



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2007

VIII Legislatura

Núm. 827

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. ROMÁN RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Sesión núm. 34

celebrada el martes, 8 de mayo de 2007

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia de la señora secretaria general para la Administración Pública (Sánchez Naranjo), para informar sobre la oferta de empleo público para el año 2007. A solicitud del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso. (Número de expediente 212/001496.).....

2

Preguntas:

Del señor Heredia Díaz (Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso), sobre:

— Número de personas con discapacidad que han accedido a un empleo en las Administraciones Públicas desde marzo de 2004. (Número de expediente 181/002795.).....

11

— Medidas del Ministerio de Administraciones Públicas para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el año 2007. (Número de expediente 181/002796.)

11

Se abre la sesión a las once y diez minutos de la mañana.

COMPARECENCIA DE LA SEÑORA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (SÁNCHEZ NARANJO), PARA INFORMAR SOBRE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2007. A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO. (Número de expediente 212/001496.)

El señor **PRESIDENTE**: Iniciamos la sesión número 34 de la Comisión de Administraciones Públicas celebrando la comparecencia de la secretaria general de Administración Pública para informar sobre la oferta de empleo público de este año 2007, a propuesta de Grupo Parlamentario Popular. Luego continuaremos con las preguntas que están en el orden del día. Toma la palabra la secretaria general, a la que damos la bienvenida de nuevo a esta Comisión.

La señora **SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Sánchez Naranjo): Señorías, es para mí un honor comparecer hoy ante esta Comisión para informarles de la oferta de empleo público para el año 2007. Al mismo tiempo aprovecho para comunicarles que con este acto se sustancia la comparecencia que sobre esta oferta se había solicitado por el ministro de Administraciones Públicas. La oferta de empleo público es sin duda una de las actuaciones de la Secretaría general con mayor trascendencia social directa en cuanto a instrumento base para regular el acceso de los ciudadanos al empleo público estatal a lo largo de este periodo. Además la oferta es un potente instrumento de planificación tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo; combinada, eso sí, con otros factores, elementos o instrumentos de planificación como pueden ser el registro central de personal, las relaciones de puestos de trabajo o políticas concretas que tienen que ver con la movilidad, la promoción interna y la reducción de la temporalidad. En todo este contexto la oferta de empleo público contribuye al desarrollo de las políticas de recursos humanos con el objetivo de hacer frente a las demandas y a las expectativas de los ciudadanos. Señorías, la planificación de recursos humanos es un elemento fundamental de la planificación estratégica de toda la Administración pública, imprescindible para determinar las necesidades de recursos humanos de la organización y disponer del personal adecuado en cada momento. Puede considerársela una herramienta, un instrumento relevante de modernización en organizaciones tales como la Administración pública.

Voy a comenzar mi intervención hablando de la cuantificación de efectivos que recoge la oferta de este año y su distribución y evolución respecto a años anteriores, analizando paralelamente las líneas generales que se han

seguido en la tarea de planificación de recursos humanos y las principales novedades que incluye el decreto de oferta para este año. La oferta de empleo público supone en el año 2007 el ingreso de un importante contingente de nuevo personal en el sector público estatal y refleja la clara voluntad del Gobierno por mejorar los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos, aparte de reforzar la actuación de la Administración en aquellas áreas que son consideradas prioritarias por el Gobierno. Comenzando con la cuantificación de efectivos, la oferta total de empleo público para el año 2007 es de 33.139 plazas; de ellas 5.546 son para las Fuerzas Armadas; 5.575 para la Policía Nacional y 5.580 para la Guardia Civil. Estas plazas, que representan el 50,3 por ciento del total, por su carácter específico han sido recogidas en tres reales decretos diferentes; el resto, que asciende a 16.438 plazas, quedan reguladas mediante el Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero. Me voy a centrar en el contenido de este real decreto, que es el relativo a la oferta de empleo público de la Administración General del Estado, dada las responsabilidades de la Secretaría General para la Administración Pública.

En el ámbito propiamente dicho de la Administración General del Estado se convocan un total de 11.191 plazas, incluyendo las de nuevo ingreso y las de promoción interna. De nuevo ingreso se convocan un total de 6.609 plazas, de las cuáles 5.722 son para personal funcionario y 887 para personal laboral. Estas cantidades suponen un incremento de un 12,38 por ciento respecto a la oferta del año anterior. En relación con las plazas de promoción interna, se convocan un total de 4.582 plazas, lo que viene a suponer un incremento de un 8 por ciento respecto al año 2006. A estas cifras hay que añadir 1.365 plazas para las EPE (entidades públicas empresariales) y los entes públicos, 3.396 para la Administración de Justicia, 300 para la Administración local, 130 para cuerpos docentes y por primera vez 56 plazas para el Instituto de Gestión Sanitaria (Ingresa). Centrándonos en primer lugar en las 5.722 plazas de nuevo ingreso de funcionarios de la Administración General del Estado, se pueden distribuir por grupos: 1.513 para el grupo A, 1.348 para el grupo B, 1.394 para el grupo C y 1.467 para el grupo D, además de las 887 de personal laboral. Me perdonarán que dé tantas cifras, pero la oferta es esto; también hay una parte que es la cuantificación de los efectivos que se reclutan. El número de plazas ha experimentado un crecimiento en todos ellos, destacando sobre todo el grupo A, que pasa de 1.208 en el año 2006 a 1.503 en el año 2007. Este incremento tiene que ver también con una evolución de las funciones de la propia Administración General del Estado, que cada vez están más relacionadas con la planificación, la dirección y la coordinación que viene llamada a desempeñar la propia Administración General del Estado en un Estado complejo, como aquel del que nos hemos dotado, en el que hay mucho trabajo que hacer en colaboración con comunidades autónomas y corporaciones locales y que realiza unas funciones más propiamente de ejecución. La

cuantía de los nuevos efectivos ha sido determinante para mantener los actuales volúmenes de plantilla, teniendo en cuenta el máximo del cien por cien de la tasa de reposición de efectivos que viene impuesto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007; no obstante para la incorporación de nuevos efectivos se aplicará el criterio de reposición selectiva de bajas, lo que supone que se dará preferencia en la reposición a los sectores, funciones y categorías profesionales que han sido definidos como prioritarios, esto es: unidades de atención al ciudadano; políticas sociales, como inmigración, asuntos sociales y violencia de género; investigación y sociedad de la información; medio ambiente; instituciones penitenciarias; hacienda pública y control del gasto público y actuaciones en materia de estadística; y servicio exterior y cooperación internacional. Finalmente, seguridad aérea y marítima se mantiene también como área prioritaria en esta oferta. Para estos sectores prioritarios se ha producido un notable incremento en el número de plazas. Yo destacaría quizás las que tienen que ver con atención al ciudadano, para las que se convocan 1.614 plazas. En total el porcentaje de subida en el conjunto de las áreas prioritarias se situaría aproximadamente en un 36 por ciento respecto al inicio de la legislatura del año 2004, lo que refleja un importante esfuerzo realizado. Por otra parte, también se pretende buscar la mejora en la adecuación de la distribución territorial de la plantilla, favoreciendo la incorporación de nuevos efectivos en los territorios que tienen mayores necesidades. Estos mismos criterios serán además, como dice el propio real decreto de oferta, los que se apliquen a lo largo de 2007 a las convocatorias de provisión de puestos, a los reingresos al servicio activo, a los procesos de promoción interna y a las operaciones de reubicación de efectivos.

