



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2006

VIII Legislatura

Núm. 539

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. ROMÁN RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Sesión núm. 21

celebrada el miércoles, 29 de marzo de 2006

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia del señor ministro de Administraciones Públicas (Sevilla Segura) para informar sobre las líneas básicas del anteproyecto del estatuto básico del empleado público. A petición propia. (Número de expediente 214/000095.)

2

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

El señor **VICEPRESIDENTE** (Torres Sahuquillo): Damos comienzo a la sesión de hoy de la Comisión de Administraciones Públicas. Vamos a sustanciar la comparecencia del señor ministro de Administraciones Públicas para informar sobre las líneas básicas del anteproyecto del estatuto básico del empleado público, a petición del Gobierno. En primer lugar, tiene la palabra el señor ministro.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Quiero empezar mi intervención agradeciendo la oportunidad que me dan para comparecer una vez más en esta Comisión, para informar sobre las líneas básicas de una iniciativa que creo que es de gran importancia: el estatuto básico del empleado público. No solo lo creo yo sino que lo han ido creyendo los sucesivos ministros que han ocupado la cartera de Administraciones Públicas, que reiteradamente han intentado sacar adelante un estatuto básico del empleado público, lo cual quiero interpretar como prueba de la necesidad objetiva de hacerlo. Intentaré que mi exposición responda a las preguntas, a las dudas o a las inquietudes que puedan manifestar SS.SS. que, como es obvio, se podrán precisar en el coloquio, discusión o debate posterior.

Señorías, ya en mi primera comparecencia les transmití que este Gobierno cree en lo público, en unos servicios públicos de calidad, cuyo objetivo es hacer efectiva la igualdad entre los españoles, en una Administración que sea garante e impulsora de los derechos y las libertades. Entendemos la Administración pública como una auténtica fábrica de derechos de ciudadanía, y, sin duda, los servicios públicos constituyen instrumentos esenciales para hacer que el progreso individual vaya acompañado del progreso del conjunto de la sociedad. Por ello, estamos impulsando desde el principio cambios significativos en la Administración con tres líneas principales de actuación: mejora de la organización, mejora de la relación con los ciudadanos y mejora de la Función pública, entendida esta como de los trabajadores públicos.

Nuestro impulso de modernización de la Administración busca, ante todo, hacer que sea más cercana a los ciudadanos adecuándola a la realidad de la sociedad española actual para que pueda responder mejor a sus necesidades. Desde luego, la Administración no puede cumplir adecuadamente la tarea que tiene encomendada sin una organización de su principal activo: el capital humano, las personas que trabajan para ella. Por tanto, es necesario extender al ámbito del empleo público el esfuerzo modernizador que nos hemos propuesto siguiendo el nuevo modelo de gestión que estamos aplicando basado en la fijación de objetivos y la evaluación de los resultados, con participación de la ciudadanía en

ambas fases, pues de lo que se trata ante todo es de que la Administración esté totalmente orientada a resolver problemas de los ciudadanos. Pienso que el anteproyecto de estatuto básico del empleado público, cuyas líneas generales les presento hoy, es el instrumento adecuado para hacerlo. Sin duda, todos los grupos aquí presentes estarán de acuerdo en que el actual marco jurídico necesita ser transformado y mejorado para acometer esta imprescindible tarea. De hecho, son varias las razones en ese sentido que justifican la necesidad de este nuevo marco jurídico. En primer lugar, es inaplazable que demos cumplimiento al mandato del artículo 103 de la Constitución que llama al desarrollo de un estatuto de los funcionarios públicos. En segundo lugar, es también necesario adecuar la organización del empleo público en España al profundo proceso de descentralización territorial que se ha producido en nuestro país en las últimas décadas como consecuencia del desarrollo del modelo autonómico recogido en la Constitución. Pero los cambios experimentados por la Administración no se han producido solo en su ámbito de actuación, sino también en la naturaleza de sus funciones, pues las últimas décadas han traído consigo una verdadera revolución en la gestión de lo público. **(El señor presidente ocupa la Presidencia.)**

El nuevo contexto socioeconómico de interacción y colaboración entre lo público y lo privado y entre las diversas administraciones exige nuevas funciones de la Administración y nuevas habilidades de sus recursos humanos. Es preciso tener en cuenta también el impacto de la introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones que permiten no solamente hacer mejor lo que ya se hacía, sino repensar y rediseñar la propia Administración. Este nuevo contexto abre excelentes oportunidades para aplicar criterios de mayor eficiencia a la gestión pública, así como para orientar la mejora hacia la consecución de resultados y estructurarla atendiendo directamente a las necesidades de los ciudadanos con servicios públicos de calidad. Todo ello, como es lógico, tiene su reflejo en las principales cualidades que han de tener los empleados públicos, como son una perspectiva enfocada hacia la gestión, altos niveles de formación, capacidad de adaptación a entornos cada vez más cambiantes y actitud de responsabilidad ante los resultados de la labor tanto individual como colectiva. Necesitamos, por tanto, crear mecanismos que nos permitan disponer de trabajadores públicos motivados, cuyo esfuerzo sea valorado adecuadamente, y que se impliquen en mayor medida en la consecución de resultados, es decir, en la atención a las demandas de los ciudadanos y a la resolución de sus necesidades. Ante todos estos cambios, resulta esencial crear un marco jurídico que facilite e impulse el resultado que debemos realizar. Se hace necesaria, en definitiva, una ley que ordene y sistematice la muy diversa legislación básica o común sobre el empleo público y que sustituya a la pluralidad de textos legales existentes. A continuación pasaré a describir el contenido del anteproyecto con los puntos que

considero principales y que les puede ofrecer una panorámica adecuada de los objetivos de la ley. Después me referiré a las semejanzas y diferencias que, a mi juicio, este anteproyecto tiene en relación con alguno de los precedentes del mismo. Para finalizar les hablaré brevemente del proceso que nos ha conducido hasta aquí, es decir, del procedimiento que hemos seguido para la elaboración de este anteproyecto.

Señorías, el anteproyecto de estatuto básico del empleado público supone la introducción de una importante novedad que consiste en hacer que los empleados públicos respondan continuamente de los resultados de su actuación, para lo que se establece la evaluación objetiva del desempeño como elemento clave y mecanismo esencial de modernización. En contrapartida, se introducen mejoras en el desarrollo de la carrera profesional y en las retribuciones, ligadas también al desempeño, lo que redundará en una mayor dignificación del empleo público. Desde esta perspectiva básica voy a resumir los diez puntos más importantes que, a mi juicio, configuran este anteproyecto.

En primer lugar, el establecimiento de una legislación básica que regula fundamentalmente los principios dejando potestad de desarrollo al resto de las administraciones. Hay que destacar que el estatuto es completo en su regulación, es decir, que sustituirá a la pluralidad de la legislación vigente en esta materia, aunque dejando al margen el tema de las incompatibilidades, que ha sido tratado habitualmente en legislación específica. En la redacción del proyecto se ha asumido la diversidad que hoy en día caracteriza a las administraciones públicas, por lo que la normativa se refiere a lo esencial, es decir, a lo propiamente básico. Entendemos que esta incidencia fundamental en los aspectos básicos fortalecerá al conjunto de administraciones públicas en España, a todas ellas porque, por una parte, generará un marco común en lo relacionado con los derechos y las estructuras fundamentales asegurando así la coherencia del sistema y, por otra, facilitará la adaptación de las normas a las necesidades específicas de cada administración, con lo que se podrán dar respuestas más adecuadas sin salirse nunca del marco global. En todo caso, el anteproyecto prevé mecanismos que garanticen la cooperación entre las diferentes administraciones públicas con el establecimiento de la conferencia sectorial de Administración pública y de la comisión de coordinación del empleo público como foros de encuentro de las diferentes administraciones para debatir y coordinar los temas relacionados con los recursos humanos.

El segundo punto importante de este anteproyecto se refiere al ámbito de aplicación de la ley, que es más amplio que el resultante de la diversidad existente hasta ahora, al menos, en dos sentidos: objetivamente, porque en algunos aspectos esenciales para el ciudadano, como el acceso a la Función pública, afecta a la totalidad del sector público, y, subjetivamente, porque incluye a todo el personal, funcionario y laboral, constituyendo el concepto de empleado público que, en todo caso, no supone

la introducción de una nueva categoría jurídica de personal al servicio de la Administración. En consecuencia, se amplía el título competencial del Estado, ya que la normativa se basa tanto en el artículo 149.1.18 como en el 149.1.7 de la Constitución española. Se trata de un texto aplicable a todas las administraciones públicas territoriales e institucionales y con vocación de aplicación universal a todo el sector público en algunas de sus materias, como el acceso al empleo público o el código de conducta. Por lo que respecta a la tipología del empleo público, el anteproyecto plantea clarificarlo en tres categorías: personal funcionario, personal laboral y personal eventual. Se mantiene, por tanto, la dualidad de regímenes jurídicos para personal funcionario y personal laboral con el desarrollo de normas específicas para cada colectivo junto con el establecimiento de normas comunes a todos para generar un marco global de empleo público más cohesionado. Este es el sentido de que hablemos de un estatuto básico del empleado público, pues la intención que lo inspira siempre ha sido incluir a todos los empleados públicos bajo una regulación común.

El tercer punto esencial del anteproyecto es la creación de la figura del personal directivo con el establecimiento de las estructuras necesarias para el desarrollo de la función directiva. Este, sin duda, va a constituir un factor crucial en nuestro proyecto de lograr una Administración moderna y más eficiente, pues introducirá un nivel personal y directo en la responsabilización por los resultados de la gestión, lo que fomentará el dinamismo y la mayor implicación en los objetivos del sector público.

En cuarto lugar, el anteproyecto articula, sin imponerlos a las administraciones públicas, distintos modelos de carrera y de promoción horizontal y vertical que van ligados —como les he dicho— a la evaluación objetiva del desempeño. El estatuto consagra para el personal funcionario los sistemas de provisión de puestos mediante concurso y libre designación con convocatoria pública estableciendo una regulación clarificadora y requisitos mínimos al respecto, aunque la continuidad en los puestos dependerá de lo que se haga en estos, desapareciendo así la presunción de estar obteniendo un puesto para toda la vida, se desempeñe como se desempeñe. Un aspecto que quiero poner de relieve en este punto es la introducción de la carrera profesional horizontal que permite la progresión sin cambiar de puesto de trabajo, lo que facilitará, entre otras cosas, que se corrija la tendencia al crecimiento de las estructuras como consecuencia del actual modelo de carrera solo vertical, es decir, basado solo en la movilidad.

El quinto punto esencial del anteproyecto se refiere a la fijación de las retribuciones básicas, que serán, como ya lo son, iguales para todas las administraciones públicas, mientras que las complementarias serán fijadas por cada administración. Con ello que se logrará una estructura retributiva más acorde y adecuada con la realidad actual de nuestras administraciones. No obstante,

el estatuto establece en su carácter básico los factores que deben componer las retribuciones complementarias: la especial dificultad técnica, la progresión alcanzada en la carrera, el grado de interés, de iniciativa o de esfuerzo del empleado público.

En sexto lugar tenemos, como aspecto destacado del anteproyecto, la regulación por primera vez de los derechos y deberes de los empleados públicos, individual y colectivamente, con el establecimiento de un código de conducta en la línea de las pautas que siguen otros países de nuestro entorno. Este código de conducta será aplicable a todos los empleados públicos, incluidos los que no estén directamente dentro del ámbito de aplicación del estatuto, pero que formen parte del sector público, y es comparable al que se ha establecido para el buen gobierno del Gobierno, es decir, para los altos cargos.

El séptimo punto a subrayar del anteproyecto se refiere a las normas de acceso y formas de selección de los empleados públicos, en las que a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que deben ser respetados en todo momento, se añaden los de publicidad, imparcialidad, profesionalidad o agilidad sin merma de la objetividad. Se prevé, por tanto, completar las pruebas tradicionales con otros procedimientos más avanzados, tales como la superación de cursos selectivos, la exposición curricular de los candidatos, las pruebas psicotécnicas o la realización de entrevistas personales. Además, se apuesta por la profesionalización de los órganos de selección, anteponiendo en su elección los criterios técnicos a la adscripción política o sindical.

En octavo lugar tenemos la regulación, de forma muy acabada, del derecho a la negociación colectiva, el de representación y el de participación por parte del personal funcionario, aparte de los que ya dispone el personal laboral dentro de los procesos de negociación. Se profundiza así en el diálogo social mantenido hasta ahora añadiendo, en cuanto a la eficacia de los acuerdos, que el contenido de estos será directamente aplicable al personal incluido en sus ámbitos, sin perjuicio de que, a efectos formales, se requiera la modificación o derogación de la normativa reglamentaria correspondiente. Cabe destacar también la posibilidad de constitución de una mesa general de negociación de las administraciones públicas como órgano de relación permanente entre el sector público en su conjunto y los representantes de los trabajadores públicos para tratar cuestiones de carácter básico.

El noveno punto principal del estatuto que hoy presento consiste en que se trata de una norma que plantea que las administraciones públicas planifiquen estratégicamente sus recursos humanos apostando decididamente por instrumentos indispensables como la oferta de empleo público, la elaboración de registros de personal o la gestión integrada de recursos humanos.

En décimo y último lugar, quiero subrayar que el anteproyecto recoge cuestiones que forman parte de la realidad social actual como es el impulso a la igualdad de género o la lucha contra la violencia de género. A

estos efectos se recogen criterios referentes a la paridad en la composición de los órganos de selección y en la provisión de puestos de trabajo, así como la tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o la protección ante situaciones especiales.

Señorías, estos son los diez puntos a mi juicio esenciales en los que les he querido resumir el contenido del anteproyecto, aunque este trata otros muchos aspectos que me resisto a omitir, como son la movilidad entre las administraciones públicas, la cooficialidad de las lenguas autónomas en el acceso al empleo público en administraciones públicas que dispongan de una lengua oficial propia, los sistemas de adquisición y pérdida de la condición de empleado público o los principios generales del régimen disciplinario.

Ahora bien, como podrán observar sus señorías —me parece importante resaltarlo—, este anteproyecto ha tenido como referencia en su elaboración la legislación existente y los esfuerzos de anteriores Ejecutivos en esta materia. Sería pueril, y no lo voy a hacer, pretender hacer tabla rasa del pasado y operar en el vacío, ya que es la suma de experiencias de actuaciones sobre las administraciones públicas la que nos ha de permitir obtener el éxito en este empeño. Por ello, les ruego que me permitan que efectúe una breve comparación entre el proyecto de ley del año 1999, que es el referente más inmediato de que disponemos y al que hemos acudido, y este anteproyecto del estatuto básico del empleado público, cuyas líneas generales les estoy hoy presentando.

