



**COMPARECENCIA DEL MINISTRO  
DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JORDI SEVILLA  
COMISIÓN DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

*(A petición propia)*  
**“Para informar sobre las líneas básicas del  
anteproyecto de Estatuto Básico del  
Empleado Público”**

Gabinete de prensa

Quiero comenzar la intervención agradeciendo el cordial recibimiento de sus Señorías, al tiempo que expreso mi satisfacción de comparecer ante esta Comisión, una vez más y a petición propia, para informar sobre las líneas básicas de una iniciativa que considero de gran importancia: el Estatuto Básico del Empleado Público.

Intentaré que mi exposición responda a las inquietudes que Sus Señorías puedan tener sobre este tema y, en cualquier caso, estaré encantado de contestar a todas aquellas cuestiones que deseen plantearme tras mi intervención.

Señorías, ya en mi primera comparecencia les transmití que este Gobierno cree en lo público, en unos servicios públicos de calidad que tienen como objetivo hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre las personas, en una administración que sea garante e impulsora de derechos y libertades.

Tal y como he dicho en alguna ocasión, 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, este Gobierno está impulsando, desde el principio, cambios significativos en la administración, con tres líneas principales: mejora de la organización, mejora de la relación con los ciudadanos y mejora de la función pública.

Nuestro impulso de modernización de la administración pública busca, ante todo, hacer que sea más cercana a los ciudadanos, adecuándola a la realidad de la sociedad española actual y que pueda así responder a sus necesidades.

Y, desde luego, la administración no puede cumplir con la tarea que tiene encomendada sin una adecuada 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 los problemas de los ciudadanos.

Y pensamos que el anteproyecto de Estatuto Básico del Empleado Público que hoy les presento es el instrumento idóneo para ello.

Sin duda, todos los grupos aquí presentes estarán de acuerdo en que el actual marco jurídico necesita ser transformado para acometer esta imprescindible tarea.

De hecho, son varias las razones, en este sentido, que justifican la necesidad de un nuevo marco jurídico.

En primer lugar, es ya inaplazable que demos cumplimiento al mandato del artículo 103.3 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, a consecuencia del desarrollo del modelo de estado autonómico recogido en la Constitución.

Pero los cambios experimentados por la administración no se han producido sólo 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 pública.

El nuevo contexto socioeconómico, de interacción y de 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 orientarla mejor 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 actuales, 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 individual y 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 en la resolución de sus necesidades.

Ante todos estos cambios, resulta esencial crear un marco jurídico que facilite e impulse el esfuerzo 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 pueden ofrecer una buena panorámica de los objetivos de la Ley.

Después, me gustaría referirme a las semejanzas y diferencias de este anteproyecto, en relación con algún precedente que estimo de gran importancia.

Para finalizar, les hablaré con brevedad del proceso que nos ha conducido hasta aquí, es decir, del procedimiento que hemos seguido para la elaboración del anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Señorías, el anteproyecto de Estatuto Básico del Empleado Público supone, ante todo, 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 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, les resumiré los diez puntos más importantes que configuran este anteproyecto.

En primer lugar, el establecimiento de una legislación básica que regula, fundamentalmente, los principios, dejando potestad de desarrollo a 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 la legislación específica.

En la redacción del anteproyecto 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 a las 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 esquema general.

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, y 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.

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 clasificarlo en: 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 Empleo 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.

Éste, 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 vengo diciendo, 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 éstos, 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 sólo vertical, es decir, basado en la movilidad.

El quinto punto esencial del anteproyecto se refiere a la fijación de las retribuciones básicas, que serán iguales para todas las administraciones públicas, mientras que las complementarias serán fijadas por cada administración, con lo que se logrará una estructura retributiva más acorde y adecuada a la realidad actual.

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.

En sexto lugar, tenemos como aspecto destacado del anteproyecto la regulación, por primera vez, de los derechos y deberes de los empleados públicos, individuales y colectivos, con el establecimiento de un Código de Conducta en la línea de las pautas que siguen los 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 forma 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 éstos 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 presentamos consiste en que se trata de una norma que plantea que las administraciones públicas planifiquen estratégicamente sus recursos humanos, apostando decididamente por instrumentos indispensables de planificación 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 son el impulso a la igualdad de género o la lucha contra la violencia de género.