En relación con las plazas para las EPE (entidades públicas empresariales) y entes públicos el real decreto de oferta en principio autoriza la convocatoria de 1.365 plazas; esto supone un incremento de casi el 49 por ciento con relación al año 2006 y se acerca a las 1.411 plazas del año 2004, como consecuencia de las nuevas funciones e inversiones que se están realizando en determinados sectores. Igualmente se prevé para este tipo de organismos la posibilidad de convocatorias adicionales siempre que respondan a necesidades sobrevenidas durante el ejercicio y respetando en cualquier caso el límite de reposición de efectivos. El número de plazas para la Administración de Justicia asciende a 3.396 y el de personal docente a 130. Estos ámbitos no vienen limitados por la tasa de reposición, de acuerdo con lo que establecen la Ley de Demarcación y Planta Judicial y la Ley Orgánica de Educación. En general, y para concluir este apartado, se puede afirmar que el número de plazas no ha dejado de evolucionar con el objeto de poner en marcha de manera efectiva y eficaz las prioridades en la acción del Gobierno, realizando a la vez un importante esfuerzo para dimensionar correctamente el número de efectivos del sector público. El descenso

global —existe, no obstante, en el año 2007 respecto a 2006 en las plazas convocadas para Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Guardia Civil— se debe únicamente a la reducción de nuevos efectivos en las Fuerzas Armadas, pero este descenso se justifica porque había aumentado notablemente en los años anteriores. Esta oferta, unida a las 19.311 plazas convocadas en el bienio 2005-2006, supone un incremento del 52,2 por ciento respecto a la oferta de 2004.

Por lo que se refiere a promoción interna, en el real decreto de oferta pública de empleo para este año se potencia de manera especial la promoción interna con el objetivo de aprovechar las oportunidades que este sistema ofrece como instrumento efectivo para una adecuada política de desarrollo de recursos humanos y de motivación de los empleados públicos. Tiene que ver con una creencia generalizada —al menos nuestra— de que debemos ser proactivos en materia de carrera profesional de los empleados públicos. Con este objetivo, se sigue contemplando en el real decreto que dentro de las disponibilidades presupuestarias podrán implantarse medidas de carácter económico como ayudas, becas, o de otro tipo que pudieran facilitar la realización del periodo preparatorio con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el apoyo por supuesto de la promoción interna. Este año se incluyen además en la promoción interna de funcionarios ya citada todos los grupos profesionales para la promoción horizontal desde la condición de personal laboral fijo a funcionario, siempre que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico a las del cuerpo que se convoca, se encuentren en posesión de la titulación académica requerida y cumplan el resto de los requisitos establecidos en la normativa aplicable. Entrando a analizar las plazas autorizadas para promoción interna, el número total es de 4.582, distribuidas de la siguiente forma: 712 para el grupo A, 578 para el grupo B, 2.363 para el grupo C y 929 para el grupo D. Es una cifra que supone un incremento global, como ya había dicho, de un 8 por ciento respecto a la oferta del año anterior. Aunque en todos los grupos ha existido un importante crecimiento es de destacar precisamente el que se produce también en el grupo A, que pasa de 341 plazas en 2006 a 712 en 2007. El grupo C sigue siendo de todas maneras con diferencia el que mayor número de plazas aglutina. De las 2.363 plazas del grupo C, 1.000 corresponden al Cuerpo General Administrativo de la Administración General del Estado y el resto a diversos cuerpos o escalas adscritos a los diferentes departamentos ministeriales. Con ello se ve que es clara la apuesta por políticas de fomento en la carrera profesional, tal y como decía antes. Se da por finalizado el plan cuatrienal para conseguir que 10.000 auxiliares mejoraran su situación profesional y se potencia la promoción horizontal desde la condición de personal laboral a funcionario.

En lo que se refiere a procesos selectivos, los criterios generales de aplicación al igual que años atrás —esta es una oferta de continuidad respecto a las de años anteriores— siguen insistiendo en la revisión de los procesos con el deseo de corregir posibles deficiencias. Tenemos un sistema de selección más que aceptable y que nos permite la mayor parte de las veces reclutar a los mejores profesionales para la Administración pública, pero siempre se pueden mejorar las cosas, y en este proceso estamos involucrados desde hace unos cuantos años. Por ello se establece que las pruebas y programas selectivos deberán estar orientados a la selección y evaluación de habilidades y aptitudes asociadas a los puestos de trabajo a desempeñar, de forma que cuando la índole de las funciones a desempeñar lo aconseje se potencie los ejercicios de carácter práctico, los cacareados test psicotécnicos o de aptitud y los cursos selectivos, disminuyendo el peso de las pruebas basadas en el conocimiento memorístico. Con idéntico objetivo se establece que los temarios se orientarán en forma y contenido a la racionalización de los procesos, así como al desempeño de las funciones de los cuerpos o escalas de que se trate. En definitiva, seguimos insistiendo en avanzar en los procesos de racionalidad dentro de los procesos selectivos haciendo uso de las directrices que recogían la Ley 30/1984 y el recientemente aprobado Estatuto Básico del Empleado Público, al establecer la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. De cualquier forma se trata de criterios generales y no de reglas uniformes para todos los casos, ni para todas las convocatorias, ni tampoco con la misma intensidad, sin que estos criterios deban o puedan ir en detrimento del nivel exigido a los potenciales funcionarios de los diferentes cuerpos o escalas, del que, insisto, estamos relativamente satisfechos.

La aplicación de estos dos criterios en las ofertas de 2005 y 2006, junto con la reducción de temas, ha dado lugar a que la mayoría de las convocatorias de los diferentes cuerpos y escalas, tanto ordinarias como de promoción interna, se hayan ido adaptando al desempeño de las funciones que les son propias. Otros criterios a seguir en los procesos selectivos y que establece el real decreto de oferta de empleo son la posibilidad de establecer programas y módulos de cursos selectivos comunes a distintos cuerpos y escalas cuando sea posible. Quiero hacer un poco de autocrítica al respecto, porque lo vamos logrando muy poco a poco. No es fácil convencer a los cuerpos, sobre todo a los cuerpos históricos, con una larga tradición, de que unan esos procesos selectivos; aún así, algún experimento hemos hecho a través de módulos en la carrera diplomática. Intentaremos seguir avanzando por este camino: la valoración de la experiencia en la fase de concurso, la implantación, si presupuestariamente fuera posible —como va a ser—, de becas, permisos retribuidos o ayudas que faciliten la preparación, la paridad entre hombres y mujeres en la composición de órganos de selección, así como la par-

ticipación de personas con discapacidad; la utilización —estamos haciendo un esfuerzo importante este año— de los avances tecnológicos para facilitar la información; la inscripción telemática en los procesos; la desaparición del famoso modelo 790 para participar en los procesos y su sustitución por el documento que uno puede bajarse a través de la Red 060; la eliminación de documentos acreditativos de identidad o tarjetas equivalentes al acudir a los procesos selectivos; la posibilidad de publicar plantillas correctoras en los ejercicios tipo test, que es algo que ya viene por otra parte haciendo la comisión permanente de selección, que es quien gestiona un número más importante de plazas; la posibilidad de establecer convenios, y esta es una novedad de encomienda de gestión por el Ministerio de Administraciones Públicas, con el objeto de hacer posible la inscripción telemática en procesos selectivos a través de la web 060; la anualidad de procesos selectivos; el comienzo de estos procesos con carácter general antes del 15 de junio y la reducción de plazos de incorporación de aspirantes. Asimismo, también se está realizando un importante esfuerzo en los procesos selectivos de la oferta del año anterior, en los que se ha conseguido reducir notablemente el tiempo de duración de las convocatorias. En la actualidad está aproximadamente en una media en 6,9 meses; esto es lo que ha durado —algunos duran más, otros duran menos— en el año 2006. Otro dato importante a destacar es la promoción, en la que venimos insistiendo en decretos de ofertas anteriores, de una representación equilibrada —no me atrevo a decir paridad porque los tribunales son impares—, de hombres y mujeres en la composición de los tribunales en general. Con relación a este tema quizás sea interesante informarles de que desde que se viene aplicando esta medida la proporción de hombres y mujeres se ha equiparado, pudiendo decirse que en el año 2006 el porcentaje de mujeres ya fue del 51,33 por ciento. En cuanto a la evolución en el acceso al empleo en lo que a hombres y mujeres se refiere, también se observa una importante incorporación de la mujer al empleo público en todos los grupos de titulación. En el año 2006 accedieron más mujeres que hombres a la Administración del Estado, en concreto un 55,93 por ciento de mujeres frente a un 44,07 por ciento de hombres, invirtiéndose una tendencia que existió hasta 2004, año en que el porcentaje de mujeres que accedió a la Administración fue del 45,98 frente al 54,02 de hombres. Por grupos de titulación es el D en el que se produce un mayor acceso de mujeres, en el año 2006 ingresó el 58,36; ahora bien, aquí venimos observando un cambio de tendencia en el acceso de las mujeres a cuerpos y escalas superiores, como los del grupo A, en el que ese mismo año, 2006, ingresó un 53,30 por ciento de mujeres frente a un 46,70 por ciento de hombres. Asimismo, he de destacar la implantación en el ámbito del MAP y respecto de los procesos selectivos que gestiona el Instituto Nacional para la Administración pública de la convocatoria de becas para la preparación de pruebas selectivas para el acceso por