Señorías, son muchas las similitudes con el proyecto de ley de 1999. A continuación me referiré a las principales. En primer lugar, tanto los asuntos tratados como los principios generales del empleo público abordados en el presente estatuto básico son prácticamente los mismos que los del proyecto de ley anterior. Existe también una práctica total coincidencia en cuanto a la clasificación de empleados públicos establecida entre personal funcionario, personal laboral fijo o temporal, y personal eventual. Igualmente, ambos textos abordan la figura del personal directivo, si bien el proyecto de ley de 1999 lo hace exclusivamente desde la perspectiva de la función directiva. Los colectivos que quedan exceptuados de la aplicación de los correspondientes proyectos son también los mismos en ambos textos: órganos constitucionales del Estado, Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y ambos textos prevén su aplicación en lo que sea factible al personal docente, universitario y no universitario, y al personal estatutario de los servicios de Salud. La planificación de recursos humanos, la oferta de empleo público, el acceso y selección y los registros de personal son áreas tratadas de manera comparable: ambos textos tratan de introducir una mayor flexibilidad en cuanto a la provisión de los puestos respetando la potestad de autoorganización de cada administración pública, con una práctica total coincidencia en los principios de la movilidad del personal entre administraciones públicas. En materias retributivas

existen similitudes en cuanto a la fijación de retribuciones básicas y sus cuantías y en cuanto a la definición del concepto de lo que son retribuciones de los funcionarios interinos y en prácticas, así como de las indemnizaciones. Hay muchas similitudes en el catálogo de derechos y una práctica total coincidencia en los órganos de representación del personal en la negociación colectiva. Ambos textos incluyen, por ejemplo, la mesa general de negociación de las administraciones públicas para abordar aspectos comunes a todas ellas que han de ser objeto de regulación básica por el Estado. Son también semejantes, aunque con alguna pequeña diferencia, las situaciones administrativas reguladas, y hay una práctica total coincidencia en la adquisición y extinción de la relación de servicio funcional. Igualmente se regulan de manera similar las vacaciones, la jornada, los permisos y las licencias. Finalmente, me gustaría subrayar la afinidad en la previsión de órganos de cooperación entre administraciones públicas a fin de instrumentar el deber de colaboración. De este modo, ambos textos aluden a la conferencia sectorial, denominada de la Función pública en el proyecto de ley de 1999 y de la Administración pública en el anteproyecto de ley que les estoy comentando. Se recoge, además, una comisión de coordinación de la Función pública, ahora denominada comisión de coordinación del empleo público.

Junto a todas estas similitudes existen también algunas diferencias entre ambos proyectos que justifican esta nueva redacción, pues son varios los aspectos en los que consideramos que se ha mejorado este estatuto con respecto al anterior, por lo que a diferencia de aquel, quizás este tenga más posibilidades de salir adelante. A mi entender, la diferencia más importante es que en la filosofía del presente anteproyecto subyace la idea de reducir considerablemente el grado de pormenorización de la normativa básica vigente en materia de Función pública, de manera que respetando unos principios y criterios comunes aplicables a la totalidad de empleados y administraciones públicas, las comunidades autónomas, en el ejercicio de su competencia de desarrollo legislativo de la normativa básica estatal de Función pública, puedan ejercer sus potestades de autoorganización. Quiero expresar en ese sentido lo que de forma reiterada ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional, por ejemplo, en su sentencia 147/1991, que dice textualmente: “En principio debe entenderse que excede de lo básico toda aquella ordenación que, por su minuciosidad y detalle, no deja espacio alguno a la competencia autonómica de desarrollo legislativo produciéndose en tal caso, por regla general, un resultado de vulneración competencial que priva a lo presentado como básico de su condición de tal”. No obstante, el estatuto básico del empleado público sí prevé regular, con un elevado grado de desarrollo y con el carácter de básico, algunas materias en las que es necesario tener una regulación homogénea en todo el territorio nacional y para todo el sector público, como son la representación del personal, la negociación colectiva o el acceso al

empleo público. Hay también una ampliación del ámbito de aplicación con respecto al proyecto de ley de 1999: se pretende ahora que el estatuto básico se aplique a la generalidad de administraciones públicas, salvo excepciones contadas. En esa línea se propone como novedad la aplicación del estatuto prácticamente a todo el sector público en materia de acceso al empleo público y código de conducta, en contraste con el ámbito de aplicación que preveía el proyecto de ley de 1999, que afectaba solo a la Administración estatal, autonómica y local, incluyendo a la Seguridad Social y a los servicios de Salud, además de a las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de aquellas; para el resto del personal aquel proyecto de ley tenía tan solo carácter supletorio.

Otra diferencia radica en el hecho de que el actual anteproyecto prevé que el ámbito subjetivo de aplicación se refiera tanto al personal funcionario y estatutario como al personal laboral partiendo de la idea de que es necesario adoptar una norma que sea aplicable a ambos ya que actualmente el porcentaje de empleados públicos con régimen laboral es de más del 30 por ciento del conjunto de las administraciones públicas. De ahí que en el estatuto se perfilen normas comunes para el personal funcionario y el personal laboral introduciendo la figura del empleado público, aunque sin que ello suponga la creación de una categoría jurídica nueva que sustituya a las dos anteriores. Por lo tanto, se propone que numerosos ámbitos recogidos en el estatuto sean de común aplicación para todos los empleados públicos: principios ordenadores, planificación de recursos humanos, acceso al empleo público, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, código de conducta, derechos y deberes, y determinados aspectos de la negociación colectiva con la posibilidad de una negociación conjunta para ambos colectivos. Este tratamiento hace al presente estatuto más unificador e integrador que el anterior proyecto de ley, que tenía como ámbito de aplicación únicamente el personal funcionario y estatutario de las administraciones públicas, si bien se reserva a los funcionarios, en todo caso, las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

El tratamiento del personal directivo constituye otra diferencia entre ambos documentos. Mientras que el proyecto anterior incluía ya la figura de la función directiva pero no la definía claramente, el presente anteproyecto viene a subsanar esta deficiencia dándole contenido a esa nueva función y dejando un amplio margen de maniobra en su regulación a las comunidades autónomas, a quienes corresponde hacerlo, vuelvo a recordarlo, dentro de sus potestades de autoorganización.

El Gobierno considera primordial, como sin duda también todas sus señorías, la ética en la Función pública y, por ello, el proyecto prevé un código de conducta para todos los empleados públicos, algo que no existía en el proyecto anterior. También hay una mejora considerable,

desde mi punto de vista, en los temas de acceso y selección para el empleo público. El actual borrador alude a distintos tipos de pruebas de selección en atención a los puestos a desempeñar, si bien ello dentro de los sistemas selectivos hoy existentes. Además, se acentúa la estricta composición profesional de los órganos de selección y se vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. El proyecto de ley anterior, de 1999, por su parte, no aludía tan explícitamente ni a la celebración de distintos tipos de pruebas de selección ni a la profesionalidad estricta de los órganos de selección. Asimismo pasan a tener una importancia grande los métodos objetivos que permitan evaluar periódicamente el desempeño de la actividad profesional, lo que tendrá efectos en la promoción profesional del empleado público. El proyecto de ley de 1999 basaba todavía las diferentes carreras en la progresión de la categoría personal. El tratamiento de los sistemas retributivos también ha sido, a mi juicio, sensiblemente mejorado, ya que manteniendo la competencia estatal para la fijación de los incrementos retributivos anuales en todas las administraciones públicas, como existe ahora, se hace una definición de los factores a que han de atender las retribuciones complementarias, cuya fijación, sin embargo, corresponde a cada administración. Por otra parte, se delimitan las retribuciones básicas y su cuantía, que serán iguales para todas las administraciones públicas como, insisto, ya ocurre en la actualidad. El complemento por el rendimiento o resultados pasa así a cobrar un papel determinante como reflejo de la evaluación del desempeño del empleado público a través de sistemas objetivos, lo que refleja el impulso a la gestión pública basada en la eficiencia y en la obtención de resultados que queremos impulsar. El proyecto de 1999, por su parte, proponía que las retribuciones básicas seguirían siendo iguales en todas las administraciones públicas y que los conceptos retributivos de las complementarias fueran idénticos, algo que la realidad en todas las comunidades autónomas, las gobierne quien las gobierne, desmiente hoy claramente, ya que existen diferencias muy significativas entre las retribuciones de los empleados públicos entre unas comunidades y otras. Por último, el proyecto del estatuto básico del empleado público prevé aumentar la calidad del empleo público mediante la reducción de la temporalidad en las administraciones. Esta cuestión tampoco estaba contemplada en el anterior proyecto de estatuto de 1999.

Como pueden comprobar sus señorías, el presente anteproyecto de ley representa, obviamente a juicio del Gobierno, una sensible mejora respecto a su predecesor, gracias, entre otros factores, a que hemos aprovechado la experiencia acumulada y, además, a que es el resultado de un extenso proceso consultivo en el que todos los colectivos implicados han tenido oportunidad de contribuir, como voy a explicar a continuación.

Por Orden 3018/2004, de 16 de septiembre, se constituyó la comisión para el estudio y preparación del estatuto básico del empleado público, que ha llevado a

cabo diversas reuniones, incluidas las jornadas celebradas en Barcelona, en diciembre de 2004; en Sevilla, en enero de 2005; en Valencia, en febrero de 2005, y en la Universidad Menéndez Pelayo de Santander, en junio de 2005. El 25 de abril de 2005 presenté el informe de dicho grupo de expertos, fecha en la que se publicó en la página web del Ministerio de Administraciones Públicas y se abrió la posibilidad de enviar comentarios o sugerencias mediante el correo electrónico; hasta ahora se han realizado 240 aportaciones de distinto peso y cuantía. Posteriormente, el 28 de junio de 2005, comparecí en el Congreso para presentar el referido informe. Sobre la base de estas actuaciones se formó un grupo de trabajo en el ámbito del departamento que, tras numerosas reuniones, finalizó un primer borrador el 25 de noviembre, borrador sobre el que se ha estado trabajando hasta la fecha. Dicho borrador ha sido publicado el 24 de marzo de 2006 en la página web del ministerio, con una dirección de correo electrónico para hacer llegar cualquier contribución habiéndose recibido ya varias aportaciones.

La metodología de negociación del anteproyecto de estatuto que se ha seguido con todos los interlocutores ha consistido en una revisión pormenorizada de cada uno de los artículos de este borrador del 25 de noviembre. Se han llevado a cabo negociaciones de forma paralela con los diferentes interlocutores, agentes públicos y agentes sociales, incorporando las modificaciones propuestas con el fin de integrarlo todo en un texto único al final del proceso. Esta negociación se ha desarrollado, en primer lugar, con las comunidades autónomas. Las reuniones con las comunidades autónomas se han producido en el seno de la comisión de coordinación de la Función pública. Les recuerdo que esta comisión de coordinación de la Función pública fue creada por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, con el objeto de coordinar la política de personal de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, y tratar asuntos relacionados con esta materia con un carácter eminentemente técnico. En sus 22 años de funcionamiento como foro de debate y colaboración, materializados en 51 reuniones, no se habían producido disfunciones por pretendidos argumentos políticos de ningún tipo, incluso cuando se debatió el borrador de estatuto del año 1999.

Las reuniones que se han celebrado en el seno de esta comisión con el objeto de debatir y buscar el mayor consenso posible en la elaboración de este anteproyecto han sido las siguientes: en Puigcerdà, el 7 y 8 de febrero de 2005, se presentan los resultados del trabajo del comité de expertos; en Murcia, los días 13 y 14 de junio de 2005, se ven en detalle algunos aspectos del documento de los expertos; en Logroño, el 6 y 7 de octubre de 2005, se debate el capítulo de negociación colectiva como adelanto del borrador del anteproyecto; en la reunión del 20 de diciembre, en Madrid, con la asistencia de todas las comunidades autónomas, se presenta el borrador de anteproyecto de ley de estatuto básico del empleado público; en Santiago de Compostela, los

días 26 y 27 de enero de 2006, se produce una reunión monográfica sobre dicho borrador, empezando la discusión desde el capítulo I hasta el capítulo VI; en Toledo, los días 23 y 24 de febrero de 2006, ante la propuesta de una reunión monográfica también sobre el borrador, las comunidades autónomas gobernadas por el Partido Popular —así se autoidentifican— abandonaron la reunión, debatiéndose con las demás comunidades desde el capítulo VI hasta el capítulo XII; en Zaragoza, los pasados días 23 y 24 de marzo, se ha vuelto a producir la misma actitud de las mismas comunidades autónomas viéndose con el resto de las comunidades autónomas los capítulos XIV y XV, así como las disposiciones adicionales, transitorias y finales, y se ha comenzado un segundo análisis del texto modificado, con las aportaciones derivadas de las reuniones anteriores. En total se han celebrado siete reuniones con participación de las comunidades autónomas, de las cuales, en cuatro de ellas a lo largo de día y medio de duración cada una, se ha debatido en profundidad el borrador.

Todas estas reuniones han permitido que las comunidades autónomas que han querido hayan expresado su opinión y propuesta sobre el texto inicial del borrador de anteproyecto, lo que ha dado lugar a la introducción de diferentes modificaciones de calado y de carácter técnico en el mismo. Voy a resumir las que considero más significativas. Por una parte, se ha mejorado la redacción para extender su aplicación al máximo número de entes y organismos que integran la Administración, así como para declarar supletorio al estatuto respecto a todo el personal al servicio de las administraciones no incluido en el ámbito de aplicación de este. Por otra parte, se ha redefinido la oferta de empleo público, que comportaría la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos, y se ha reforzado el decisivo papel de los registros de personal, de sus contenidos mínimos comunes, del intercambio de información entre administraciones públicas y del impulso a los sistemas informáticos que lo faciliten. También se han descrito los supuestos de agrupación de funcionarios a partir de patrones generales comunes de competencias técnicas aludiendo a los instrumentos de estructuración de puestos, fundamentalmente, las relaciones de puestos de trabajo. Por otra parte, se ha mejorado la redacción del anteproyecto en cuanto a sistemas selectivos previendo, por ejemplo, que cuando haya renuncias de personas ya seleccionadas, el órgano convocante pueda requerir al de selección la relación de aspirantes que sigan a los seleccionados a efectos de su posible nombramiento como empleados públicos. También se ha aportado una mejor precisión en la definición de la carrera profesional con la previsión de que cuando se implanten los dos sistemas de carrera, horizontal y vertical, el funcionario pueda progresar para evitar discriminaciones en ambas modalidades. Para terminar este resumen de las muchas aportaciones realizadas, que han alcanzado hasta el 75 por ciento del texto del borrador inicial, citaré lo introducido respecto a la movilidad entre administraciones

públicas con la previsión de que los convenios de conferencia sectorial establezcan sistemas de homologación de la ordenación de la Función pública para favorecer la movilidad y el intercambio de personal con las máximas garantías jurídicas para los empleados públicos. En general, como pueden observar, se trata de aportaciones que indican el valor de la cooperación y del trabajo en común de todas las administraciones públicas en el establecimiento de normas que nos afectan a todos.