A esos 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.

Estos son los diez puntos esenciales en los que les he querido resumir el contenido del anteproyecto, aunque éste 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, y 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.

Desde luego, sería pueril pretender hacer tabla rasa del pasado y operar en el vacío, ya que es la suma de experiencia de actuaciones sobre las administraciones públicas la que nos ha de permitir obtener el éxito en este empeño.



Por ello, les ruego me permitan que efectúe una breve comparación entre el Proyecto de Ley del año 1999, que es el referente más inmediato del que disponemos y al que hemos acudido, y el anteproyecto de Estatuto Básico del Empleado Público que hoy les estoy presentando.

Señorías, son muchas, como les digo, las similitudes con el Proyecto de Ley de 1999; a continuación, voy a referirme a las principales.

En primer lugar, tenemos que 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 del anterior gobierno.

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 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 materia retributiva, 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 algunas pequeñas diferencias, 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.

Se recoge, además, una Comisión de Coordinación de la Función Pública, ahora denominada Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Obviamente, existen también 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 aquél, pensamos que éste merece ser aprobado.

Quizás la diferencia más importante sea 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 este sentido, lo que de forma reiterada ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional, por ejemplo en su sentencia 147/1991.

Esta sentencia dice, textualmente: "*en principio debe entenderse que excede de lo básico todo 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 del Empleado Público 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 sólo 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 aquéllas. Para el resto del personal, aquel Proyecto de Ley tenía tan sólo 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 100 en el 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 los 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 documento del anterior ejecutivo incluía ya la figura de la función directiva pero no la definía claramente, el presente anteproyecto viene a subsanar esa deficiencia, dándole contenido a esta nueva función, y dejando un amplio margen de maniobra en su regulación a las Comunidades Autónomas, a quienes corresponde hacerlo, dentro de sus potestades de autoorganización.

El Gobierno considera primordial la ética en la función pública, y por ello el Proyecto prevé un Código de Conducta para todos los empleados públicos, algo que el Proyecto anterior no hacía.

También hay una mejora considerable 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, sin la presencia de representantes políticos o sindicales, en su condición de tales, y se vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

El Proyecto de Ley 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 gran importancia los métodos objetivos que permitan evaluar periódicamente el desempeño de la actividad profesional, lo que tendrá efectos en la promoción profesional del funcionario.

El Proyecto de Ley de 1999, por el contrario, basaba todavía las diferentes carreras en la progresión de categoría personal

El tratamiento de los sistemas retributivos también ha sido sensiblemente mejorado.

Manteniendo la competencia estatal para la fijación de los incrementos retributivos anuales en todas las administraciones públicas, se hace una definición de los factores a que han de atender las retribuciones complementarias, cuya fijación corresponde a cada administración.

Se delimitan claramente, por otra parte, las retribuciones básicas y sus cuantías, que serán iguales para todas las administraciones públicas.

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 la obtención de resultados que este Gobierno está, como he dicho anteriormente, decidido a 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 idénticas.

Algo que la realidad, incluidas las Comunidades Autónomas gobernadas por el Partido Popular, desmiente claramente, existiendo diferencias muy significativas entre las retribuciones a los empleados públicos de las Comunidades.

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 públicas.

Esta cuestión tampoco estaba contemplada en el Proyecto de Estatuto de 1999.

Como pueden comprobar, el presente anteproyecto de Ley representa una sensible mejora de 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.

A continuación, les resumiré las claves de ese proceso.

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 UIMP 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 el informe en la página web del Ministerio de Administraciones Públicas y se abrió la posibilidad de enviar comentarios o sugerencias mediante el correo electrónico.

En total, se recabaron 240 aportaciones.

Posteriormente, el 28 de junio de 2005 comparecí en el Congreso para presentar el referido informe.

En base a estas actuaciones, a continuación 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 ahora.

Dicho borrador ha sido publicado, igualmente, 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 ese 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 principalmente en los siguientes ámbitos:

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, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, 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 presentado por el Partido Popular.