el sistema de promoción interna. En estos momentos se está preparando esa convocatoria de becas y probablemente además se producirá un cierto incremento presupuestario en esta convocatoria, puesto que incorporamos algunos procesos más por los que pueden ser becados los aspirantes.

Por lo que se refiere a la inscripción telemática en los procesos selectivos, es de destacar que hasta el momento se han realizado más de 2.200 inscripciones telemáticas. A estos efectos se ha suscrito por el MAP y diferentes ministerios encomienda de gestión para la inscripción telemática en los procesos selectivos de cuerpos y escalas adscritos a los ministerios, así como el pago telemático de las correspondientes tasas; en esto hemos tenido alguna dificultad pero finalmente con esa encomienda de gestión hemos incorporado en concreto ocho ministerios: Agricultura, Cultura, Defensa, Economía y Hacienda, Fomento, Medio Ambiente, Sanidad y Consumo además del de Interior, a través de la sección auxiliar del registro telemático del MAP, sin que ello suponga en ningún momento cesión de las competencias ni de los elementos sustantivos de su ejercicio. Eso sí, ponemos a su disposición nuestros medios para ayudarles a agilizar los procesos y a utilizar de verdad la Administración electrónica que se nos viene encima. Se prevé que el número de inscripciones en pruebas selectivas de manera telemática en los próximos años va a ser mayor, por eso estamos organizando nuestros procesos para hacerlo posible y para no tener dificultades técnicas cuando llegue la avalancha. Cuando se produzca la implantación generalizada del DNI electrónico en todo el territorio muy probablemente esta será la fórmula habitual para poder presentarse a las oposiciones en la Administración, no solo en la Administración General del Estado sino en el conjunto de las administraciones. Por lo que se refiere a personas con discapacidad, el decreto de oferta de 2007, como no podía ser de otra manera, sigue apostando por el acceso al empleo público en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad. Como tengo que responder, creo, dos preguntas sobre este tema después, simplemente quiero adelantarles que las medidas adoptadas desde el año 2004 están dando un resultado muy positivo en relación con el número de personas con discapacidad que se están incorporando a la Administración, y los resultados de las ofertas de 2004, 2005, 2006 marcan un cambio de tendencia muy significativo, tanto por el de aspirantes como por el de aprobados respecto a años anteriores. Otro aspecto que interesa destacar relativo a la cuantía, aunque no ajeno a la política de planificación de los recursos humanos, es el tratamiento dado al personal temporal. Para este colectivo el real decreto mantiene el criterio general de no proceder a la contratación de personal temporal ni al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en situaciones, en casos muy excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, con la autorización conjunta de los ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas.

Además se señala que estos nombramientos computarán, a efectos de cumplir el límite máximo del cien por cien de la tasa de reposición, en la oferta del año siguiente en el que se produce el nombramiento, y si no fuera posible en la siguiente oferta de empleo público. En estos casos, y para conseguir una mayor agilidad en estos contratos y responder a necesidades urgentes e inaplazables, que son las únicas que pueden justificar este tipo de contrataciones, se continúa con el aprovechamiento de actuaciones realizadas en los procedimientos ordinarios; por ello, y respetando siempre los principios de mérito y capacidad, se elaborarán listas con las personas que no habiendo superado el proceso selectivo en el anterior sí hubieran aprobado alguna de las pruebas que lo componen. Estas listas serán públicas y la selección respetará rigurosamente las puntuaciones obtenidas en las pruebas superadas y tendrán validez hasta la realización de un nuevo proceso selectivo ordinario.

Por otra parte, y en relación con este colectivo, la oferta de empleo 2007 sigue esforzándose en reducir la temporalidad en el empleo público, de acuerdo además con lo solicitado de manera insistente por las organizaciones sindicales en los diferentes foros de negociación que compartimos. Por ello, en primer lugar se dan por finalizados los procesos de consolidación de empleo temporal previstos en ofertas de empleo público anteriores para aquellos puestos de trabajo ocupados por personal interino de forma continuada desde antes del 2 de diciembre de 1998, y que ha permitido regularizar a 1.278 trabajadores en el INE (Instituto Nacional de Estadística) y a 73 traductores-intérpretes en el ámbito del Ministerio del Interior. De forma inmediata además se va a convocar otro proceso en el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música que supondrá la fijeza de 193 trabajadores, y esperemos que ponga punto final a un proceso muy largo de cierta conflictividad en ese organismo derivado precisamente de esta situación. En segundo lugar, durante el año 2007 se llevarán a cabo los procesos de consolidación de personal laboral interino fuera de convenio mediante procesos selectivos, que, insisto, respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, siguiendo los compromisos adoptados por el Gobierno con las organizaciones sindicales en el Foro para el diálogo social firmado en septiembre de 2004, la oferta prevé en aquellos ámbitos en los que existe un volumen de empleo temporal de naturaleza permanente que se procederá a la sustitución de éste por empleo fijo. Estos procesos habrán de contar con la autorización del MAP y del Ministerio de Economía y Hacienda, no supondrán incremento de plantilla, y habrán de respetar, insisto, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Se identifican nuevos ámbitos de actuación, por ello a lo largo de 2007 se iniciarán las actuaciones precisas para llevar a cabo dicha sustitución, entre otros en el ámbito de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, sin perjuicio

de otros donde se pueda detectar la existencia de estas situaciones. A estos efectos, la Ley de presupuestos de 2007 prevé que las administraciones públicas podrán convocar los puestos o plazas correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías que, estando dotados presupuestariamente e incluidas en sus relaciones de puestos de trabajo o catálogos, así como las plantillas de personal laboral, se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. En este punto me gustaría hacer una referencia explícita a la positiva evolución de la temporalidad que se ha producido en los últimos años, de tal forma que se puede afirmar que nos encontramos con la tasa de temporalidad más baja de todas las administraciones públicas, habiendo descendido a un porcentaje actual de 7,6 por ciento. Para concluir, quiero insistir, en que se trata de una oferta que tiene un trabajo de planificación previo, con el que se ha querido hacer una oferta ajustada a las necesidades reales de la Administración General del Estado, con el objetivo último de racionalizar y coordinar el proceso de selección de personal y con criterios que trataremos de seguir perfeccionando en el futuro.

El señor **PRESIDENTE**: A continuación toma la palabra por el Grupo Popular don Juan Carlos Guerra.