El segundo ámbito de participación ha sido el de las organizaciones sindicales. El borrador de anteproyecto fue presentado a las organizaciones sindicales UGT, Comisiones Obreras y CSI-CSIF el 19 de diciembre de 2005. Tras acordar un periodo para la revisión del texto por parte de estas, se iniciaron las reuniones de trabajo el 13 de febrero de 2006, en que se acordó la metodología expuesta de analizar pormenorizadamente todos los aspectos del borrador, especialmente el capítulo relativo a negociación colectiva. De esta forma, se llevaron a cabo cuatro reuniones monográficas los días 20 de febrero y 1, 8 y 15 de marzo. La reunión del 20 de febrero tuvo como único punto del orden del día analizar el capítulo relativo a la negociación colectiva, representación y participación del personal y derecho de reunión; en la reunión del 1 de marzo se trabajó sobre los tres primeros capítulos: objeto y ámbito de aplicación, principios ordenadores del empleo público y derechos de los empleados públicos; en la reunión del 8 de marzo se avanzó hasta el capítulo VIII: comienzo y extinción de la relación de servicio, planificación de recursos humanos, ordenación de empleo público, acceso al empleo público y evaluación del desempeño; finalmente, en la reunión del 15 de marzo se analizó el resto de los capítulos llegándose al final del borrador. En total se han llevado a cabo seis reuniones con las organizaciones sindicales para el estudio y análisis del borrador, que han supuesto la incorporación de importantes aportaciones en los temas relativos a la participación de los sindicatos en la determinación de los criterios de los procesos selectivos, en una mejor delimitación de la figura de los funcionarios transferidos y en la introducción de importantes matizaciones respecto al derecho, a la negociación colectiva y a la eficacia de los acuerdos y pactos.

El tercer ámbito de negociación ha sido el de la Federación Española de Municipios y Provincias. Con la FEMP se han mantenido dos reuniones de trabajo sobre el borrador, los días 7 y 27 de marzo, en las que se ha llegado a la consideración de que el anteproyecto debe ser el instrumento normativo en el que se recojan las peculiaridades propias del personal funcionario con habilitación de carácter nacional. Respecto a otros ámbitos, cabe añadir que además de las reuniones formales expuestas, el borrador ha sido remitido a los subsecretarios de los departamentos ministeriales, así como a los presidentes de las principales asociaciones de cuerpos de la Administración General del Estado, muchos de los cuales han hecho llegar sus observaciones por escrito, observaciones que se están estudiando.

Señorías, creo que con este repaso al proceso de elaboración del anteproyecto de ley pueden haberse hecho una idea de la importancia que el Gobierno concede a esta iniciativa, así como del cuidado y del interés que hemos puesto en compartir su elaboración desde el principio. Nos gustaría que esta fuera la tónica general que siguiéramos todos. Es un anteproyecto que comparte muchas de las cosas existentes en este momento y de los trabajos realizados hasta ahora, aunque introduce también, lógicamente, actualizaciones y mejoras. Por ello, me gustaría hacer un llamamiento a todos los partidos políticos representados en las distintas administraciones para que recuperemos los cauces de diálogo que nos permitan llegar a un acuerdo o, al menos, intentarlo.

Señorías, para concluir, me gustaría subrayar el hecho de que las administraciones públicas de nuestro país tienen muchos elementos en común, pero también son muchos los elementos diferenciadores dada la naturaleza de los colectivos y los problemas a que han de responder. Establecer reglas rígidamente uniformizadoras para el personal de unas administraciones públicas heterogéneas privaría a estas de la flexibilidad necesaria para responder a una realidad dinámica. Crearía, además, la inevitable desigualdad que conlleva tratar igual situaciones y colectivos con necesidades diferentes e impediría que las diferentes administraciones pudieran adaptar sus recursos humanos a sus necesidades particulares. Por el contrario, un planteamiento más principal de lo básico permitirá dar un trato unitario a todo el ámbito, al tiempo que ofrece flexibilidad a las diferentes administraciones para el desarrollo normativo en función de sus necesidades y, además, permitirá incorporar al estatuto al mayor número posible de colectivos y de entes instrumentales. Limitar lo básico a lo principal, establecer unas pocas reglas comunes pero claras y seguras tendrá como resultado el fortalecimiento de los aspectos comunes de las diferentes administraciones públicas y no su debilitamiento. El futuro de nuestro país depende en buena medida de que creemos una Administración pública que sea moderna y eficiente, que permita disponer de unos servicios públicos básicos de calidad, que ayude a nuestra economía a ser competitiva y a nuestra sociedad a prosperar y que garantice los derechos y las libertades de los ciudadanos. La modernización de nuestra administración es, en definitiva, un tema muy importante y que nos concierne demasiado a todos como para hacer también aquí un asunto exclusivamente de lucha partidista. Por ello, estoy convencido de que cuando el proyecto de estatuto llegue a esta Cámara todos estaremos a la altura que nos exige nuestro deber y lograremos un proyecto de futuro para nuestras administraciones públicas, porque si algo compartimos todos los aquí presentes, es el convencimiento de que debemos conseguir la eficiencia y la eficacia de la Administración al servicio de los ciudadanos, para lo que es esencial que contemos con unos empleados públicos adecuadamente motivados y preparados.

El señor **PRESIDENTE**: Señor ministro, le reitero la bienvenida. Ruego disculpen el pequeño retraso en mi incorporación a la Presidencia de la Comisión. Iniciamos el debate, como viene siendo tradicional, con un primer turno de los grupos de menor a mayor, en torno a 12 ó 14 minutos —que suele ser lo que utilizamos—, y, después, en función de la respuesta del señor ministro, valoraremos si abrimos un segundo turno. Si les parece bien, en primer lugar, tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana de Catalunya.

El señor **CANET COMA**: Señor ministro, gracias por su presencia aquí y por la claridad de su exposición. Vamos a exponer la posición de nuestro grupo respecto a este estatuto básico del empleado público. En primer lugar, queremos dejar constancia de que aplaudimos los objetivos de modernización que usted ya anunció desde el principio de esta legislatura y también el proceso de elaboración. Compartimos muchos de los planteamientos que se exponen en el anteproyecto, pero también tenemos nuestras diferencias. Como ya le he expresado en alguna ocasión, pero creo que es bueno dejarlo bien claro en público, seguramente nuestra máxima diferencia es la segunda cara, lo que llamaríamos el ámbito competencial. En muchos de los capítulos, desde nuestro punto de vista, se produce o se podría producir una cierta laminación de competencias, una cierta intromisión en competencias de las comunidades autónomas, lo que en este momento nos haría no pronunciarnos a favor de este anteproyecto. En cualquier caso, voy a explicar nuestra valoración general o previa y después enunciaré algunos de los aspectos del contenido que, a nuestro juicio, pueden representar más dificultades en el trámite parlamentario de este texto.

Usted ha explicado que ha habido un largo proceso de elaboración; se han sucedido los borradores y, por tanto, el tercero no es igual que el segundo. Creemos que sobre todo ha habido un salto cualitativo desde la discusión del proyecto de Estatuto de Cataluña en el Congreso y que se han producido algunas modificaciones que en nuestra opinión tienen una cierta relación. Para nosotros el tercer borrador significa un retroceso respecto de los dos textos que lo han precedido. Pretende consolidar en la ley básica las interpretaciones constitucionales más restrictivas. Por ejemplo, el texto propone un nuevo capítulo que impone a todas las administraciones públicas, con carácter básico, la obligación de establecer la jornada general y especial de los funcionarios, los permisos, las licencias y el derecho a unas vacaciones retribuidas de un mes, materias que son claramente autoorganizativas y que no deberían tener cabida en una normativa básica.

También podemos intuir —insisto, como ya he comentado antes, en esta, a nuestro juicio, involución del texto último respecto a los dos borradores anteriores— una relación con la aprobación del proyecto de Estatuto de Autonomía de Cataluña por la Comisión

Constitucional del Congreso el pasado día 21. Voy a poner un ejemplo para visualizarlo: considerar competencia compartida —como se dice en ese texto, en el artículo 136.b) del proyecto de Estatuto— el desarrollo de los principios ordenadores de la ocupación pública ha motivado que lo que en el primer borrador eran principios ordenadores, un listado de principios del tipo igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional, ahora hayan pasado a ser, en el tercero, principios generales —artículo 8— y, en cambio, se consideren principios ordenadores un listado de materias conforman una parte sustantiva del régimen jurídico de la Función pública, incluidas, a nuestro juicio, las de carácter manifiestamente autoorganizativo, como pueden ser el régimen retributivo, la carrera, la ordenación de los cuerpos y escalas, los grupos de clasificación, la evaluación, el régimen disciplinario, etcétera. Nosotros entendemos que con esta —insisto, desde nuestra apreciación— pirueta jurídica el redactor estatal pretende desvirtuar la distribución competencial del proyecto de Estatuto de Autonomía de Cataluña, que establece de forma clara y taxativa que el régimen estatutario del personal funcionario de todas las administraciones públicas catalanas es de la competencia exclusiva de la Generalitat quedando únicamente en el ámbito de la normativa básica los principios ordenadores de la ocupación pública, la adquisición y la pérdida de la condición, los derechos y los deberes, las situaciones administrativas y las incompatibilidades. Nuestro criterio respecto a cómo debería ser esta ley que regule el estatuto básico del empleado público lo hemos expresado ya en otras ocasiones, pero insisto a efectos de que se quede fijado en el «Diario de Sesiones». Los requisitos que desde nuestro partido hemos explicado siempre serían que tuviese un carácter unitario, que fuese aplicable a todas las administraciones públicas y a todos los sectores de prestación del servicio público incluyendo el personal docente. En ese sentido, como ya es conocido, el texto no coincide con nuestro planteamiento. Debería incluir un concepto genérico de empleado público. Creemos además que el contenido regulador debería limitarse a las normas que expresen el mínimo común denominador imprescindible.

Voy a valorar de manera general el contenido, lógicamente de manera muy sucinta. Creemos que incluye mecanismos de flexibilización de la gestión de los recursos humanos inéditos en la normativa vigente, innovadores y muy interesantes, por ejemplo, la movilidad forzosa, la carrera profesional, etcétera, pero como decía ya en la presentación previa de nuestra posición, nos parece cuestionable que el estatuto básico sea la norma idónea para regular estas materias para todas las administraciones públicas. Podemos también poner un ejemplo. Podemos estar de acuerdo con la necesidad de regular con carácter básico la existencia y los principios generales, por ejemplo, de la promoción interna, pero nos parece excesivo que un precepto básico determine cuál ha de ser la antigüedad mínima para tener derecho

a la citada promoción interna, dos años según el texto del estatuto básico. Además, si bien el documento en apariencia reduce el conjunto de materias consideradas básicas en la actualidad, cabe decir que se mantienen algunas que no creemos hayan de ser consideradas como tales ni reguladas con la intensidad que se propone. Incluso, se añaden algunas nuevas, como la regulación del directivo público, o bien se consolidan otras de muy discutible naturaleza como por ejemplo la competencia para fijar los topes máximos de los incrementos retributivos anuales.

En cuanto al ámbito de aplicación, pensamos que se pierde la oportunidad de regular el régimen del personal al servicio de la Administración pública de forma unitaria bajo un concepto único de empleado público. Se incluye como novedad interesante el personal de las administraciones de las entidades locales, pero nos preocupa —y esperamos que esta preocupación se desvanezca— que esta inclusión pudiera redundar en perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas en materia de Función pública. También consideramos discutible la exclusión de algún colectivo como por ejemplo el personal funcionario de las Cortes y de las asambleas legislativas y el personal al servicio de la Administración de Justicia; lógicamente no cuestionamos que queden exceptuados jueces, magistrados y fiscales. En cuanto al personal docente y el estatutario de los servicios de Salud, se desprende del texto que el Estado tiene previsto mantener y desarrollar una normativa sectorial básica que conviviría y se añadiría a las normas contenidas en algunos capítulos del estatuto básico del empleado público. Nosotros, como ya he dicho, defendemos que la práctica totalidad de las materias que pueden ser consideradas básicas del estatuto han de ser también aplicables a los dos colectivos antes mencionados, por ejemplo, los principios generales de provisión o sistema retributivo, el sistema de situaciones administrativas o la regulación de la propia negociación colectiva.

En cuanto a los principios generales y ordenadores de la ocupación del empleo público, creemos que si dichos principios son los del artículo 13 en las competencias de la Generalitat en materia de Función pública, no solo no mejorarían respecto de la situación vigente y del Estatuto de Autonomía de 1979, sino que creemos que empeoraría claramente la situación al consolidarse una atribución de competencia legislativa básica al Estado sobre la práctica totalidad del régimen jurídico, la organización y la ordenación de la Función pública.

Finalmente y esperando que en la segunda intervención podamos concretar un poco más, nos preocupa la situación del conocimiento de las lenguas oficiales. Consideramos particularmente importante y perjudicial la modificación introducida en la tercera versión del borrador. En concreto, el artículo 37.2 establecía que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever que el personal seleccionado esté debidamente capacitado para cubrir los puestos de tra-

bajo o la realización de funciones que requieran el conocimiento de dos lenguas oficiales; en cambio, en el último texto, se dispone que podrán prever. Consideramos el cambio claramente incongruente con la realidad lingüística plural del Estado y, sobre todo, regresivo respecto del actual marco jurídico. Esperamos, como decía, que en la segunda ronda podamos seguir debatiendo sobre estos temas.

El señor **PRESIDENTE**: El ministro decide responder de forma acumulada; por lo tanto, tiene la palabra el portavoz de *Convergència i Unió*.

El señor **JANÉ I GUASCH**: Señorías, quiero, en primer lugar, dar la bienvenida al ministro de Administraciones Públicas a esta Comisión de Administraciones Públicas del Congreso de los Diputados. Le agradezco que venga a presentar las líneas básicas de un anteproyecto muy importante que debe fijar el estatuto básico del empleado público. Tiene que ser una ley nuclear en el ordenamiento jurídico público, y, por tanto, es de esas leyes que es necesario, señor ministro, debatir en profundidad negociar y consensuar con todos los grupos, con amplitud de miras e intentando que el resultado sea, al final, una norma que perdure durante muchos años y que tenga una estabilidad en el ámbito de la Función pública. Por tanto, señor ministro, nosotros damos valor a la futura modificación del estatuto básico del empleado público. Entendemos que es un tema de la máxima importancia y, para nosotros, de la máxima preocupación tal y como se nos presenta hoy. Tenemos voluntad de colaborar con el Gobierno para que pueda salir de estas Cortes Generales un buen estatuto básico del empleado público, pero ya le adelanto, señor ministro, que, desde *Convergència i Unió*, por su exposición, por los textos de los últimos borradores, estamos muy preocupados por el contenido de este anteproyecto y le explicaré cuáles son las razones que nos llevan a mantener una posición muy distante, repito, muy distante, del anteproyecto que hoy se nos presenta; tan distante, señor ministro, que incluso justificaría, si no se modifica, una enmienda a la totalidad por parte de nuestro grupo parlamentario. Explicaré las razones.