Las reuniones que se han celebrado en el seno de esta Comisión, al objeto de debatir y buscar el mayor consenso posible en la elaboración del Anteproyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, han sido las siguientes:

En Puigcerdá, 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, días 6 y 7 de octubre de 2005, se debate el capítulo de negociación colectiva como adelanto del borrador de 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 el borrador, empezando la negociación 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 también monográfica sobre el borrador, las Comunidades Autónomas gobernadas por el partido Popular abandonaron la reunión, debatiéndose con las demás Comunidades desde el capítulo VI al capítulo XII.

En Zaragoza, los días 23 y 24 de marzo de 2006, se ha vuelto a producir la misma actitud de las Comunidades Autónomas gobernadas por el Partido Popular, 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 con profundidad el borrador.

Todas estas reuniones han permitido que las Comunidades Autónomas hayan expresado su opinión y propuestas 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, de las que resumiré 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 éste.

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 renunciado 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.

Por terminar este resumen de las muchas aportaciones realizadas, que han alcanzado hasta el 75% 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 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 por el Secretario General para la Administración Pública a las organizaciones sindicales UGT, CC. OO y CSI-CSF el 19 de diciembre de 2005.

Tras acordar un periodo para la revisión del texto por parte de éstas, se iniciaron las reuniones de trabajo el 13 de febrero de 2006, en la 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 los días 20 de febrero, 1 de marzo, 8 de marzo y 15 de marzo.

La reunión de 20 de febrero tuvo como único 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; y empleados públicos.

En la reunión del 8 de marzo se avanzó hasta el capítulo octavo: 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 de 15 de marzo se analizó el resto de los capítulos, llegándose al final del borrador.

En total se han llevado a cabo 6 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 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 Federación Española de Municipios y Provincias, el Secretario General para la Administración Pública ha 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.

Y, 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 de Estatuto Básico del Empleado Público pueden haberse hecho una idea de la importancia que el Gobierno concede a esta iniciativa, así como del cuidado que hemos puesto en compartir su elaboración desde el principio.

Sin embargo, no parece que para el Partido Popular la elaboración de una norma básica que va a concernir a 2.400.000 personas tenga excesiva relevancia, vista su actitud en las dos últimas reuniones y su amenaza de ni siquiera sentarse a discutirla.

Es una actitud que no se entiende ni resulta posible entender, ante un anteproyecto que es perfectamente constitucional y que resulta compatible con las normas jurídicas sobre Función Pública que ya tiene cada una de las Comunidades Autónomas, incluidas, como es natural, las gobernadas por el Partido Popular.

Es un anteproyecto, además, que parte del que realizó el gobierno del P.P. y que comparte con éste, como hemos visto, gran parte de su inspiración y sus contenidos.

En 1999, el P.P. también quiso hacer una norma básica que fuera compatible con la realidad del estado autonómico y que concediera a las Comunidades Autónomas capacidad de desarrollo legislativo en materia de empleo público.

Sin embargo, eso mismo, ahora y planteado por un gobierno socialista les parece tan irritante, tan insoportable, que ni siquiera permanecen sentados a la misma mesa, ni siquiera se permiten ese ejercicio básico de democracia que consiste en hablar, aunque sea para disentir, y por el contrario se levantan y se van por sistema.

Por ello, hago un llamamiento al Partido Popular a que reconsidere, más que su oposición, su negación frontal del presente Estatuto, y para que recuperemos los cauces de diálogo que nos permitan llegar a un acuerdo, o al menos intentarlo.

### *Conclusión*

Señorías, para ir concluyendo, 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 diferente 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 éstas de la flexibilidad necesaria para responder a una realidad dinámica.

Crearía, además, la inevitable desigualdad que conlleva el 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 ofrecerá flexibilidad a las diferentes administraciones para el desarrollo normativo en función de sus necesidades.

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, tendrán pues como resultado el fortalecimiento de los aspectos comunes de las diferentes Administraciones 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 libertades de la ciudadanía.

La modernización de nuestra administración es, en definitiva, un tema demasiado importante y que nos concierne demasiado a todos como para hacer, también aquí, un partidismo miope y contraproducente.

Por ello, estoy convencido de que, cuando el presente Estatuto llegue a la Cámara, todos estaremos a la altura que nos exige nuestro deber y lograremos un proyecto de futuro para nuestra administración pública.

Porque, si algo compartimos todos, es sin duda 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.