El señor **GUERRA ZUNZUNEGUI**: Pese a la rapidez con que ha leído usted hay algunas cifras y números que he intentado recoger. Tengo aquí los datos de los decretos, por lo tanto no entraré en alguno de los detalles. Previamente, como frontispicio de todo esto, le preguntaría lo siguiente ¿Se ha hecho por el Ministerio de Administraciones Públicas un estudio de las necesidades que tiene la Administración central, máxime teniendo en cuenta las competencias que están transferidas y las que se van a transferir ya con motivo de los nuevos estatutos para llegar a algo similar —perdone usted, lo pongo entre comillas— a lo que son los presupuestos cero? ¿Qué necesitaríamos con estas competencias que vamos a tener? Vamos a ajustar nuestra Función pública a esas necesidades. No discutimos en absoluto, por ejemplo, que entre personal en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y en la Administración de Justicia porque se necesiten plazas; el aumento de plazas lo celebramos. Nuestra justicia es lenta y necesita mayor número de plazas, no solamente del cuerpo A de jueces, sino incluso del cuerpo C y del cuerpo D, de auxiliares. Pero también hay que tener en cuenta que se está transfiriendo, se van a transferir las competencias de Justicia a todas las administraciones, por lo tanto hay que tener cuidado. En estos dos temas concretos, fuerzas de seguridad y Justicia, el ciudadano de a pie —nosotros aquí representamos a estos ciudadanos— cree que es necesaria una mayor agilidad en Justicia y una mayor seguridad, por lo tanto mayor número de fuerzas de seguridad. Hay algunos datos sorprendentes —perdone, señora secretaria general, si algunos no los doy

exactos—. Nos llama la atención que en el grupo A se pasa de 1.208 a 1.503 ¿Cuál es la razón? No se va a aumentar el número de abogados del Estado; no sé si en todo caso será para la Inspección de Hacienda, porque no veo ninguna necesidad para los cuerpos de carácter A. Me gustaría una explicación. Se nos llena la boca diciendo que el aumento ha sido del 12 por ciento, y en las EPE es de 1.365, el 49 por ciento; todo esto, si no hay una explicación mayor, me llena de asombro. ¿Por qué vamos a aumentar un 49 por ciento? Conste que no entro, porque para eso habría que hacer un estudio detallado, en que por ejemplo Sarkozy en Francia ha dicho: en mi programa incluyo que de cada dos funcionarios que se jubilen uno se amortice y otro no. No entro en este aspecto, porque las circunstancias y el número de las personas en la Función pública en Francia es superior al de España, aunque ya estamos llegando, si sumamos las de las administraciones públicas, si sumamos las administraciones autonómicas a una cifra superior a la de Francia. Por eso, en cuanto a este último año de oferta de Administración pública del Gobierno socialista antes nos debería haber dicho: Hemos hecho este estudio, y en él hay estas conclusiones, y de acuerdo con ellas hemos llegado a estas cifras. Indudablemente, el resto de las cifras dadas así no las entiendo, y reitero lo del 49 por ciento de aumento de las EPE ¿Qué diría el ciudadano que ahora va a pagar el impuesto sobre la renta? Que todo esto lo pagamos los ciudadanos

Segundo tema. Tribunales paritarios. Ya dijimos el año pasado que a nosotros esto nos parece una pura finta, Habrá tribunales en los cuáles habrá más mujeres; le cité el año pasado que, como están entrando muchas más mujeres que hombres en la Administración de Justicia, dentro de unos años el 80 por ciento de los miembros del tribunal serán mujeres, lo que me parece muy bien, pero eso que se ha dicho de que este año en algunos tribunales no es que haya una composición paritaria, sino que hay mayor número de mujeres, no lo veo un avance.

Exámenes psicotécnicos. Advertí el año pasado, y vuelvo a advertir, que a mí me parecen bien los exámenes psicotécnicos, por ejemplo, para los funcionarios de prisiones, que se van a encontrar con verdaderos problemas de carácter psíquico en algunos de los reclusos, e incluso para el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, pero para los del cuerpo A, los letrados de las Cortes, los inspectores de Hacienda, los diplomáticos, o incluso los del grupo C y D, de auxiliares, no veo la necesidad de exámenes psicotécnicos, salvo, como digo, en el cuerpo de prisiones, en el cuerpo de seguridad del Estado y otros más. A las pruebas psicotécnicas yo las llamaría las pruebas del dedamen, entre comillas, porque es muy fácil, y todos lo sabemos, que en las pruebas psicotécnicas se dé más o menos puntuación según se tenga más o menos afinidad con los opositores. En cambio, en las otras pruebas no. Yo creo que había que llegar —y siento que no haya comparecido el ministro, aunque le representa muy bien la señora secre-

taria general— en nuestra Administración Pública a lo que en Francia es algo parecido a la AENA, aunque allí eso es para los privilegiados, pero que se ingresara. Además, me ha hablado usted de cursos comunes. No me parece mal en algunos casos, pero que se ingresara y después de ingresar, con un número superior al número de plazas, que durante dos años hubiera unos cursos; en dos años se conoce perfectamente a un alumno, a un opositor, y además sirve para que sea muy difícil inclinarse por un alumno que no tenga capacidad. Ese sería uno de los grandes cambios que se deberían hacer en España, y se pueden hacer, igual que en el cuerpo diplomático o en judicatura, incluso a niveles de grupos C y D. Para auxiliares administrativos, a lo mejor entran en la escuela 60, 80, 200 ó 500, y después de dos cursos es cuando se ve el porcentaje que puede salir.

Hay algo en lo que seguimos retrasados, en el tema de la temporalidad, donde estamos en un poco más del 7 por ciento, me parece; hemos bajado un punto, pero realmente es poco, porque ese es otro de los problemas en los cuáles coincidíamos todos, es decir, Gobierno y oposición.

En resumen, la señora secretaria general nos ha hecho una exposición con muchas cifras y nos ha dado algunos porcentajes de aumento en los que, si no se nos explica, no estaríamos de acuerdo. No nos ha dicho —el que haya preguntas después no importa nada— el porcentaje, que suponemos que será el 5 por ciento, para discapacidad. Sigue la línea que ya se inició en gobiernos anteriores, nos parece muy bien y, por lo tanto, en ese tema no solamente no tenemos nada que objetar, sino que la apoyamos.

Sobre la duración de las pruebas, que está en 6,9 meses, se podría reducir algo. Y algo que no nos ha comentado y el año pasado tampoco es lo relativo a los temarios. Es decir, en 2007 ¿con cuánto tiempo los opositores han conocido los temarios? Porque en 2005, en mayo empezaban las oposiciones, los ejercicios y un mes antes no tenían los temarios y no se sabía si iban a ser iguales a los del año pasado. Ese es un tema importante que no ha citado la señora secretaria general y que me gustaría que nos expusiera.

El tema de la experiencia, del que se vuelve a hablar. Señora secretaria general, el 98 por ciento de los que acuden son gente que han terminado sus estudios superiores o medios, que opositan durante dos años o dos años y medio como media, y por lo tanto no pueden tener experiencia cuando entran. Está muy bien, como frase, referirse a la experiencia, pero la mayoría de estos ciudadanos no la pueden tener, y por lo tanto no se les puede valorar.

Resumiendo, señora secretaria general, las líneas generales son las mismas y vuelvo a repetir en parte lo que le dijimos el año pasado porque a nuestro juicio no se ha corregido: nos dan mucho miedo aumentos tan significativos, máxime cuando las competencias se transfieren, conforme al Estatuto Catalán, al de Andalucía, al de Baleares y al de Valencia, y creo que vamos

a seguir en esa línea en los demás estatutos. Lo lógico sería decir, dado que hemos transferido competencias este año el número será inferior. Y reitero, para que no quede ninguna duda y para que conste en el «Diario de Sesiones», que no hago referencia a las Fuerzas de Seguridad ni a la Administración de Justicia, aunque esta se vaya a transferir prácticamente de manera íntegra.

Por lo tanto, señora secretaria general, coincidimos en unas cosas y en otras volvemos a discrepar porque realmente no se nos ha justificado lo que necesita la Administración, y eso sí que es importante, hacer un estudio y después ir al sistema —que se sigue en los concursos o en las oposiciones— de dos años de escuela, donde se ve perfectamente quién es el que va a ser un buen funcionario y quien va a ser regular.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra por el Grupo Socialista el señor Torres García.