Usted, con buen criterio, citaba la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, concretamente citaba la sentencia 147/1991, una sentencia que, junto a muchas otras, ha marcado una jurisprudencia constitucional sobre qué es lo que debe entenderse como básico, ese mínimo común normativo, esos aspectos que en ningún caso pueden englobar la totalidad de un ámbito normativo. Lo básico siempre tiene que dar lugar a un desarrollo normativo y legislativo posterior por las comunidades autónomas, lo básico no puede serlo todo y yo he celebrado que usted citara esta jurisprudencia, pero nos tememos que el actual anteproyecto de ley, el actual borrador, sobrepasa en mucho lo que debería ser normativa básica. Es un borrador sobredimensionado; señor ministro, este borrador necesita una dieta severa, repito,

necesita una dieta severa. Voy a explicar los puntos que nos llevan a esta preocupación y sobre todo un punto que personalmente me ha preocupado como futuro ponente de este proyecto de ley y también por mi vivencia en la Comisión Constitucional de lo que ha sido la aprobación de la propuesta de Estatuto de Autonomía de Cataluña, que precisamente mañana será discutida ante el Pleno de la Cámara. Nos preocupa que alguien en su ministerio haya pretendido, a la luz del último texto acordado en la Comisión Constitucional del artículo 136 del Estatuto de Autonomía de Cataluña, viendo la redacción final de cómo quedará ese artículo 136, buscar de qué manera el futuro estatuto básico del empleado público puede, al amparo de la letra del nuevo estatuto, sobredimensionar lo básico para abrir una puerta de injerencia de la normativa estatal sobre la normativa autonómica. Aclaro por qué.

Nosotros teníamos una idea de qué es lo que debe ser básico y se intentó pactar con el Grupo Socialista en esta Cámara cuál era esa idea en el ámbito de la Función pública; e intentamos concretarlo en el artículo 136. Lo hacía ahora el señor Canet y yo creo que lo hacía de manera acertada. El señor Canet leía el artículo 136 y yo me voy a permitir hacerlo también, para intentar explicar la preocupación que tiene este portavoz al leer la última versión. Se dice: La competencia exclusiva sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las administraciones públicas catalanas y sobre la ordenación y la organización de la Función pública, salvo lo dispuesto en la letra siguiente. Por lo tanto se parte de una idea. La Generalitat tiene competencia exclusiva sobre la ordenación y la organización de la Función pública, salvo lo dispuesto en la letra siguiente. ¿Qué es la letra siguiente? Aquello que, al ser básico, debe ser compartido. Y este es el espíritu del nuevo artículo 136 del estatuto. ¿Qué es aquello que debe ser compartido? Pues se dice: Es competencia compartida el desarrollo de los principios ordenadores del empleo público sobre la adquisición y pérdida de la condición de funcionario; situaciones administrativas; derechos, deberes e incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas. ¿Cuál era la voluntad de los ponentes estatutarios, por lo menos de los de *Convergència i Unió*? Entender que aquello que debemos compartir, que aquello que debe regular el estatuto básico se centra en: uno, la adquisición y pérdida de la condición de funcionario; dos, las situaciones administrativas; tres, derechos, deberes e incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas. Esto es aquello que, por entrar dentro de lo que podrían ser las competencias básicas del Estado, debemos compartir. Por tanto, el Estado debe legislar un aspecto básico dando también un desarrollo legislativo para las comunidades autónomas. Pero se ha hecho una introducción, que respetamos, diciendo: también compartimos el desarrollo de los principios ordenadores del empleo público. Y, por esta vía generalista, el nuevo borrador que hoy usted nos presenta va mucho

más allá de lo que entiende por principios ordenadores del empleo público.

Si leemos el artículo 13 del nuevo borrador, vemos que ha habido una sobredimensión de lo que son los principios ordenadores del empleo público, que son el conjunto de reglas contenidas en el mismo y que contribuyen a organizar la clasificación, selección, prestación de servicios, carrera profesional y movilidad de los empleados públicos; en concreto, en el contexto de la planificación de recursos humanos, los referidos a las siguientes materias: clases de empleados públicos; atribuciones de funciones, actividades y responsabilidades; estructura en cuerpos, escalas o agrupaciones de funcionarios, o los grupos de clasificación profesional; acceso al empleo público; evaluación del personal; carrera profesional; promoción interna; provisión de puestos de trabajo; movilidad y régimen disciplinario. Alguien podría pensar: aquí nos han metido una lanza desde la legislación del Estado hacia la futura legislación autonómica, aquí se ha aprovechado la ocasión. En la medida en que el estatuto dice que vamos a compartir una serie de aspectos que son básicos, el desarrollo de los principios ordenadores del empleo público, en el estatuto básico del empleo público, voy a ampliar qué son esos principios ordenadores. Y no lo centro en adquisición y pérdida, situaciones, derechos, deberes e incompatibilidades; no, tengo ya la vía abierta, he abierto la autopista unitaria en materia de Función pública, con una visión que nosotros entendemos que quizá al Grupo Popular le puede resultar atractiva, porque es una visión centralista y unitaria de la Función pública, que nosotros no compartimos. Por tanto, el hecho de esta yuxtaposición en el tiempo de borrador del estatuto básico de la Función pública junto con el nuevo Estatuto de Autonomía de Cataluña nos preocupa; nos preocupa que se haya aprovechado la ocasión para buscar una manera de ampliar aquí la competencia básica del Estado. Si es así, nosotros lo hemos detectado, no se nos ha pasado por alto y por tanto vamos a defender con claridad aquel modelo que nosotros entendemos que refleja el proyecto de Estatuto que mañana precisamente va a aprobar este Congreso de los Diputados.

Como veo que ya no me queda tiempo, simplemente voy a dar dos pinceladas más para mostrar otros aspectos de preocupación. Señor ministro, no estamos seguros de que la extensión de la nueva normativa a todos los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, que la extensión de la propuesta a todas estas entidades, al personal de todas estas entidades, no suponga al final un corsé para algunas de ellas, porque no nos engañemos, muchas de estas entidades se han creado precisamente para dar un servicio público en unas condiciones distintas y si les aplicamos el estatuto básico del empleado público al cien por cien habría claramente un riesgo de encorsetar el funcionamiento de las mismas. Nosotros aquí también manifestamos nuestras dudas. Otro elemento de preocupación es la mesa general de negociación de las admi-

nistraciones públicas. Se dice: Tratará los aspectos básicos. Pero también se dice: y cualquier otra materia que con carácter general pudiera globalmente afectar al personal de las administraciones públicas. No nos engañemos, se trata de unas leyes tan generales que después dan para todo y por tanto nos preocupa esa ampliación competencial que pudiera tener esa mesa general de negociación de las administraciones públicas.

En un segundo turno me referiré a otros aspectos. Por ejemplo, a que, en materia de personal laboral, la competencia —aquí sí— de la Generalitat es exclusiva y no sé cómo se compatibilizaría con esa extensión global del futuro estatuto.

Señor ministro, termino. Mi grupo quiere negociar esta ley con el Gobierno. Es una ley importante, es una ley de las que va a centrar la política del empleo público a lo largo de las próximas legislaturas. Se intentó por parte de anteriores Gobiernos y también intentamos buscar vías de colaboración, pero el movimiento se demuestra andando. A nosotros, que hemos estudiado los cambios en los proyectos y en los borradores, nos preocupa que se haya querido aprovechar la última redacción del Estatuto para cambiar el borrador y así, estéticamente, no hay contradicciones, pero, de hecho, hay una clara vulneración competencial de lo que son las finalidades que los ponentes estatutarios tenemos a la hora de perfilar el régimen competencial del nuevo Estatuto de Autonomía para Cataluña; hecho también extensivo al resto de las comunidades, porque como estos principios ordenadores se aplican a todos, se aplicarán también al conjunto de comunidades autónomas, no únicamente a Cataluña. Es un elemento de preocupación por parte de los distintos Gobiernos autonómicos, que tienen competencias sobre su Función pública, que la quieren ejercer respetando las bases del Estado, pero que no quieren que a nivel del Estado se les diga absolutamente todo, incluso de qué manera tienen que seleccionar el personal y con qué métodos. Aquí debe haber un amplio campo de desarrollo autonómico, que estamos convencidos que llegaremos a impulsar con el consenso de todos.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Villar por el Grupo Popular.

El señor **VILLAR GARCÍA-MORENO**: En primer lugar, quiero agradecer al ministro su comparecencia en esta Comisión y decirle que admiro sus esfuerzos en la defensa de este nuevo estatuto del empleo público. Creo que todos los aquí presentes coincidimos en la necesidad de hacer un nuevo marco para modernizar la Función pública española y adaptarla a las demandas actuales de los ciudadanos respecto del conjunto de las administraciones públicas. La cuestión estriba en que más allá de esta coincidencia, señor ministro, en poco más vamos a estar de acuerdo.

Señor ministro, hoy nos presenta un anteproyecto de estatuto sobre el empleo público que, siento decírselo

así de claro, nace viciado de origen. Y voy a explicarle por qué. Todos conocen, como yo, que en este momento está en discusión en esta Cámara, mañana se llevará al Pleno, un proyecto de reforma de un estatuto de autonomía que condiciona de forma esencial el ámbito de aplicación y el contenido mismo de este anteproyecto. El artículo 136, al que ya se ha hecho referencia, dice textualmente: La Generalitat tiene competencia exclusiva sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las administraciones públicas catalanas. Por tanto, concluirá conmigo que el anteproyecto que nos presenta hoy no será aplicable en toda España, al menos no lo será en su integridad: Cataluña ha asumido competencias exclusivas sobre el régimen jurídico del personal al servicio de las administraciones públicas catalanas y reserva al Estado tan solo la capacidad para dictar principios generales sobre tres aspectos: adquisición y pérdida de la condición, situaciones administrativas y derechos, deberes e incompatibilidades. Conoce bien cuál es la posición de mi grupo sobre la inconstitucionalidad que supone limitar al Estado la capacidad para dictar legislación básica desde un estatuto de autonomía. Pues bien, ¡qué poco, señor ministro, ha tardado en tener sus primeras consecuencias un texto que ni siquiera ha entrado en vigor! Voy a hacerle dos preguntas: ¿será de aplicación en Cataluña el contenido íntegro de esta ley? ¿Se aplicará allí la escasa pero presente regulación sobre ordenación de la Función pública: sistema retributivo; carrera profesional; provisión de puestos de trabajo; regulación de jornada; permisos, licencias y vacaciones, etcétera? Porque si me dice que sí, señor ministro, debe explicarme por qué su grupo ha votado a favor de ese artículo del Estatuto de Cataluña, y si me dice que no, estamos analizando un modelo asimétrico de Función pública que yo, por ser contrario a la Constitución y a la igualdad, le anticipo que no comparto.

Señor ministro, mal está que tengamos dudas sobre la aplicación general de este Estatuto, pero tanto más grave es que el contenido del mismo sea congruente con una dinámica general de rebajar la legislación básica del Estado, de minimizar la capacidad de este a la hora de regular el común normativo que debe aplicarse al conjunto de las administraciones públicas. Este anteproyecto parece más inspirado en las reclamaciones de ciertas comunidades autónomas para ampliar sus competencias y su margen de maniobra que en las demandas sociales de los funcionarios y de los administrados para modernizar el régimen de la Función pública. Este anteproyecto renuncia a un modelo homogéneo y armónico de Función pública en el conjunto de España. Usted sabe que detrás de este anteproyecto está el embrión de 19 modelos de Función pública, incluso deja a merced de las comunidades autónomas la definición del régimen de los funcionarios de la Administración local, tal y como ha denunciado la FEMP. Por eso no estamos debatiendo solo el modelo de Función pública, que, desde luego, no contiene este anteproyecto, estamos debatiendo sobre un modelo de Estado, sobre la concepción del

papel del Estado y de sus competencias. En este, como en otros temas, la Constitución reserva al Estado la competencia para dictar las bases del régimen jurídico de los funcionarios públicos, una competencia derivada de la necesidad constitucionalmente prevista, de garantizar la igualdad de los españoles en el ejercicio de sus derechos y en el acceso a los servicios públicos esenciales, de garantizar una igualdad básica entre los dos millones de funcionarios, de servidores públicos, perdón —funcionarios son menos—, pero también entre más de los 40 millones de españoles que tienen derecho a recibir de ellos un servicio eficiente, de calidad y en condiciones objetivas de igualdad.

No es ésta la única crítica que desde el punto de vista de la constitucionalidad le haré de este texto, señor ministro. Usted quiere hacer el estatuto básico del empleado público; este es el anteproyecto que hoy nos presenta. Yo le tengo que decir que, si es básico, solo lo será para los funcionarios y, si es del empleado público, no será básico. ¿Por qué se lo digo? Porque usted sabe, igual que yo, que si para la Función pública el Estado tiene competencias para fijar las bases, que pueden ser desarrolladas legislativamente por las comunidades autónomas al margen de que tengamos conceptos distintos de lo que son las bases, para el personal laboral el título competencial es del Estado, toda la legislación laboral, y corresponde a las comunidades autónomas solo su ejecución por los órganos correspondientes. Usted quiere hacer un estatuto del empleo público. Conoce, igual que yo, que, de los distintos modelos, laboral o funcionarial, del empleado público, nuestra Constitución ha apostado por la Función pública, limitando al personal laboral un conjunto de funciones que ya ha definido el Tribunal Constitucional. ¿Con qué finalidad, señor ministro? ¿Qué virtualidad tiene este régimen si, dejando a salvo las particularidades del acceso a fin de garantizar los principios de mérito y capacidad, como no podía ser de otra forma, este estatuto remite continuamente al Estatuto de los Trabajadores? Vea usted el régimen de la clasificación del personal laboral, la carrera y la promoción, artículo 35; la movilidad, artículo 53; las retribuciones, la jornada o el calendario laboral. Se lo preguntaré de otra manera: ¿por qué quiere diluir el modelo de Función pública? ¿Por qué pretende laborarizar la Función pública? Creo, señor ministro, que detrás de esto hay una concepción diferente de la Administración pública entre su partido y el mío. Nosotros defendemos un modelo independiente, que cumpla sus funciones de forma neutral e inamovible, frente a cualquier cambio de Gobierno. Por eso mi partido aprobó la Ley de Gobierno y la Lofage, que incluso exige la condición de funcionario a directores generales y subsecretarios, leyes que ustedes no han tardado mucho tiempo en incumplir. Tiene una sentencia publicada en el «DOGA», perdón, en el «BOE» —perdóneme por la digresión periférica del «Diario Oficial de Galicia»— de antesdeayer.

Señor ministro, podría hacerle algunas consideraciones o reproches más. Creo que este anteproyecto corre el riesgo de convertirse en una oportunidad perdida, desaprovecha la ocasión para regular un verdadero sistema de carrera profesional coherente y extensible a todas las administraciones; deja la fijación del sistema retributivo a merced de cada Administración pública, lo que ahondará las diferencias entre los funcionarios aunque presten los mismos servicios, y vamos a impedir absolutamente la movilidad.

Señor presidente, voy concluyendo, y no lo voy a hacer en respuesta a la demanda de consenso. Yo quería compartir con el ministro la visión de que esta cuestión es una cuestión de Estado que exige una legislación estable, al margen de los cambios políticos, pero usted, señor ministro, trae aquí un anteproyecto que suscita un nivel de consenso que yo creo que no es el deseable. De momento, no satisface a la FEMP, no está consensuado con los sindicatos y no lo está con una gran parte de las comunidades autónomas. Le voy a explicar las diferencias que existen entre cómo han hecho ustedes el consenso en este estatuto y cómo lo hicimos nosotros. Ustedes, efectivamente, crearon una comisión —por cierto, la crean ustedes— y de ahí parte y sale un texto. Nosotros cogimos el estatuto dividido en las partes fundamentales del mismo, se creó un grupo de trabajo en el que estaban ya todos los partidos políticos y de ahí se llegó a articular un proyecto de estatuto; ese proyecto de estatuto ya nace de la base del consenso de la doctrina, los partidos políticos, los sindicatos, que también estaban en las mesas de trabajo, la FEMP, las comunidades autónomas... O sea que el método de inicio de consenso es radicalmente distinto. Usted, señor ministro, ya ha venido dos veces a contarnos los principios del estatuto y todavía el consenso es mínimo; desde luego, con nosotros es mínimo.

Usted ha hablado de las comunidades autónomas y ha dado a entender que las comunidades autónomas del Partido Popular fueron allí y se levantaron de repente. No, las comunidades autónomas gobernadas por el Partido Popular —el último día que hicieron eso efectivamente fue en Zaragoza— fueron allí e hicieron una declaración que le voy a leer: Los responsables de la Función pública firmantes del documento... manifiestan que el estatuto básico que se nos presenta no es básico, ya que no va a ser de aplicación a todas las comunidades y ciudades autónomas del Estado español. El proyecto de estatuto —como le he indicado— de Cataluña, en su artículo 136, atribuye... lo que ya le he dicho. Segundo, el modelo de Función pública presentado supone la quiebra de la actual organización territorial fijada por la Constitución española de 1978, a tenor del texto articulado del Estatuto de Cataluña aprobado por la Comisión Constitucional con fecha... El proyecto presentado carece de un modelo general de Función pública que acarrea importantes desigualdades y lagunas jurídicas en el ámbito de aplicación, ordenación, sistema retributivo, derechos, sistema de acceso, negociación. Cuarto,

las consecuencias que va a generar el texto presentado por el Ministerio de Administraciones Públicas nos lleva de forma ineludible al menos a 19 modelos de Función pública. Quinto, al igual que ya ha manifestado la Federación Española de Municipios y Provincias en carta dirigida al ministro, para el ámbito local exigimos que se lleve a cabo una regulación específica de la Función pública local que establezca el mismo régimen de derechos y obligaciones con independencia de la comunidad autónoma. Por todo ello proponemos: Retomar el anteproyecto del estatuto básico de Función pública del año 1999 con todas las comunidades autónomas, con las organizaciones sindicales más representativas y con la Federación Española de Municipios y Provincias, empleando como inicio de los trabajos el texto que ya fue informado favorablemente por el Consejo de Estado. Esta es la posición de las comunidades autónomas.

En cuanto a la FEMP, usted dice que ha llegado a un acuerdo. Debieron existir dos reuniones distintas, porque la conclusión que a mí me llega es que llegaron a un acuerdo con su secretario general de que se remitiría un texto que se va a elaborar al efecto, que constituirá un título o capítulo dedicado a la regulación específica para la Función pública local, pero esta regulación sería objeto de desarrollo en la ley que aprueben las Cortes Generales para la aplicación del estatuto de la Administración General del Estado. Señor ministro, pretender llegar a un acuerdo con la FEMP para que el régimen jurídico de la Administración local se vea en el estatuto de la AGE, de la Administración General del Estado, parece un poco pintoresco, porque tiene la oportunidad el señor ministro de incluirlo en el estatuto básico del empleado público que quiere traer a esta Cámara.

Para concluir diré que mi grupo le daría su apoyo para consensuar un estatuto que estableciera un modelo básico y aplicable a todo el territorio nacional —primera premisa fundamental— y que fuera un modelo pensado para modernizar la Función pública y no para crear diferencias y desigualdades. Usted sabe que yo, siendo secretario de Estado, no traje aquí un proyecto de estatuto, el de 1999, porque después de haberlo consensuado con todos —y al decir todos, antes de traerlo a esta Cámara, quiero decir todos— incluso estaba el portavoz de su partido, el jefe en aquel momento de su partido no le dejó firmarlo. Eso fue la causa de que no viniera a esta Cámara y es una pena, ahora que ese portavoz es el jefe de todos, que no pueda pensar lo mismo que pensaba antes y traerlo. A mí, desde luego, mi jefe no me impediría llegar a un consenso con usted, si así fuera.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra la portavoz del Grupo Socialista, la señora Malaret.

La señora **MALARET GARCÍA**: Señor ministro, bienvenido a la Comisión de Administraciones Públicas. Gracias por su presentación sistemática y clara, yo diría que muy pedagógica, que ha permitido que todos podamos conocer con profundidad las líneas maestras

del anteproyecto de estatuto básico de la Función pública. En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, permítanme mostrar nuestra satisfacción por el avance que supone el contenido de este anteproyecto que hoy nos ha presentado. Compartimos los objetivos, compartimos la concreción de los mismos y sobre todo nos parece fundamental el método de trabajo adoptado.

Todos los grupos parlamentarios han expresado a lo largo de estos años la necesidad de contar con un marco estable para la Función pública, todos los grupos parlamentarios han expresado también la necesidad de abordar la reforma y modernización del régimen jurídico de los trabajadores al servicio de las administraciones públicas. Como bien sabemos, éste no es solamente un mandato constitucional que en 2006 todavía no se ha cumplido, sino que, además, las normas que rigen a los empleados públicos están hoy en día obsoletas, están dispersas en distintos textos y no podemos dejar de recordar que el texto fundamental es todavía de carácter preconstitucional, no solamente preconstitucional en lo que supone de ignorancia de un régimen de libertades, sino sobre todo de una administración moderna y acorde con el Estado de bienestar que nos hemos dado los españoles. Las transformaciones profundas del modelo de Estado que hemos adoptado requieren un marco jurídico nuevo y profundamente cambiado con relación a lo que hoy tenemos; no solo hemos abordado una profunda descentralización del Estado, que ha conducido a una planta territorial distinta, sino que las funciones que realizan nuestras administraciones públicas no tienen nada que ver con el marco de los años sesenta. Es necesario, pues, abordar una ordenación nueva del régimen de los empleados públicos y no podemos en este contexto olvidar la idea fundamental: que los empleados públicos constituyen en la actualidad el capital más importante que tienen nuestras administraciones públicas.

Como se ha señalado al explicar el proceso de elaboración que se está siguiendo, la negociación y el acuerdo con los representantes de los empleados públicos es fundamental, porque no se puede hacer ninguna reforma administrativa de espaldas a los agentes que trabajan en la Administración pública. No hay ninguna reforma exitosa en contra de los empleados de las administraciones públicas. Ellos son el principal capital de las administraciones públicas, el principal recurso, y con ellos hay que contar. El objetivo es dotar el sistema de administraciones públicas de un nuevo marco jurídico. Como se ha señalado antes, no es solo una necesidad, sino que debe ser una prioridad de todo proceso de modernización de nuestras administraciones públicas. Para dotar de estabilidad este marco jurídico, que incide en un aspecto estructural de las administraciones públicas, hay que buscar el acuerdo, hay que esforzarse en buscar el consenso, un consenso que en nuestro modelo de Estado debe ser, por una parte, territorial, con todas las administraciones públicas, un consenso territorial que parta de la idea de que nos hemos dotado de

un Estado plurilegislativo y plurigubernativo, en el que el nivel de gobierno tiene tres escalones, que no podemos dejar de considerar si queremos realizar una reforma que sea, como mínimo, realista; también ambiciosa, porque es lo que nos marcan y nos piden los ciudadanos. Este consenso, como digo, debe ser territorial, pero también debe ser un consenso con los agentes de las administraciones públicas, porque esto es lo que garantiza que luego se desarrolle el marco jurídico que podamos adaptar en este Parlamento.

Me gustaría destacar dos cuestiones que valoramos especialmente del proyecto que se nos anuncia, del proyecto de estatuto básico de la Función pública. No entraré en la cuestión relativa a las bases —ya lo abordamos en anteriores comparecencias—, pero sí me parece importante destacar que he oído con sorpresa la intervención del representante del Grupo Popular; oyéndole, tenía la impresión de que salíamos de España y nos trasladábamos a un país imaginario, un país en el que no existían comunidades autónomas ni Gobiernos locales dotados de autonomía. Nuestra Constitución, como bien sabemos, ha diseñado un Estado plurilegislativo y ha reservado al Estado la competencia sobre las bases, unas bases que, como ha señalado de manera reiterada el Tribunal Constitucional, deben permitir un desarrollo legislativo plural; le guste o no al Partido Popular, los españoles nos dimos con la Constitución una apuesta por la diversidad y la pluralidad. No creo que ahora, en 2006, podamos borrar de un plumazo toda esta riqueza que ha permitido un desarrollo económico y social sin parangón en nuestro país. Se trata de un modelo territorial de distribución del poder que los españoles aprecian y al que están muy apegados, como indican reiteradamente las distintas encuestas. Por ello reiteramos nuestra apuesta decidida por un modelo territorial que garantiza un común denominador que es la apuesta que hace este anteproyecto de estatuto básico, un común denominador, para garantizar la igualdad sustancial de régimen jurídico para todos los empleados públicos sin fisuras territoriales, un común denominador para todo el territorio español; pero, paralelamente, la Constitución asume la diversidad y en definitiva, como ya he dicho y ha recordado reiteradamente el Tribunal Constitucional, una diversidad que se traduce en pluralidad de legislación de desarrollo. Recordando también al Tribunal Constitucional, no podemos confundir la igualdad con la uniformidad, idea que el Tribunal ha reiterado muchas veces. Por lo tanto, asumimos estos objetivos, que son los objetivos constitucionales y valoramos positivamente el contenido y alcance de este estatuto básico, porque es coherente con el modelo constitucional que nos hemos dado los españoles.

Con relación al ámbito subjetivo, quiero señalar que también valoramos positivamente el acierto que supone optar por un estatuto básico que contemple un régimen común para todos los empleados de las administraciones públicas. Este proyecto, coherente con las propuestas que formuló en su momento la Comisión, establece un

marco común para todos y cada uno de los trabajadores al servicio de la Administración pública, tengan la condición de funcionarios o tengan la condición de laborales. Se garantiza así, sin fisura alguna, la efectiva aplicación de los principios constitucionales, principios constitucionales que disciplinan el acceso a la Administración pública de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que se concreta en procedimientos que deben también garantizar la publicidad y concurrencia. La manera de garantizar estos principios constitucionales sin fisuras es precisamente estableciendo un marco común para todos aquellos que trabajan en el ámbito de las distintas administraciones públicas. Es una propuesta realista, no dogmática, que toma en consideración la heterogeneidad de regímenes jurídicos que disciplinan hoy la diversidad del personal al servicio de las administraciones públicas; una heterogeneidad también coherente con la diversidad de funciones que progresivamente han ido asumiendo nuestras administraciones públicas en el contexto de un Estado de bienestar avanzado, como es el que supone la integración en el marco europeo.

Valoramos también muy positivamente las innovaciones que se introducen con relación al acceso, al diseño de la carrera y al régimen retributivo. Es especialmente relevante, en nuestra opinión, la propuesta de modernizar el acceso desde la perspectiva de la tipología de las pruebas, y aquí cobra especial significación la atención que se presta a los perfiles, no solo desde el punto de vista de los conocimientos, sino también de las aptitudes y habilidades. También es especialmente importante garantizar la profesionalización de los órganos. Todos sabemos que, si realizamos un diseño impecable sobre el papel de los principios que disciplinan el acceso pero permitimos unos órganos de selección que no tienen una composición que responda a este molde profesional, estamos introduciendo la posibilidad de no aplicar los principios que disciplinan el acceso que, reitero, son principios constitucionales que no admiten diversidad de aplicaciones.

Valoramos asimismo muy positivamente, con relación a la carrera, la introducción de la promoción horizontal. La idea de los grados nos parece una innovación significativa y sobre todo nos parece importante y relevante para garantizar la movilidad, que es un objetivo de todos, un objetivo compartido por todos los grupos parlamentarios, la introducción de la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas. Es una manera de responder a esta demanda de movilidad. Finalmente, quiero señalar que también valoramos muy positivamente las innovaciones que se introducen en relación con el régimen retributivo.

Como conclusión, apuesto por que el lenguaje responda a contenidos ciertos y compartidos y, como ayer denunciaba un grupo reconocido de intelectuales, escritores y filósofos, por que todos evitemos un lenguaje hueco que permita que nos lancemos palabras unos a otros sin que sepamos exactamente de qué estamos

hablando y que nos impidan reconocernos en un lenguaje común.

El señor **PRESIDENTE**: Señor ministro, tiene la palabra para responder a los grupos parlamentarios.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Muchas gracias a todos los portavoces por sus aportaciones y por sus comentarios que, no tengan ninguna duda, voy a tener en cuenta.