El señor **TORRES GARCÍA**: Bienvenida, señora secretaria general para la Administración Pública, y muchas gracias en nombre del Grupo Socialista por su comparecencia.

La brillante y documentada exposición que acaba de realizar sobre la oferta de empleo público para 2007 es, sin duda, el reflejo de un trabajo de planificación de recursos humanos bien hecho, con el que queda patente la firme voluntad del Gobierno de mejorar los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos y de reforzar aquellas áreas que ha definido como prioritarias.

Partiendo de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establece que los efectivos totales no pueden crecer, somos conscientes del extraordinario esfuerzo que es necesario hacer para mejorar la eficacia de los recursos humanos si se quiere alcanzar el objetivo de mantener y ampliar los servicios que presta la Administración General del Estado. Por eso son tan importantes todas las iniciativas de modernización que el Gobierno socialista, a través del Ministerio de Administraciones Públicas, está poniendo en marcha a lo largo de esta legislatura.

La ley por la que se crean las agencias estatales para la mejora de los servicios públicos, de 18 de julio de 2006, y el proyecto de ley de Administración Electrónica, cuya tramitación parlamentaria ya se encuentra muy avanzada, como bien conocen SS.SS, son dos de los muchos ejemplos que podríamos citar en esta dirección.

Mi grupo, señora secretaria general, manifiesta su satisfacción al comprobar que la oferta de empleo público recoge el acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre retribuciones, tasa de reposición de efectivos y reducción de la temporalidad, cuestiones, todas ellas, muy importantes para los empleados públicos y para la propia Administración por lo que supone de mejora en la calidad de los servicios.

También nos parece muy positivo que en la Administración General del Estado se incrementen las plazas del

grupo A, como ha destacado la señora secretaria general para la Administración Pública, ya que, con el alto grado de desarrollo de nuestro modelo de Estado, las tareas de planificación, dirección, seguimiento y coordinación con las comunidades autónomas y las corporaciones locales son fundamentales para que las cosas funcionen adecuadamente. El que las plazas convocadas para prestaciones directas al ciudadano se incrementen en el 48 por ciento respecto del año 2004 y que en políticas sociales el crecimiento de efectivos sea superior al 56 por ciento en relación con la misma fecha refleja que se está produciendo un importante ahorro en costes de personal en los sectores ligados al funcionamiento interno, ahorro que sin duda es posible por las mejoras organizativas y técnicas puestas en marcha por el ministerio. Para este Gobierno sabemos que es una prioridad indiscutible todo lo que tiene que ver con la seguridad ciudadana y la justicia, cuyos presupuestos han aumentado en los últimos tres años el 35 por ciento y el 33 por ciento respectivamente. Por eso, la oferta de empleo público que estamos analizando hoy aquí contempla 11.155 plazas para policías nacionales y guardias civiles y 3.400 plazas para la Administración de Justicia, cifras éstas que contrastan de forma espectacular con las del Gobierno del Partido Popular, que, a la vez que hacía un discurso encendido sobre la seguridad, iba reduciendo el número de policías y guardias civiles.

Termino, señora secretaria general, pidiéndole que, si es posible, profundice algo más de lo que lo ha hecho en su intervención inicial en relación con el personal vinculado al servicio exterior, ya que este servicio y la cooperación internacional se encuentran entre las áreas consideradas por el gobierno de atención prioritaria.

Gracias por sus amables e interesantes explicaciones. Le traslado la felicitación del Grupo Socialista.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra la secretaria general para responder a esos requerimientos.

La señora **SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Sánchez Naranjo): Gracias a los dos portavoces por sus amables palabras, incluso creo que en la intervención del señor Guerra hay muchos elementos que compartimos, sobre todo en lo que tiene que ver con lo que puede ser el futuro de la selección en las administraciones públicas.

Es cierto que un marco como aquel del que nos va a dotar el nuevo Estatuto del empleado público ya nos está haciendo reflexionar, no solamente a nosotros en el ministerio sino al conjunto de las personas que tienen interés en estos asuntos, sobre cuál es la forma ideal hacia la que debemos caminar en lo que se refiere a la selección de nuestro personal, especialmente de nuestro personal más cualificado. No tenga duda de que cuando abordemos el llamado Estatuto AGE —Administración General del Estado— es bastante probable que alguna de las ideas que usted lanzaba con respecto al establecimiento de cursos selectivos de un corte un tanto distinto

a los que tenemos en este momento, aunque ahora tenemos muy buenos cursos selectivos en algunos campos, nos va a servir para hacer una reflexión conjunta que nos lleve a una solución sobre ese tema que probablemente termine en algo parecido a lo que usted sugería que debía ocurrir con esos cuerpos. De todas formas, tenemos un proceso de reflexión por delante muy interesante, en el que contaremos con la opinión de todos los expertos que nos sea posible y, por supuesto, con su opinión. En lo que ya no estamos tan de acuerdo es en otro tipo de cuestiones como el de los tribunales, que usted llamó paritarios y yo no, yo dije aquello del equilibrio entre géneros en los órganos de selección. No podemos estar de acuerdo porque si lo hubiéramos estado probablemente ustedes lo hubieran hecho antes y no lo hicieron, no consideraron que esta medida fuera interesante. Nosotros entendemos que es algo natural que hombres y mujeres están representados en la medida de lo posible de forma equilibrada en las comisiones de selección y en los tribunales de oposición, entre otras cosas porque no es más que un reflejo de la sociedad igualitaria que creo que ya empezamos a tener; el hecho de que estén representados hombres y mujeres no creo que vaya a alterar sustancialmente aunque en algo influirá porque sí es verdad que en los últimos años se ha incrementado el acceso de las mujeres a la Administración pública, y, particularmente en el caso de los grupos superiores, ha habido una inversión de la tendencia, como reflejaba en mi intervención anterior. Ahora bien, son concepciones distintas, tampoco tenemos por qué estar de acuerdo en todo.

El tema de los exámenes psicotécnicos, que fue objeto de polémica —leí en el «Diario de Sesiones» la intervención anterior que hubo sobre este asunto— creo que no es tan dramático, es una herramienta más, no es única, exclusiva y generalizable. Hay procesos en los que no será posible, deseable o conveniente utilizar esta herramienta de los test psicotécnicos, pero hay otros procesos, especialmente masivos, en los que no puede funcionar el dedo porque son tremendamente objetivos y suelen corregirse de manera automatizada, por lo que nadie puede intervenir a favor de un determinado aspirante aunque quisiera, en los que puede estar absolutamente indicado, no a lo mejor como una prueba exclusiva pero sí como algo que ayuda a reclutar. Es algo que no solo se utiliza en la Administración pública sino que se utiliza con bastante frecuencia en las grandes empresas privadas y da buenos resultados, pero de manera no extensiva ni generalizada, de manera dirigida a determinados procesos en los que puede ser interesante utilizarlo.

Manifestaba su preocupación en relación con el incremento que han experimentado en la oferta de empleo público las EPE. Obedece a una razón muy concreta, suben como consecuencia de la inversión económica. Por ejemplo, la apertura de la T-4 de Aena o el aeropuerto de Barcelona, el incremento de Sasemar por participación en el programa Frontex, de control de fronteras, apertura de centros nuevos en el Instituto Cervantes en

Madrid, en China y en otros países e inversiones económicas de todo tipo. Esto ha hecho que se plantee en estas empresas la necesidad de incrementar personal, especialmente personal cualificado, y esa es la razón por la que se incrementa. Por otra parte, estamos en unas cifras en 2007 muy similares, incluso un poco inferiores, a lo que fue la oferta en EPE en el año 2004, por lo tanto, tampoco es que se haya disparado de una manera excepcional, se ha adecuado a una necesidad de personal cualificado en estos organismos como consecuencias de estas inversiones y de esta actividad fundamentalmente económica y expansiva de estos organismos.