Me ha parecido que hay dos posiciones en las intervenciones que ha habido a lo largo de la mañana. En primer lugar, aquellos grupos con los que compartimos el contenido, la necesidad de modernizar nuestra Administración pública, la necesidad de profesionalizar nuestra Administración pública, la necesidad de motivar a nuestros empleados públicos, de aplicar criterios de resultados, de análisis, de eficiencia, y que esto determine la carrera profesional; aquellos grupos que estamos de acuerdo en lo que hay que hacer para tener una mejor Administración pública. Y la discrepancia es quién tiene que hacerlo o hasta dónde tienen que hacerlo las Cortes y las Cámaras y hasta dónde tienen que hacerlo las comunidades autónomas. Hay una discrepancia, especialmente con el Grupo Popular, que no es solo en hasta dónde tienen que hacer estas Cámaras y estas Cortes Generales y hasta dónde las comunidades autónomas, sino también sobre el contenido, sobre cuáles son las cosas que hay que hacer y no solo sobre quiénes tienen que hacerlas. Es evidente que es más fácil acortar una discrepancia que dos. Es más fácil poder discutir si estamos de acuerdo en lo que hay que hacer, en base a la legislación existente, en base a las sentencias del Tribunal Constitucional, en base a lo que son los acuerdos políticos, quién hace qué cosa, y así es como ha funcionado —y creo que bien— durante 25 años nuestro sistema constitucional de Estado de las autonomías. Podremos tener discrepancias con algunos grupos —Esquerra Republicana, Convergència i Unió— respecto a cuál es el contenido de los principios ordenadores del empleo público; sí, podemos tener discrepancias, pero les aseguro que no hay ningún intento de engañar a nadie. Sería tan burdo que lo han detectado no solo porque sean listos, sino porque no ha habido ninguna intención de ocultarlo y por tanto podemos tener un ámbito de discusión, de debate, de negociación, eventualmente de acuerdo, pero les aseguro que no hay ningún interés por parte del Gobierno de engañar a alguien y, desde luego, de una manera tan evidente como poniéndolo en un artículo de un texto que estamos debatiendo. Por tanto, podemos discutir qué entendemos por esos principios ordenadores del empleo público, podemos discutir hasta dónde tiene que llegar, de acuerdo con las sentencias del Tribunal Constitucional, qué es lo que ha de regularse a nivel básico, con qué nivel de detalle o con qué nivel de generalidad, pero creo que nadie está cuestionando que hay un acuerdo pleno y que

tiene que haber una regulación básica sobre algunos aspectos muy importantes que tienen que ver con la Función pública y con el empleo público. Quiero situar dónde creo que está el objeto de la discusión; no se me escapa que no es un tema menor, pero me parece que se sitúa en un terreno distinto respecto a donde se sitúa con otros portavoces y con otros grupos.

Quiero hacer alguna mención especial a las intervenciones. Hay que ver el texto concreto, yo no me sé de memoria lo de los dos años de antigüedad que ha citado el señor Canet; sin lugar a dudas tiene razón al decirlo y, sin lugar a dudas también, nosotros tenemos razones —no digo razón, digo razones— para haberlo puesto. De eso se trata, vamos a discutirlo, vamos a negociar. Creo que algunas de las incorporaciones que se han hecho, especialmente lo relacionado con la mesa general, es una demanda autonómica. En este momento tenemos una situación en la cual la Administración General del Estado negocia con los sindicatos de la Función pública, por ejemplo, las retribuciones básicas. Eso es lo que viene ocurriendo desde hace algún tiempo y esas retribuciones básicas se aplican, lógicamente, al conjunto de administraciones públicas. Lo que nosotros hemos ofrecido es que parecería razonable que aquellas cosas que se tienen que negociar con los sindicatos con carácter general, con carácter básico, no lo haga solo la Administración General del Estado sino que estén al lado representantes de las otras administraciones que van a tener que aplicar también las consecuencias y los resultados de esos acuerdos. No estamos incrementando el ámbito de aplicación de lo que allí se discuta o se negocie sino el ámbito de representación de quienes se sientan a negociar en esa mesa lo que es básico y que hasta ahora, como en el caso de las retribuciones, no se ha puesto en cuestión. Aquí hay que hacer un esfuerzo por seguir profundizando en aquello que nos une respecto a lo que son los principios de una mejora sustancial en nuestra Función pública, de un mejor desempeño de nuestra Función pública, y hacerlo compatible con el Estado autonómico que tenemos y del que nos hemos dotado. Ahí van a encontrarme siempre. Yo me creo una España constitucional, me creo una España autonómica, esa España constitucional y autonómica que tiene 19 asambleas parlamentarias, 19 Gobiernos, 19 maneras de gestionar la sanidad y 19 maneras de gestionar la educación, que cuando hablamos en abstracto a todo el mundo nos parece lo mejor que ha hecho este país a lo largo de toda su historia, que cuando hablamos en abstracto a todo el mundo nos parece que han sido los 25 mejores años de la historia de nuestro país, pero que, cuando entramos en lo concreto, da la sensación a veces de que o no sabemos lo que tenemos o hablamos sin tener en cuenta lo que tenemos.

Sin embargo, señor Villar, yo creo —y me sorprende, tengo que reconocerlo— que con el Grupo Popular no solo hay una discrepancia con respecto a quién hace qué, una discrepancia de hasta donde llegan las competencias de las Cortes Generales y del Gobierno para tomar la

iniciativa, en definitiva, de las Cortes Generales para regular lo que es básico, sino que parece que también hay discrepancias sobre el contenido, sobre el modelo. Ahí ya tengo más dudas, porque entonces ya no entiendo cuál es su modelo; desde luego, no puede ser el que presentaron en esta Cámara en el año 1999, no puede serlo. He intentado en mi exposición señalar cuáles son las similitudes entre el modelo que ustedes presentaron y el que yo presento y cuáles son las diferencias y las razones de estas diferencias. Entiendo que haya problemas en una cuestión concreta o en un punto concreto, pero cualquier observador medianamente imparcial encontraría que, como no podía ser de otra manera, en un asunto que lleva muchos años siendo muy trabajado por muchos expertos, hay un nivel de coincidencias elevado respecto a las cosas que hay que hacer, al sentido de las cosas que hay que hacer y las que nos ha ido marcando la experiencia y la legislación. Encontrarme con que el Partido Popular no se solidariza con su propio modelo del año 1999 ni con las mejoras que introduce el actual estatuto me provoca desazón. Porque, con relación a la cuestión del ámbito competencial, ¿qué quiere que le diga? Ustedes han optado por hacer de esta legislatura la legislatura contra el Estatuto de Cataluña, y por tanto oponerse a esto forma parte de la campaña de recogida de firmas. Eso lo damos por amortizado, desde luego yo lo doy por amortizado y me temo que los ciudadanos también. Se haga lo que se haga da igual si va bien para atacar el Estatuto de Cataluña, con razón o sin razón, que eso ya es lo de menos. Me preocupan más las discrepancias sobre el contenido del modelo. Cuando miro lo que ustedes propusieron en 1999 y miro lo que estamos proponiendo ahora no acabo de ver cuáles son las razones que justifican esos cambios de modelo.

No es verdad, y se lo tengo que decir así, no es verdad que nosotros estemos yendo hacia un modelo de laborización del empleo público o, mucho menos, hacia un modelo de desprofesionalización del empleo público; todo lo contrario. Estamos fijando criterios para establecer una carrera profesional, que no existe, y estamos queriendo vincular a ese 30 por ciento de empleados públicos laborales a los mismos criterios que los funcionarios en aquello que les diferencia de un empleado privado. Estamos intentando poner junto aquello que hace que un trabajador público sea distinto de un trabajador de una empresa privada, incluso en el caso en el que la relación laboral no sea el funcionariado, sino una relación laboral. Hasta se podría entender que estamos queriendo funcionarilizar —si es que existe la palabra— al empleado laboral, pero desde luego es muy difícil, a la luz del texto que presentamos, que se pueda defender sin sonrojarse que lo que pretendemos es laborizar la Función pública.

A veces estos debates me recuerdan lo peor de los debates académicos, que se hacen muy en el aire. Querría recordar a esta Cámara que en este momento no existe una normativa básica sobre la Función pública, y no existe desde hace 25 años; que en este momento existen

ya normativas parciales, normativas provisionales, algunas, como se ha señalado, preconstitucionales; que en este momento hay comunidades autónomas que han hecho ya sus normas, que han gobernado y han legislado, como lo ha hecho el Gobierno central y la Administración General del Estado, pero que en este momento no hay una norma básica que garantice una homogeneidad, una movilidad o unas reglas de funcionamiento comunes para el conjunto de las administraciones públicas; no la hay, y llevamos 25 años sin tenerla. Por tanto, la pretensión de introducir una podrá ser considerada corta, acertada o desacertada, pero desde luego algo es mejor que nada. Una legislación básica sobre el empleado público cuando no hay ninguna siempre será un elemento que permita normalizar, homogeneizar, homologar a las distintas administraciones públicas que existen, que todos los años convocan plazas, que todos los años fijan carreras profesionales, que todos los años fijan retribuciones, que están trabajando todos los días mientras nosotros discutimos si son galgos o podencos; siempre significará mejorar ese nivel a través de la legislación básica que lo que hay ahora, que es la ausencia de cualquier normativa básica. Un esfuerzo por introducir esa legislación básica, ese estatuto básico, para aquellos que consideran que la unidad de España depende de que en todas las comunidades autónomas se cobre exactamente el mismo complemento de productividad, debería llevarles a la tranquilidad, porque, por poco que sea, siempre será más de lo que hay ahora, que es nada; nada. Ahora existe una disparidad, que quizá a algunas comunidades autónomas les empieza a preocupar y por eso, desde hace tiempo, vienen insistiendo en la necesidad de establecer algunos patrones comunes de conducta en la Función pública.

Veo un ámbito de avance con una parte de los grupos de la Comisión, me gustaría que fuera con todos, pero yo hoy salgo con la convicción de que la decisión de levantarse de una reunión de comunidades autónomas responde a una decisión política del Partido Popular, que ha decidido no pactar con el Gobierno esta norma. Y lo lamento.

El señor Villar decía cuáles son algunas de las diferencias en los mecanismos y en los procedimientos entre 1999 y ahora; le puedo asegurar que hay una muy básica: a mí me encantaría tener la oposición que ustedes tuvieron, porque quizá eso facilitaría mucho, en asuntos de verdad importantes como este, en asuntos de verdad de Estado —con mayúscula— como este, que pudiéramos llegar a consensos muy amplios. Por cierto, y con ello termino, señor Villar, como usted sabe, la primera sentencia en contra del nombramiento de un director general no funcionario fue a un director general que nombraron ustedes.

El señor **PRESIDENTE**: Gracias, señor ministro.

Abrimos un segundo turno, para precisar el debate que se ha iniciado hoy en la Comisión. Vamos a intentar que sea de ocho a diez minutos como máximo. La señora

Navarro, que no estuvo cuando le correspondió el primer turno, tiene ahora la oportunidad de intervenir, si quiere comentar o precisar algo sobre este proyecto.

La señora **NAVARRO CASILLAS**: En primer lugar, no está de más manifestar que compartimos la necesidad de que exista un estatuto básico del empleado público; evidentemente debe existir. No podemos mantener el cúmulo de leyes, con derogación de artículos, interpretaciones, etcétera, a las que hoy por hoy están sometidos los funcionarios, que, en muchos casos, difícilmente saben al final qué normas les son de aplicación. Necesitamos un estatuto donde esté recogida la normativa y que deje claro cuáles son las competencias de las comunidades autónomas, de la Administración local y del Estado; es imprescindible.

Entrando ya en el texto que está siendo sometido a negociación por parte del Gobierno, quiero decir que encontramos en él virtudes y grandes defectos. Esperamos subsanar estos defectos en el trámite parlamentario, aunque algunos nos parece que será hartó difícil, porque percibimos por parte del Gobierno unas decisiones ya adoptadas, que nosotros rechazamos, como es el caso del personal directivo. El personal directivo no encuentra en absoluto el apoyo del Grupo Parlamentario Izquierda Verde-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, que va en contra de la estructura propia de la Administración pública; se aparta radicalmente de los principios que han dado sentido al concepto de funcionario. Y tiene otra serie de carencias; que no se negocia. Según el texto que ustedes proponen, se encuentra al margen de la negociación con los sindicatos, por lo tanto, con los representantes del personal. Le voy a contar, aunque sea un poco la batallita del abuelo Cebolleta contando historias de casos que uno ha visto de cerca, pero lo más similar al personal directivo podrían ser los cargos de confianza de personal eventual. Cuando ejercía como letrada en el País Valenciano, tuve la ocasión de impugnar un incremento salarial que se efectuó a tres cargos de confianza del Partido Popular, asesores de Presidencia; impugné el incremento retributivo que se hizo, porque se hacía sencillamente con una publicación en el DOGV diciendo que estos cargos pasaban de cobrar equis dinero a equis al cuadrado, que sería el resultado. Se impugnó porque no tenía ningún tipo de justificación, eran los típicos cargos que no aparecen nunca, ni siquiera por la administración; no tenía ningún tipo de justificación, digo, y no había sido negociado. Como no había sido negociado, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia anuló ese incremento retributivo con total falta de justificación, con una arbitrariedad evidente. Si se excluye de la negociación, como está establecido en el anteproyecto de estatuto básico del empleado público, no existirá ninguna persona legitimada para cuestionar qué retribuciones se puede llegar a regalar a determinado personal y por lo tanto los ciudadanos no podrán ejercer ningún tipo de control sobre el mismo, pudiendo darse este tipo de abusos. Evidentemente no es el objetivo

cuando se crea este puesto, pero lo que no podemos hacer es permitir a través de las leyes que se puedan dar estos abusos; tenemos que impedirlo, tenemos que articular los mecanismos para que no sea posible.

Hay otras cuestiones que nos producen dudas respecto al estatuto, como es si la Policía local va a estar incluida o no en el mismo. Se habla de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, no se dice del Estado, por lo tanto, se entiende excluido, y quisiéramos saber el porqué, si es así. En cuanto a los funcionarios de Correos y Telégrafos también tenemos dudas. Ya sabemos la transformación que ha sufrido, pero no sabemos si a los que siguen siendo funcionarios se les va a aplicar supletoriamente este estatuto. Quisiéramos saber qué criterio se tiene por parte del Gobierno. También nos gustaría, al igual que en la Ley de Agencias se consiguió que así fuera, que se especificara cada cuestión que se entiende que ha de ser objeto de negociación, que se especifique que esto ha de ser así, porque los criterios genéricos de la Ley 9/1987 muchas veces dan lugar a una serie de pleitos que, mediante la especificación de cada cuestión que se entienda que ha de ser objeto de negociación, no serían necesarios, con lo cual se avanzaría mucho a través de este estatuto básico del empleado público. Asimismo nos gustaría saber cuál es el criterio del ministro en cuanto a la participación de los sindicatos en los órganos de selección, porque no está recogida ahora mismo y, a través de la negociación y el buen hacer de los sindicatos en los ámbitos de la administración local y de las comunidades autónomas, se ha ido introduciendo esta participación con los beneficios que ha acarreado, especialmente en cuanto a transparencia y acceso a documentación. Ya sabemos que existen numerosas irregularidades que acaban en numerosos pleitos y sentencias que anulan procesos de selección y la presencia de los sindicatos es del todo garantista y nos gustaría saber cuál es el criterio del Gobierno en este sentido.

En cuanto a la oferta de empleo público desde hace ya algunos años la oferta pública de empleo establece las necesidades de personal por parte de la Administración pública con carácter anual, pero, curiosamente, estas necesidades de personal —se modificó la ley por parte del Partido Popular— no existe la obligación ahora mismo de que se ejecute en el año. Sabemos qué necesidad de personal tenemos, pero no tenemos ninguna obligación de cubrirla en la anualidad, con lo cual se da la circunstancia de que en algunas administraciones llevan diez años de retraso y están ejecutando las ofertas de empleo del año 1996, del año 1999, etcétera. Es una situación totalmente absurda, porque lo normal es que las necesidades de personal se ejecuten en la anualidad porque el siguiente año ya se sacará otra oferta de empleo público donde se reflejarán las necesidades de ese año en que te encuentras. Eso no está recogido en este estatuto y sería un gran avance porque, además, implicaría una mejor ordenación del personal, una identificación de la partida presupuestaria correspondiente a las necesidades de personal previstas y que después se

ejecute, además de evitar el incremento de las contrataciones temporales e interinas que se hacen, precisamente, al amparo de no haber hecho los deberes, de no haber convocado la oferta de empleo público. También me gustaría saber si haber ejercido un puesto de personal eventual puede ser un mérito para los procesos selectivos en el ámbito de las administraciones públicas. Existe una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que dice que no debe ser así, existen normas ahora en los ámbitos autonómicos que establecen que no debe ser así y me gustaría saber cuál es el criterio al respecto; porque si se considera que el haber ejercido un puesto de personal eventual, es decir, un cargo de confianza que ha sido designado por los superiores, es un mérito, puede alterar sustancialmente los procesos de selección, porque, en ese caso, no estamos hablando de un mérito proveniente de un acceso basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, sino de una situación completamente distinta; por tanto, se pondría en ventaja a aquél que ha tenido una relación de confianza laboral respecto a aquéllos que pretenden aspirar a los puestos de empleado público a través de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

El señor **CANET COMA**: La intervención del señor ministro creo que facilita este segundo turno de intervenciones, porque ha hecho afirmaciones que remiten al futuro trámite parlamentario; creo que ha sido muy claro. Señor ministro, en ningún momento hemos pensado que usted tuviese intención de engañar, por descontado, con el texto. Yo he utilizado la expresión piroeta por esa coincidencia temporal entre en Estatuto de Cataluña y la tercera entrega del borrador. En cualquier caso, en su respuesta ha hecho gala de una excelente capacidad de síntesis. Ha dicho que el debate puede ser en dos momentos distintos o por dos razones diferentes. Es cierto que algunos grupos hemos coincidido bastante, aunque no del todo, como también ha quedado claro, en el qué, en el cómo, en el hacia dónde, seguramente, y que estamos —y utilizo la palabra del señor Jané— muy distantes en el quién. Me quedo con el vaso medio lleno, hay campo para poder acercar posiciones y es lo que creo que tocará en su momento. Me ha gustado la expresión de que no conviene debates en el aire. Es evidente que la expresión de que tenemos campo por recorrer siempre la utilizamos y a veces el campo se acorta en función de los intereses pero, en cualquier caso, estamos dispuestos a empezar ese recorrido y tratar de llegar a acuerdos, porque coincidimos fundamentalmente, como ha expresado la portavoz socialista, en que conviene una reforma con cierta urgencia de todo lo que estamos tratando. Por tanto, me quedo con la expresión de que puede haber acuerdo, pero, evidentemente, también debo decirle que si la posición es la que se mantiene en algunos campos como, por ejemplo, el que ya he comentado de la lengua

o de algún otro, que no son avances sino que a nuestro juicio son regresiones, sería difícil. Confiamos en su capacidad de conducir ese barco de negociación para que podamos entre todos, y lo resalto, a poder ser entre todos, tener un texto del estatuto básico del empleado público que facilite lo que en el fondo todos hemos dicho: la modernización de la Administración. Si somos capaces de estar de acuerdo en cómo se moderniza y en quién moderniza, estaremos todos muy contentos. En cualquier caso, nos encontramos distantes al máximo, o mucho, en el quién, pero bastante cercanos en el cómo. Esperamos encontrar la solución en el trámite parlamentario.

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

El señor **JANÉ I GUASCH**: Señor ministro, quizá hoy tenemos un debate del fuero y el huevo; podemos estar de acuerdo en algunos contenidos, y usted ha delimitado muy bien el campo de la discusión y de la controversia: quién debe fijar normativamente algunos contenidos. Podemos coincidir con contenidos, pero estamos claramente en una situación de distancia sobre quién tiene el fuero, quién debe legislar. Nosotros le ofrecemos el consenso de nuestro grupo para encontrar una solución final a esta discrepancia, sabiendo que también hay aspectos del contenido que nos preocupan. Le pondré algún ejemplo más. Usted justificaba, señor ministro, la necesidad de esa mesa general en el hecho de que cuando solo está en la misma la Administración General del Estado y se deben negociar las retribuciones básicas que después se aplican por igual a todas las administraciones públicas, bueno es que estén sentados en esa mesa representantes de aquellas administraciones públicas que sean destinatarias de esos acuerdos, pero no se dice que todas. Incluso ahora que hay un proyecto de ley que estamos negociando sobre la mesa general en esta legislatura, nosotros tenemos una enmienda en el sentido de que haya una representación de las comunidades autónomas, porque si les afecta, deben estar todas, porque ¿es que hay comunidades autónomas que pueden negociar en nombre de otras? ¿Cómo seleccionaríamos? Cogiendo el ejemplo que usted ha aportado aquí, que creo que es útil: fijar las retribuciones básicas, ¿diremos que La Rioja no hace falta que esté en esa mesa, cuando será destinataria de esas retribuciones básicas, y que sí debe estar Andalucía? ¿O diremos que Andalucía no, pero Cataluña sí? Entraríamos en un debate estéril. Si deben estar, deben estar todas, cada una tiene su entidad en esa mesa general, de ahí el contenido de nuestra enmienda. Hoy, al oír la explicación que daba el señor ministro de la conveniencia de crear ese foro, yo veía ratificada aún más la justificación de nuestra enmienda de que si se crea, deben estar todas. Si no, explíquenos, señor ministro, qué comunidad autónoma representa a las otras y con qué criterio: ¿de color político, porque coinciden? ¿Porque son del mismo partido y con que

vaya una ya será suficiente? Entonces, razón de más para que en Cataluña gobernemos nosotros y así, a lo mejor, Cataluña no queda englobada con las comunidades socialistas; llegaríamos a un criterio que no nos parece adecuado. Si deben estar, deben estar todas en esa mesa general, porque todas son destinatarias de los acuerdos. Ahora estaría Canarias que gobierna Coalición Canaria-Nueva Canarias, pero si perdieran el Gobierno, ya no, porque quedarían englobadas; el criterio de la adscripción política de sus presidentes no podría ser un criterio. Si ese no es un criterio, ¿cuál cogeríamos para seleccionar cuáles están y cuáles no? No acabo de entender por qué no una representación de las comunidades autónomas en general, por qué no todas, como propone nuestra enmienda, que aún está pendiente, porque no se aprobó en ponencia, de ser discutida en Comisión. Tendremos ocasión de discutirlo —está aquí la ponente, la señora Pilar Gonzalo, por parte del Grupo Socialista— y, por tanto tratar estos aspectos.

Hay un ámbito de discrepancia más si entramos en los contenidos. Ya no le vuelvo a citar el artículo 13, pero que quede claro en el «Diario de Sesiones» que estamos radicalmente en contra de la nueva redacción que se da en el borrador al artículo 13 y a esa concreción de lo que son los principios ordenadores del empleo público, pero tiempo habrá para acabar de perfilarlo. Sobre la función directiva, yo discrepo de mi compañera de Comisión, la señora Navarro, en un sentido: yo creo que el Gobierno cuando quiere introducir la función directiva quiere dar una mayor potencia al concepto de Función pública de la que hemos tenido hasta ahora. Creo que en este aspecto sería un error, al final, entender que esa función directiva queda al margen de esa Función pública y que, de alguna manera, la función directiva es algo que no va con el concepto clásico de funcionario. Precisamente deberemos cambiar ese concepto global de servidor público. Por tanto, es una apuesta importante la que quiere hacer el proyecto de ley en este ámbito, pero también es cierto que, en la medida en que esto va en un estatuto básico y en que solo el Estado tiene la competencia, de acuerdo con la Constitución, para entrar en el régimen estatutario de sus funcionarios, deberemos precisar muy bien si la función directiva debe ser régimen estatutario de funcionario o no. Aquí tenemos también un punto de discrepancia que nos gustaría acabar de perfilar a la hora de legislar en este proyecto de ley.

Hay otro aspecto que también nos suscita dudas. Compartimos la necesidad de que desde la Administración pública se tienda a evaluar la gestión; es un aliciente a la buena gestión; cuando hay evaluación, la gestión mejora siempre, hay un mayor incentivo a gestionar mejor y esto siempre es un acicate a favor de todo el personal que trabaja en la Administración pública. Pero, de alguna manera, cuando en el proyecto se llega a perfilar que la continuidad en un lugar de trabajo obtenido por concurso pueda quedar vinculada a la evaluación de su desarrollo, ¿cómo se hace, señor ministro? ¿Cómo se

evalúa para después decidir la continuidad o no en un puesto de trabajo de un funcionario que lo ha ganado por concurso? Quien deba aplicar esto debe aplicarlo muy bien, y ejemplos de casos de nepotismo hay en todas las administraciones, de casos de favoritismo político, de casos de: voy a entender en la evaluación que no cumples los objetivos del concurso que ya has ganado y así te aparto del puesto de trabajo. Señor ministro, ¿no van a pasar a ser discrecionales muchos más puestos de trabajo que ahora no lo son? La no discrecionalidad es una garantía, en el sentido de que cuando no se puede remover a un funcionario hay una mayor garantía de imparcialidad del mismo; cuando el mismo está sujeto a una evaluación que le puede condicionar el puesto que ganó por concurso, puede dar lugar, sea quien sea quien tenga el poder político en esa administración pública, sea quien sea quien gobierne, puede dar lugar a situaciones no queridas, no deseadas por el conjunto de esta Cámara que representamos el interés general. Por tanto, si hacemos una ley nueva, debemos hacer una ley que tienda a evitar arbitrariedades, que nuevos modelos de Función pública no nos lleven a una Administración que pueda, en materia de Función pública, hacer remociones y favoritismos que seguro que nadie desea en esta Cámara ni tampoco desea ningún grupo a la hora de legislar un estatuto que no es para esta legislatura, que sería bueno que tuviera una estabilidad y una duración y que pudiera cumplir unos objetivos en esta materia. Por tanto, vamos en el camino de la negociación, distantes en el fuero, muy distantes en el fuero, tan distantes que si no lo arreglamos provocará la enmienda a la totalidad de *Convergència i Unió* en su trámite parlamentario. Esperemos que no sea así y que podamos llegar a un punto de encuentro. Esperemos también que, al final, esto no sea un texto refundido. La señora Navarro decía muy bien que hay una disparidad de normas en el ámbito de la Función pública; es cierto, hay una disparidad de normas; en este momento no hay un estatuto básico, pero sí que hay normas que tienen en sus disposiciones finales la categoría de básicas, con lo cual hay una dispersión. Estamos de acuerdo, hay una dispersión de la legislación básica que sí que existe, pero no desde su uniformidad. Lo que no nos gustaría es que esto fuera al final un texto refundido que simplemente viniera a poner en un solo texto la dispersión actual de proyectos que tienen la consideración de básico a través de sus disposiciones finales o adicionales. Por tanto, esperemos que el vaso esté finalmente, como decía el señor Canet, más lleno que vacío —hoy nos tememos que está más vacío que lleno—, porque para nosotros el fuero es importante; es importante la delimitación de lo que debe ser básico y el pleno respeto a las competencias exclusivas autonómicas en materia de autoorganización.

El señor **PRESIDENTE**: A continuación tiene la palabra el portavoz del Grupo Popular, señor Villar.

El señor **VILLAR GARCÍA-MORENO**: Señor ministro, permítame que le diga que creo que ha deformado un poco la realidad en dos aspectos. En primer lugar, yo comprendo que le sea más fácil y se quiera situar en el centro y decir: aquí existe un grupo de portavoces que están en un lado, y aquí está el otro partido que está en el lado contrario, y yo modero esto. Señor ministro, eso no es real. Todos sabemos dónde está; todos sabemos que a usted le es mucho más fácil negociar con los grupos nacionalistas, lo más que puede pasar es que tenga que ceder un poco más en lo básico, lo cual ya es bastante difícil, y dejar, que todavía es más difícil, de negociar con nosotros, aunque yo creo que si quisiera sería posible. En segundo lugar, usted, señor ministro, ha dicho que tenemos una campaña que hemos orquestado en esta legislatura —creo ha dicho exactamente— contra el Estatuto de Cataluña. Usted sabe que eso es falso. El Estatuto de Cataluña está ahí, no es que nosotros hayamos querido. Por favor, léase otra vez, porque se lo habrá leído tres o cuatro veces, el artículo 136 del Estatuto de Cataluña y dígame si eso es una campaña contra el Estatuto de Cataluña. Este es un hecho que no admite duda. Dígame, por favor, por qué no me contesta a las preguntas que yo le he hecho, ¿por qué no me dice si va a ser de aplicación a Cataluña la totalidad de este estatuto? Dígame si se aplicará la escasa pero presente regulación de lo que le he citado antes. Le voy a poner un ejemplo de la realidad en que vivimos. Usted ha visto ya en esta comparecencia que nos ha creado un problema una norma que todavía no está aprobada. Pero le voy a poner un ejemplo todavía mucho más claro. A las dos reuniones que usted citó antes de la comisión de coordinación de las administraciones públicas, Cataluña ya no fue. ¿Para qué va a ir? Ya no le interesa. El País Vasco y Galicia ya dicen que van de momento, pero que tampoco les incumbirá demasiado, pero, desde luego, Cataluña no ha ido a las dos últimas reuniones de la comisión de coordinación de las administraciones públicas. Tómese lo como quiera. Si me lo permite, le daré un consejo que se apure un poco en la tramitación de este estatuto básico de la Función pública porque, si no, va a ir a la comisión bilateral; se lo juro que va a la comisión bilateral con Cataluña a discutirlo antes que venir aquí.