Me alegro que no discuta con nosotros lo que tiene que ver con Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con Administración de Justicia. Creo que estamos todos de acuerdo en que es importante hacer un esfuerzo especial para incrementar los medios y recursos humanos de sectores que son considerados prioritarios, no ya solo por el Gobierno y por la oposición, sino por el conjunto de la ciudadanía, que percibe que son áreas que es necesario a reforzar con todos los medios a nuestro alcance.

Me preguntaba, aunque yo creo que lo expliqué en mi intervención, por qué se incrementaba tanto el número de efectivos en el grupo A. La explicación que intenté dar, pero que probablemente no quedó del todo clara, es que funcionan dos elementos, uno de ellos es que entendemos por áreas prioritarias de actuación en las políticas públicas y sobre las que concentramos nuestro esfuerzo, y un segundo elemento es que la funciones de la Administración General del Estado van evolucionando hacia un modelo de Estado complejo en el que hay Administración General del Estado, comunidades autónomas y ayuntamientos, y la Administración General del Estado viene asumiendo cada vez con más eficacia funciones de coordinación, de planificación y de dirección, y eso exige un perfil de empleado público mucho más preparado, con una formación de grupo A. Esa es la razón por la que se ha incrementado tanto este grupo. Me preguntaba usted si habíamos hecho un estudio previo para poder elaborar la oferta. Claro que lo hicimos; hicimos un estudio en el que contamos, sobre todo en lo que tiene que ver con personal de nuevo ingreso, con todos los organismos de la Administración y con todos los ministerios, que hicieron sus propuestas, con los que mantuvimos reuniones en las que manifestaron cuáles eran las necesidades concretas de personal que tienen en este momento en los diferentes ámbitos. Eso explica, por ejemplo, que se haya incluido como área prioritaria la sociedad de la información en relación con la Administración electrónica, a la que también me referí en mi intervención, y que exige un tipo de personal cualificado de grupo A; no solo de grupo A, pero también de grupo A, al menos en esta fase planificadora y de puesta en marcha de procesos que van a convertir a la Administración pública en una Administración distinta en los próximos años, en concordancia con lo que está pasando en el resto de los países de nuestro entorno. Yo creo que

justifican el incremento de plazas para el grupo A estas labores de coordinación, dirección y planificación que debe asumir la Administración en colaboración con las comunidades autónomas y los ayuntamientos.

Respecto a la discapacidad, aunque ahora hablaremos del tema en dos preguntas que tenemos pendientes, el cupo mínimo sigue siendo del 5 por ciento. Tenemos resultados bastante satisfactorios y seguimos avanzando.

La duración de las pruebas se ha reducido a una media de 6,9 meses, hemos bajado aproximadamente dos meses en tres años, pero evidentemente debemos seguir reduciendo. De hecho, estamos incorporando alguna herramienta informática, sobre todo en la parte que más se descontrolaba del proceso, la toma de posesión en los procesos masivos. Hasta este año, en que hemos utilizado por primera vez una herramienta informática, había que hacerlo casi a mano e ir analizando solicitud por solicitud de cada aspirante que hubiera aprobado; ahora utilizamos un sistema informático —parecido al que utilizan en los MIR para la adjudicación de plazas— con el que de manera rápida y telemática los aspirantes obtienen la plaza con carácter inmediato. Ahí hemos reducido casi dos meses, pero vamos a seguir trabajando. Yo soy consciente de que hay procesos en los que 6,9 meses sigue siendo mucho tiempo y vamos a seguir trabajando por acortarlo.

En lo que se refiere a los temarios, podemos entender que la reducción de los temarios es un proceso que ya se había producido en las ofertas anteriores a este año. Este año se han hecho retoques muy ligeros en los temarios, no ha habido ningún cambio en profundidad en los mismos, ha habido alguna actualización en algunos temarios de oposiciones del grupo A que básicamente tiene que ver con la actualización de las propias normas, con aclaraciones de temas que los propios preparadores nos habían puesto de manifiesto que no eran del todo claros o con alguna asociación profesional de técnicos superiores —ahora sindicato— que también nos había manifestado la necesidad de hacer algún ajuste, pero éstos han sido meramente formales, que no han sido conocidos con carácter previo a las convocatorias, pero tampoco entendemos que hayan supuesto un gran cambio, y no hemos tenido ninguna protesta de ningún opositor ni preparador como consecuencia de estos cambios. Ya no estamos en la fase en la que la racionalización de los procesos implicaba una reducción drástica de los temarios, esa fase ya se superó en ediciones anteriores de la oferta. Quiero concluir diciendo que las líneas generales de esta oferta son similares a las de las ofertas de años anteriores, no hay grandes cambios. En lo que insistiría es en las áreas prioritarias que se incorporan y en el tema de la informatización y modernización de los procesos en aras de que sean más cortos y eficaces.

Por lo que se refiere al portavoz del Grupo Socialista, agradecerle especialmente sus palabras de ánimo. Este trabajo de la oferta es muy duro, son muchos los elementos

que tenemos que poner en relación para que el resultado sea eficaz y eficiente, por lo que agradezco sus palabras.

Con respecto a la pregunta relativa al personal del servicio exterior, diré que este año el servicio exterior también es área prioritaria. En el mes de septiembre del año pasado el Consejo de Ministros decidió poner en marcha una serie de medidas para reforzar el servicio exterior. En relación con esas medidas de refuerzo, se aprobó un plan cuatrienal por el que se iba a incrementar el número de diplomáticos y de técnicos comerciales hasta 200 personas en el caso de los diplomáticos y 100 en el caso de los técnicos comerciales. Esta oferta refleja la primera anualidad de ese compromiso, con 50 plazas para diplomáticos y 25 para técnicos comerciales, cuyo objetivo es atender las necesidades que tiene el Estado en el exterior, la apertura de nuevas embajadas y de nuevos consulados, sobre todo en aquellos países en los que es importante una mayor presencia española, especialmente en temas relacionados con la inmigración. Creo que fue el viernes pasado cuando el Consejo de Ministros decidió adelantar la creación de cuatro de los consulados que estaban previstos para el conjunto del año en países en los que se hace necesaria esta mayor presencia española. Esto se ha reflejado en la oferta y espero que dé sus frutos cuando la resolvamos.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Alguna precisión, señor Guerra?

El señor **GUERRA ZUNZUNEGUI**: Señora secretaria general, respecto a la temporalidad no me ha dicho si las cifras que yo he dado están bien o mal y si lo que se ha reducido es un uno por ciento.

Respecto al temario, sería conveniente que incluso esas pequeñas modificaciones las conociera el opositor con tiempo suficiente.

En el servicio exterior español se necesita gente, pero hay cosas completamente absurdas. Consulado español, por decirle los más próximos a la frontera, en Poo. Se nos decía que por el tema de ETA, pero lo llevan la policía española y la policía francesa, no el cónsul. También en Nimes. Mire usted, Italia tiene en España nada más que dos consulados generales, Madrid y Barcelona, en el resto tiene unos cónsules honorarios, hijos de italianos, para el caso de que en Cádiz o en cualquier sitio ocurra algo. Hay que reorganizar el tema de los consulados Asuntos Exteriores le va a pedir muchos más y el resto de ministerios también, pero hay consulados que sobran. Además, esto no refleja lo que tienen los países de la Unión Europea. Nosotros, en Italia, tenemos un cónsul en Palermo por la Casa de Borbón. ¿Qué tiene que ver todo eso? En Italia deberíamos tener uno en Roma y otro en Milán, que son los dos centros importantes, y el resto cónsules honorarios.

Dicho esto, usted me ha dicho que han hecho un estudio pidiendo a cada ministerio lo que necesitaba pero yo creo que hay que hacer un estudio de la Función pública central, una vez hechas las transferencias. Reitero que son muy importantes las transferencias que se han hecho a

Cataluña, Andalucía, Baleares y Valencia y lo lógico sería que disminuyera el número de funcionarios en la Administración Central. Respecto al grupo A, a mí no me convence todavía que se necesiten más abogados de los que tenemos, teniendo en cuenta las competencias.