Por otro lado quería también hacer algún comentario a alguna de las cosas que ha dicho. Por ejemplo, cuando se refiere al acceso, ponerme como ejemplo de objetividad y de mejora el que va a meter en el acceso la exposición curricular, que usted ha citado textualmente, y una entrevista, señor ministro, yo he hecho cinco oposiciones, usted por lo menos una, que yo sepa. No me diga que la objetividad va a ser meter una exposición del currículum y una entrevista. Usted sabe que eso de objetivo, cero, porque no estoy hablando con una persona que no haya tenido que estudiarse un temario y que no sepa que en este país, de momento, solo saca una oposición el que la prepara y la estudia y, además, mejor que el que tiene detrás, porque hay números cerrados. Por favor, señor ministro, no me ponga estos ejemplos

porque, de verdad, no me lo puedo creer. En cuanto a lo que ha comentado de la fijación de las retribuciones básicas, usted sabe que las retribuciones básicamente son aproximadamente un tercio de lo que cobra un funcionario; el resto de las retribuciones las van a determinar las comunidades autónomas a su libre criterio. También decía que este estatuto era una maravilla, porque como no teníamos nada. No se meta con la Ley 30/1984, que la hicieron ustedes, además la hizo alguno de los que trabaja con usted, y lo sabe. Además, en la Ley 30/1984 se ponen las normas de la Administración General del Estado, pero es de aplicación muchísima normativa básica y en ella nos estamos basando; o sea, señor ministro, no me haga esas comparaciones. También ha hecho alusión a ese director general que nosotros nombramos. Nosotros nos equivocamos una vez, pero ustedes siete. Equivocarse una vez es normal, tropezar una vez en una piedra, pero es que ustedes han tropezado siete veces. El Tribunal Supremo en la sentencia de antesde ayer les revoca siete nombramientos; si quiere se los cuento, le digo cuáles son, porque los tengo aquí. Por último, dénos algo de mérito, porque ha acabado diciéndome que lo bueno que tuvo la tramitación del Estatuto de 1999 es que tenía una oposición fenomenal. ¡Oiga!, la oposición hay que ganársela, esto hay que merecerlo, déjenos algo de mérito.

El señor **PRESIDENTE:** Señora Malaret, tiene la palabra.

La señora **MALARET GARCÍA:** Quiero hacer algunas consideraciones a la luz de las intervenciones de los otros grupos. En primer lugar, la cuestión del personal directivo. Como es bien sabido, esta franja de la administración pública ha estado en nuestro país sometida al régimen de *spoils system*, es decir, de confianza política, como denominaron algunos estudiosos en este campo. Por tanto, para nosotros es fundamental profesionalizar este ámbito de la gestión, es imprescindible si de verdad nos creemos que queremos introducir la economía, la eficacia y la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, de los recursos financieros, de todo aquello que supone una administración acorde con las necesidades de los ciudadanos en la Europa del siglo XXI. Nos parece básico resolver esta laguna. Este es uno de los agujeros de nuestras administraciones públicas y, por tanto, aplaudimos la apuesta decidida por configurar, por profesionalizar esta franja entre los funcionarios que desarrollan tareas de gestión y la esfera política o gubernamental; es fundamental profesionalizar este campo, esta franja que es decisiva para gestionar mejor nuestros recursos.

En segundo lugar, me parece también fundamental apostar de manera decidida por la realización de un tipo de pruebas de selección que garanticen que accedan a las administraciones públicas, con independencia de la tipología del régimen jurídico que vincula a estas personas con las administraciones públicas, los mejores, los

más preparados; no solo aquellos que se saben el temario o, mejor dicho, que saben recitarlo, porque de esto hay mucho en nuestras administraciones públicas. A lo mejor, lo que nos conviene es introducir agentes que sepan reaccionar rápidamente en entornos cambiantes y que sepan adaptarse a los cambios que nuestra sociedad demanda. Por tanto, la apuesta decidida por nuevas formas y nuevos métodos de selección que, además, están presentes en los países con administraciones públicas y con modelos de Función pública más exitosos, no me parece un retroceso sino, en todo caso, una apuesta decidida por la modernización. La clave para que esto realmente sea verdad es que profesionalicemos, de una vez por todas, los órganos de selección y que lo hagamos en serio, para todo tipo de personal, esta es una idea fundamental. Creo que la apuesta por someter a un régimen común a todo el personal es una apuesta coherente con la situación actual, en la que, recuerdo tenemos una situación tan paradójica como que el personal del Banco de España si uno solo se lee la letra, que dice el papel, parece que se trata de personal que no tiene la condición de funcionario y, en cambio, el régimen de selección cumple fuertemente los principios constitucionales. Por tanto, vayamos más allá, vayamos al corazón de los problemas y no nos quedemos en la superficie mirando única y exclusivamente la tipología del vínculo; es fundamental ver las funciones, ver los cometidos y examinar los principios que en consecuencia deben disciplinar el acceso y la carrera de estos profesionales.

Finalmente, me gustaría insistir de nuevo en la importancia que nosotros otorgamos al consenso para establecer reglas básicas en un ámbito que es fundamental, en un ámbito que constituye la espina dorsal de nuestras administraciones públicas. Solo el consenso nos puede garantizar de manera efectiva la estabilidad en un ámbito, en un campo como es el del personal al servicio de las administraciones públicas que tanto lo demanda. Esta apuesta es fundamental si realmente queremos modernizar nuestras administraciones públicas y si queremos, además, incentivar la calidad; esto es lo que como implican los cambios que se proponen en materia de remuneraciones y desarrollo de la carrera profesional. Finalizo con esta apuesta firme, decidida y que, además, parte de convicciones muy profundas en el diálogo y el consenso como manera para realizar políticas públicas eficientes, realistas y duraderas.

El señor **PRESIDENTE:** Para finalizar la comparecencia tiene la palabra el señor ministro, que responderá de forma acumulada. Yo creo que hemos iniciado la discusión —ya la habíamos iniciado— y, por tanto, va a haber mucho tiempo para precisar las distintas posiciones que hoy se han manifestado aquí. Señor ministro, tiene usted la palabra para finalizar esta comparecencia.

El señor **MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Sevilla Segura): Intentaré responder a algunas de las inquietudes que me han planteado en esta segunda ronda. Señora Navarro, a algunas de las preguntas que usted me hace yo no tengo la respuesta aquí, pero me comprometo a enviársela. En el caso concreto del personal de Correos y Telégrafos, creo que no ha habido una modificación sustancial de su situación, con independencia de que la empresa sí se haya modificado. Sabe que nuestro compromiso con la oferta pública de empleo es precisamente, en la medida de lo posible, y lo estamos consiguiendo cada vez más, que se finalice y se ejecute en el año. Desde luego, haber sido eventual no es un mérito, no va a ser un mérito. Efectivamente tenemos una discrepancia respecto a la cuestión del personal directivo. Me va a permitir hacer una reflexión con algunos de los comentarios posteriores del señor Jané. Yo entiendo que cuando se legisla uno tiene que prever la perversión de la norma, pero no puedes legislar basándote solo en la perversión de la norma. Por ese criterio, para evitar que se vulneren los límites de velocidad en la carretera, prohibiríamos circular y ya está, y garantizamos entonces que nadie incumple la normativa del tope de la velocidad de circulación. Por tanto, ¿se pueden dar casos de abusos, nepotismos? Pues sí, como ahora. También ahora, con la normativa actual se pueden dar casos de abusos o de nepotismo o de favoritismos. Lo que se trata es de intentar hacerlo más difícil cada vez, de hacerlos cada vez más excepcionales, de sancionarlos cada vez más y no solo desde un punto de vista jurídico, sino también desde un punto de vista moral, desde un punto de vista de código de comportamiento, y la extensión al conjunto de empleados públicos de ese código de comportamiento considero que es uno de los aspectos importantes de la propuesta que trae el Gobierno, pero no impedir los avances que se tengan que producir. Yo creo que una de las carencias de nuestro modelo de Función pública es, precisamente, que no está suficientemente estimulada, favorecida y promocionada la tarea de quienes dirigen la Administración pública; y no digo de quienes la dirigen en términos políticos, de los responsables políticos, sino de aquellos cuerpos altos, llamados así, de la Administración, de aquellos niveles que son los que soportan el grueso de la tarea cotidiana de una Administración, por lo menos, la Administración General del Estado, que cada vez más se está basando en normas, en negociación, en discusión y cada vez tiene menos gestión de cuestiones y de competencias concretas. Es un dicho muy común aquello de que la Administración la mantienen los subdirectores. Pues si es verdad, digámoselo; digámosle que efectivamente, los subdirectores, los directores, son una pieza esencial del entramado de la Función pública y reconozcámosle alguna ventaja, alguna virtualidad, algo que permita que ese personal directivo, profesional, independiente, seleccionado con criterios constitucionales, pueda desempeñar su trabajo con un reconocimiento quizá todavía mayor que el que tiene en este momento. Y junto a eso,

evitemos cualquier posibilidad, en la medida en que podamos, de esos abusos o falta de control que S.S. señala que en algunos casos se han producido o se pueden producir. Esto me sirve para hacer una reflexión similar con el tema de la continuidad en el puesto de trabajo vinculado o no a la evaluación. Es verdad que aquí no está detallado todo el mecanismo y todo el procedimiento, no es el lugar para hacerlo y menos en una norma que pretende ser básica. El tema es delicado. Pero tampoco yo me quedo satisfecho con un modelo de Función pública en el cual algunos funcionarios, hagan lo que hagan, son inamovibles. Eso no quiere decir que tengamos que ir a un modelo en el cual sean perfectamente removibles por simpatías, antipatías o cualquier otro tipo de arbitrariedad. Entre un extremo y el otro deberíamos de ser capaces de encontrar un punto que nos permita reconocer que la categoría de funcionario garantiza el trabajo pero no necesariamente el puesto de trabajo concreto si no has demostrado capacidad para desempeñarlo a satisfacción. Yo soy consciente de que el tema es delicado, pero el principio cualquiera que hemos trabajado en la Administración pública lo hemos echado de menos más de una vez, porque solo te queda el recurso de abrir expediente, y eso es muy complicado; con nuestra normativa eso es, a veces, matar moscas a cañonazos, y si de verdad el discurso de la modernización de la Administración, de la flexibilidad, de la profesionalización, de los objetivos, del esfuerzo y de la dedicación lo queremos aplicar, tendremos que tener instrumentos para que se puedan aplicar con garantías, con controles, con lo que haga falta, pero tendremos que tener elementos para que se puedan aplicar. Nosotros no estamos persiguiendo un texto que sea solo un texto refundido, aunque es evidente que hay que tener en cuenta la legislación que existe, porque eso nos hace por lo menos reconocer lo que hay, y eso tiene dos ventajas. En primer lugar, reconocer que lo que hay ya es básico, en la medida en que mientras no vuelva a ser revisado, como mínimo parece razonable que se mantenga y, en segundo lugar, nos permite también darnos cuenta de algunas cosas que ya están ocurriendo. Decía el señor Villar: el estatuto fija las retribuciones básicas para todos los funcionarios por igual de todas las administraciones, ¿y el resto? Y yo le diría: ¿y ahora? ¿Cómo está ahora? ¿O es que ahora no hay capacidad por parte de las comunidades autónomas para regular los complementos de productividad o los complementos de destino que consideren oportunos? ¿Es que ahora no se está practicando ya esa diferencia, además de manera coherente y respetuosa con ese principio de competencia de autoorganización que tienen? Señor Villar, yo creo que cualquier estatuto del empleado público que apruebe esta Cámara será de aplicación en todo el territorio nacional, obviamente y, por tanto, en Cataluña, en La Rioja, en Andalucía y en la Comunidad Valenciana.

Comentaba S.S. que Cataluña no ha ido a estas reuniones. Es verdad. Me ahorro explicarles las razones. No es exactamente lo que usted ha sugerido, que tenga

que ver con la situación del estatuto, pero a mí me preocupan más los que se han ido, no solo porque sean más numéricamente —esto no se puede medir al peso—, sino porque creo que las razones por las que se han ido tienen bastante poco que ver con el estatuto del empleado público, y tienen bastante poco que ver sobre todo en unos ámbitos de debate técnicos en los que hasta ahora, al menos, se había mantenido siempre la diferenciación entre lo que serían criterios políticos y criterios técnicos. Dicho de otra manera, estamos acostumbrados a que las comunidades autónomas del Partido Popular abandonen las conferencias sectoriales y hasta ahora nunca habían abandonado los grupos técnicos de trabajo, pero cada día descubrimos cosas nuevas.

En cuanto al tema del currículum y la entrevista, se puede decir tantas veces como uno quiera. Nosotros no vamos a suprimir ni a cambiar las oposiciones. En ningún lado se dice eso, en ningún lado. Pero usted sabe perfectamente que no solo hay abogados del Estado y técnicos comerciales, que tenemos 250.000 empleados civiles del Estado de distintos niveles, de distintas categorías, de distintas formaciones a los que respetando los principios de mérito y de capacidad, a lo mejor hacerles aprender 50 temas de derecho constitucional y de derecho europeo, no es la mejor manera de seleccionar a un ordenanza. Eso es lo que nosotros estamos planteando. No tenga ninguna duda de que los abogados del Estado y los técnicos comerciales seguirán haciendo oposiciones; me parece que es un método bastante objetivo y bastante bueno para seleccionar de manera imparcial a la gente. La alternativa a no hacer estatuto es seguir con el modelo de la Ley 30/1984. Yo no me resisto a intentar mejorarlo. Creo que es obligación de un Gobierno, y ustedes también lo intentaron, que algo tan importante como la reglamentación sobre las administraciones públicas, algo que es un desarrollo constitucional, esté regulado por algo más que por una ley provisional y urgente del año 1984 que, por cierto, como S.S. ha dicho, también hizo un Gobierno socialista.

Ha vuelto usted a entrar en el tema de los nombramientos y no me resisto a hacerle un comentario. El Tribunal Supremo no ha invalidado los nombramientos, ha dicho que estaban insuficientemente justificados, que es distinto. Además, ha hecho una cosa muy curiosa, porque había otros seis casos de nombramientos también de no funcionarios heredados del Gobierno anterior que el Tribunal Supremo ha dicho que, dado que no se recurrieron, supone que estarían bien argumentados. Los hemos argumentado bien, y no me negará S.S., que algo tuvo que ver con lo de la Lofage, que está perfectamente previsto el que se pueda nombrar a no funcionarios en determinado tipo de puestos de confianza, lo que te exige es argumentarlo adecuadamente y ésa ha sido la discusión con el Tribunal Supremo.

Termino. Dice S.S. que me es más fácil negociar con los grupos nacionalistas que con ustedes. Pues sí, ¿qué quiere que le diga? Esa es la realidad, esa es la realidad. Desde luego, no era mi intención al principio de la legislatura, no lo ha sido a lo largo de estos dos años en los que he intentado y seguiré intentando llegar a acuerdos con ustedes en estos asuntos, pero le puedo asegurar que yo tengo la obligación de sacar los proyectos de ley en los que creo y en los términos en los que creo; por tanto, si ustedes no quieren, los sacaré con el resto de la Cámara.

El señor **PRESIDENTE:** Muchas gracias, señor ministro. Agradezco su comparecencia hoy aquí y a los señores portavoces las aportaciones de un debate que va a ser muy importante, porque esta es una norma necesaria y que estructura una de las tareas más importantes de las administraciones públicas, que es el papel y la función de sus trabajadores y, por tanto, seguramente sea una de las leyes más importantes que podamos tratar en esta Comisión.

Se levanta la sesión.

Eran las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana.

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**