Termino diciéndole una cosa. En cuestión de seguridad, mire usted el número de plazas en Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en los últimos años del Partido Socialista y verá cómo disminuyeron. Recoja usted no solamente cuatro años, sino, por ejemplo, doce.

Nosotros, cuando estábamos en el Gobierno, respecto al Estatuto de la Función Pública, casi pactamos el tema con la oposición. Esto no ha sido posible esta vez. ¡Qué le vamos a hacer! Yo aspiro a que la Función pública española sea como la francesa, que cuando cambia un ministro o incluso un presidente de la República se mueven muy pocos en cada ministerio, 6 ó 7, a eso queremos llegar y para ello hay que contar con la oposición, como contamos nosotros, porque si no dentro de unos meses vamos a tener que deshacer lo que hicieron ustedes, y eso no me convence nada respecto a la Función pública.

El señor **PRESIDENTE**: Señora secretaria.

La señora **SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Sánchez Naranjo): Señor portavoz del Grupo Popular, con respecto a la temporalidad tiene usted razón, ha descendido aproximadamente un punto, lo que nos parece un porcentaje muy alto, sobre todo si lo comparamos con lo que sucede en el resto de las administraciones públicas, y éste además es un objetivo que coincide con el planteado por las organizaciones sindicales en los procesos previos de negociación. No estamos felices de la vida, pero estamos razonablemente satisfechos de ese límite y nos encantará seguir avanzando en la reducción de la temporalidad, por eso la oferta incluye medidas en ese sentido.

Respecto a los temarios, son cuestiones mínimas. Lo podremos tener en cuenta en ofertas sucesivas, se puede hacer un anuncio previo, pero no para adecuar una norma que ha salido y ese tipo de cosas.

En relación con los consulados, puede que tenga usted razón. Habría que hacer un análisis profundo sobre la situación de nuestro servicio exterior, en ello está el Ministerio de Asuntos Exteriores; este acuerdo de Consejo de Ministros de septiembre del año pasado —al que me refería anteriormente— pretende abordar una reforma integral del servicio exterior, no solamente un incremento de los recursos humanos sino una cosa más general y profunda.

Con respecto al estudio de la Función pública central, sin acabar de compartir con usted que el hecho de que se produzcan estas transferencias debe necesariamente implicar una reducción equivalente de efectivos en la Administración General, sí creo necesario, y voy a tomar nota de su sugerencia, un estudio previo para la oferta del próximo año que vaya más allá del estudio que hacen

—y muy bien hecho, porque son los que conocen los problemas— los ministerios y los organismos. Intentaremos hacer un estudio más global de ese tema. Digo que no comparto la relación de causa-efecto automática porque la Administración General del Estado no es que se vaya vaciando de contenido en la medida en que se van produciendo transferencias a las comunidades autónomas, es que además tiene, muchas veces derivadas de las directivas comunitarias, funciones que no tenía y que tiene que desarrollar y además el Gobierno decide determinadas políticas prioritarias a las que tiene que destinar recursos de una determinada manera, que no siempre son competencias transferencias a las comunidades autónomas. En cualquier caso, tenemos garantizado que no nos pasamos con el límite de la tasa de reposición; no tenemos una oferta incrementalista ni irresponsable, tenemos una oferta racionalizadora y que respeta el marco que fija presupuestariamente la propia tasa y que se orienta de una determinada forma, se orienta hacia áreas prioritarias y hacia territorios con mayores dificultades. No se preocupe, no creo que estemos haciendo barbaridades con la oferta ni que sea incrementalista, creo que somos bastante razonables.

El señor **PRESIDENTE**: Señor Torres García.

El señor **TORRES GARCÍA**: Quiero agradecer a la secretaria general la respuesta a la pregunta que le he formulado sobre el servicio exterior y hacerle un comentario al señor Guerra Zunzunegui. No hay que irse tan lejos para comparar datos en relación con la inversión en seguridad ciudadana ya que si comparamos el año 2004, cuando ustedes salen del Gobierno, con el año 2007, veremos que el presupuesto ha crecido en 2.100 millones de euros y que el número de policías y de guardias civiles es de 11.000 más en tres años.

PREGUNTAS DEL SEÑOR HEREDIA DÍAZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA EN EL CONGRESO, SOBRE:

- **EL NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE HAN ACCEDIDO A UN EMPLEO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DESDE MARZO DE 2004. (Número de expediente 181/002795.)**
- **MEDIDAS DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2007. (Número de expediente 181/002796.)**

El señor **PRESIDENTE**: Los puntos 2 y 3 son preguntas a la propia secretaria general del diputado don Miguel Ángel Heredia, del Grupo Socialista, al que le pregunto si es posible agruparlas, para ser más eficientes.

El señor **HEREDIA DÍAZ**: Trataré de agrupar las dos cuestiones. Señora secretaria general, este tema también va sobre comparativas, la comparativa de lo que hizo el Partido Popular y lo que está haciendo el Gobierno de Rodríguez Zapatero, pero en este caso en materia de discapacidad.

Hay que señalar que el 9 por ciento de la población española, más de tres millones y medio de personas, son personas con discapacidad. Si tenemos también en cuenta a sus familias estamos hablando de que para 10 millones de ciudadanos la discapacidad es una realidad presente de forma cotidiana en sus hogares. Pero estas personas todavía se siguen enfrentando con demasiada frecuencia a distintas formas de discriminación que las colocan en una situación de particular vulnerabilidad ante los riesgos de pobreza económica, exclusión social y aislamiento personal, sufriendo niveles inaceptablemente bajos de educación y de empleo. Las políticas en materia de discapacidad son prioritarias para los socialistas; así, el presidente José Luís Rodríguez Zapatero ha manifestado en reiteradas ocasiones el firme compromiso de su Gobierno de eliminar el déficit de ciudadanía al que están sometidas las personas con discapacidad. Son numerosas las medidas impulsadas por este Gobierno a lo largo de esta legislatura al objeto de facilitar el empleo a las personas con discapacidad; de hecho, ningún otro Gobierno en la historia de nuestro país ha adoptado más medidas en menos tiempo para facilitar el acceso al mercado laboral a las personas con discapacidad. Quiero recordar que a finales de 2003, estaba prácticamente finalizando el anterior Gobierno del Partido Popular, el Consejo Económico y Social elaboró un informe sobre la situación de las personas con discapacidad en nuestro país en el que se señalaba que el 8,7 por ciento de la población en edad de trabajar eran personas con discapacidad que presentaban una tasa de actividad muy baja, solo un 32 por ciento, la mitad que el resto de la población, pero una tasa de paro del doble, más del 26 por ciento.

Hay que destacar otro dato importante, cuando los socialistas llegamos al Gobierno el número de personas con discapacidad que trabajaban en las administraciones públicas era de solo el 0,7 por ciento. Por tanto, algo haría muy mal el Partido Popular para no alcanzar ni siquiera un uno por ciento de personas con discapacidad en las administraciones públicas. Esta gestión contrasta con el compromiso de este Gobierno de impulsar medidas que favorezcan el acceso al empleo público de estas personas. En este sentido, fue el propio ministro de Administraciones Públicas quien en sede parlamentaria se comprometió a corregir esta realidad, asumiendo el compromiso de duplicar esa cifra, hasta alcanzar el 2 por ciento, a través de medidas concretas que hiciesen posible el cumplimiento de ese objetivo. Este Gobierno ha tenido entre sus prioridades desde el primer día la adopción de medidas positivas que fomenten la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la no discriminación de las personas con discapacidad. Consideramos que la

verdadera integración social de estas personas pasa por su plena incorporación al mercado laboral. Por eso, el Ministerio de Administraciones Públicas ha hecho algunas actuaciones en esta materia, esencialmente el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, donde se reserva el 5 por ciento de las plazas de las administraciones públicas a personas discapacitadas, real decreto que dio respuesta a las reivindicaciones del Cermi y otras asociaciones representativas.

En este sentido, quiero señalar que hace pocos meses comparecía en el Congreso de los Diputados la secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, quien valoraba los datos entre 2003 y 2005 y señalaba que ha aumentado de forma notable el número de personas con discapacidad aprobadas en la pruebas de acceso a la Administración General del Estado, tanto en el ingreso libre como en los procesos de promoción interna. Ponía el ejemplo de 2003, cuando por turno libre accedieron 46 personas y por promoción interna 34. ¿Qué supone esto? Un porcentaje de aprobados del 1,86 por ciento y del 1,19 por ciento respectivamente. Eso fue con un gobierno del PP. En el año 2004 las cosas cambiaron por completo, accediendo al turno libre 95 personas y 49 en promoción interna, lo que representa un 3,5 por ciento y un 2,52 por ciento respectivamente, luego, hubo un aumento importante respecto al año anterior, del 106,5 por ciento en el turno libre y de más del 69 por ciento en promoción interna. En 2005, por primera vez se cumple de verdad el 5 por ciento de reserva de empleo público para personas con discapacidad, aumentando sustancialmente respecto a 2004. Pero falta el dato de 2006. En este sentido, le pregunto: ¿Qué número de personas con discapacidad ha accedido a un empleo en las administraciones públicas desde marzo de 2004 hasta la fecha? ¿Qué medidas ha adoptado el Ministerio de Administraciones Públicas para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad a lo largo del presente año 2007?

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra la señora secretaria general.

La señora **SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Sánchez Naranjo): Casi se ha contestado usted con la forma de plantear la pregunta. Tiene S.S. mucha y muy buena información. Voy a intentar ser un poco más precisa respecto a algunas de las cifras que ha dejado esbozadas en su intervención.

El impulso de medidas tendentes a favorecer al colectivo de personas con discapacidad constituye un imperativo de la actividad administrativa. Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público en condiciones de igualdad al resto de las personas con objeto de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades. El Gobierno aprobó el Real Decreto 2271/2004,

de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, al que usted se refería. En esta norma se establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Este porcentaje se está cumpliendo por la Administración General del Estado en las respectivas ofertas de empleo público de cada año, incluso se ha superado ya porque el 5 por ciento es un mínimo, pero se puede superar. En las convocatorias de ingreso libre en los años 2005 y 2006 se ha llegado a unos porcentajes del 5,8 y del 5,29 respectivamente. El reparto de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad en los diferentes cuerpos y escalas no es uniforme. El MAP, en base en lo dispuesto en el Real Decreto de oferta de empleo público, determina la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes de cuerpos y categorías cuyos integrantes normalmente desempeñan actividades compatibles en mayor o menor medida con la posible existencia de una minusvalía. Esto hace que haya mayor concurrencia de personas con discapacidad en las convocatorias de pruebas selectivas de cuerpos o escalas generales y dentro de éstos en los incluidos en el grupo D de titulación, que en grupos superiores donde la concurrencia de personas con discapacidad es menor. Además, las plazas reservadas que quedan desiertas no se pueden acumular al turno libre, se acumulan al cupo del 5 por ciento de la oferta del año siguiente con un límite máximo de un 10 por ciento.

Paso a contestar la pregunta concreta. En cuanto al ámbito de la Administración General del Estado, he de indicar que la cifra global del número de personas que han accedido a un empleo público desde marzo de 2004 asciende a más de medio millar, en concreto a 573, en el conjunto de los procesos de acceso libre y de promoción interna que se han convocado. Este dato se ha obtenido del seguimiento de las convocatorias de la oferta de empleo público que realiza el MAP a través de la Dirección General de la Función Pública, para aquellos casos en los que la discapacidad ha sido alegada por el interesado para poder concurrir a los procesos. Esto quiere decir que este dato, muy probablemente, sea mayor porque solo si se alega la discapacidad podemos saber que la persona que ha accedido tiene una discapacidad, pero hay muchos casos en los que personas con discapacidad acceden por el turno libre sin poner de manifiesto que tienen una determinada discapacidad.

Como les he señalado en mi intervención sobre la oferta de empleo público para el año 2007, los resultados de 2004, 2005 y 2006 marcan un cambio de tendencia muy significativo, no solo por el número de aspirantes sino por el número de aprobados respecto a años anteriores. Así, entre los años 1994 y 2003 la cifra de aprobados por el turno de reserva se situó en 147 personas, es decir, apenas un 0,6 por ciento de los nuevos empleos de

aquel periodo. Desagregando por años la cifra de las 573 personas que han accedido a la Administración: en el año 2004, en la forma de ingreso libre para el conjunto de todos los cuerpos y escalas adscritos a la Administración General del Estado, accedieron 95 personas con discapacidad sobre un total de 205 plazas convocadas por el turno de reserva, esto es, un 3,16 por ciento sobre el total de personas que accedieron a la Administración General del Estado por turno libre; en 2005 se reservaron 244 plazas, habiendo accedido 122 personas con discapacidad sobre un total de 2.882 personas que accedieron a la AGE, lo que supone un porcentaje de un 4,2 por ciento; en el año 2006 los puestos reservados a personas con discapacidad fueron 284, habiendo aprobado 155 personas con discapacidad, lo que supone un 5,2 por ciento sobre el total de 2.928 personas que han accedido a la Administración por este turno. Con ello se puede afirmar que estamos ante una de las mejores cifras de empleo público a favor de las personas con discapacidad de la historia de la Administración española. Desde el año 2004 no ha cesado de incrementarse la incorporación de personas con discapacidad, triplicándose su número desde el año 2003. Estos datos positivos se repiten en los procesos de promoción interna, en los que el número de personas con discapacidad también se incrementó, habiéndose reservado para los años 2004, 2005 y 2006 un total de 62 plazas para ser cubiertas por este turno y habiendo accedido 201 personas. En el 2004 accedieron 49; en 2005, 76 y en 2006 otras 76. En la distribución por sexos sigue siendo mayor el número de hombre que de mujeres que acceden por este turno al empleo público: un 3,34 por ciento de mujeres frente a un 5,87 por ciento de hombres en el 2006.

Quiero destacar que la aplicación de la medida del 5 por ciento de reserva se está aplicando también en las convocatorias de la oferta de empleo público para el año 2007, ascendiendo el número de plazas reservadas

por turno de discapacidad, tanto por turno libre como por promoción interna, a 524. Así, para la forma de ingreso libre en el conjunto de cuerpos y escalas adscritos al grupo A se han reservado 73; en el B, 77; en el C, 31 y en el D, 113, lo que suma el total de las plazas reservadas. En promoción interna también se respeta el porcentaje del 5 por ciento con la siguiente distribución: un 36 por ciento en el grupo A; 29 en grupo B; 119 en grupo C y 46 en Grupo D, que hacen un total de 230 plazas. Esta medida del cupo de reserva junto con las demás previstas en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, y en la aprobación de la Orden de 2006 de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos, está dando un resultado muy positivo en relación con el número de personas con discapacidad que se están incorporando a la Administración y esperamos que esta tendencia se mantenga en los próximos años.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Heredia ¿quiere puntualizar algún tema?

El señor **HEREDIA DÍAZ:** Deseo felicitar al responsable del Ministerio de Administraciones Públicas por el buen trabajo que se está realizando, por ese real decreto que ha permitido que como media cada año estén entrando doce veces más personas con discapacidad de lo que entraban con un gobierno del Partido Popular.

El señor **PRESIDENTE:** Quiero dar las gracias a la secretaria general por su comparecencia y por la respuesta a las preguntas formuladas.

Se levanta la sesión.

Eran las doce y treinta minutos del mediodía.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

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

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

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



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**