



CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

DIARIO DE SESIONES

Año 2008

VII LEGISLATURA

Núm. 159

COMISIÓN DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

PRESIDENTA: Doña Ana Rosa Sopeña Ballina

Sesión celebrada el día 22 de mayo de 2008, en Valladolid

ORDEN DEL DÍA:

1. Pregunta con respuesta Oral, POC 159-I, formulada a la Junta de Castilla y León por el Procurador D. Manuel Fuentes López, relativa a causas de la falta de resolución provisional del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de los grupos B y C de diversos cuerpos y escalas, en las Consejerías de Hacienda y Agricultura y Ganadería, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 53, de 7 de febrero de 2008.
 2. Pregunta con respuesta Oral, POC 214-I, formulada a la Junta de Castilla y León por la Procuradora Dña. Inmaculada Yolanda Vázquez Sánchez, relativa a procesos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios del personal laboral fijo, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 60, de 3 de marzo de 2008.
 3. Pregunta con respuesta Oral, POC 251-I, formulada a la Junta de Castilla y León por el Procurador D. Francisco Julián Ramos Manzano, relativa a medidas adoptadas por la Consejería de Administración Autonómica en relación con el “Acuerdo Marco de Modernización y Mejora de la Administración Autonómica de Castilla y León”, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 84, de 6 de mayo de 2008.
-
-

SUMARIO

Págs.	Págs.
Se inicia la sesión a las diez horas cuarenta minutos.	2978
La Presidenta, Sra. Sopeña Ballina, abre la sesión.	2978
Intervención de la Procuradora Sra. Vázquez Sánchez (Grupo Socialista) para comunicar sustituciones.	2978
Intervención del Procurador Sr. Ramos Manzano (Grupo Popular) para comunicar sustituciones.	2978
Primer punto del Orden del Día. POC 159.	
El Secretario, Sr. Martín Benito, da lectura al primer punto del Orden del Día.	2978
Intervención del Procurador Sr. Fuentes López (Grupo Socialista) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	2978
Contestación, en nombre de la Junta, de la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.	2979
En turno de réplica, interviene el Procurador Sr. Fuentes López (Grupo Socialista).	2981
En turno de dúplica, interviene la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.	2983
Segundo punto del Orden del Día. POC 214.	
El Secretario, Sr. Martín Benito, da lectura al segundo punto del Orden del Día.	2984
Intervención de la Procuradora Sra. Vázquez Sánchez (Grupo Socialista) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	2984
Contestación, en nombre de la Junta, de la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.	2985
En turno de réplica, interviene la Procuradora Sra. Vázquez Sánchez (Grupo Socialista).	2986
En turno de dúplica, interviene la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.	2986
Tercer punto del Orden del Día. POC 251.	
El Secretario, Sr. Martín Benito, da lectura al tercer punto del Orden del Día.	2988
Intervención del Procurador Sr. Ramos Manzano (Grupo Popular) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León.	2988
Contestación, en nombre de la Junta, de la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.	2988
En turno de réplica, interviene el Procurador Sr. Ramos Manzano (Grupo Popular).	2990
En turno de dúplica, interviene la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.	2990
La Presidenta, Sra. Sopeña Ballina, levanta la sesión.	2991
Se levanta la sesión a las once horas cincuenta minutos.	2991

[Se inicia la sesión a las diez horas cuarenta minutos].

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Buenos días. Vamos a comenzar esta Comisión. En primer lugar, quería darle, pues... agradecerle a la... a la Directora General, a María José Heredia, pues, el que esté aquí hoy para contestar a estas preguntas que le vamos a formular.

Y dicho esto, pues quería... ¿algún Grupo Parlamentario tiene alguna sustitución?

LA SEÑORA VÁZQUEZ SÁNCHEZ: Sí, buenos días. A Fernando Benito le sustituye Consuelo Villar, y a David Rubio, María Blanco.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. ¿Por el Grupo Parlamentario Popular?

EL SEÑOR RAMOS MANZANO: Sí, buenos días, muchas gracias. Luis Domingo González Núñez sustituye a Josefa García Cirac.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Pues... pues vamos a pasar a dar lectura

al primer punto del Orden del Día por el... por el señor Secretario.

POC 159

EL SECRETARIO (SEÑOR MARTÍN BENITO): Gracias. Buenos días, Presidenta. Buenos días, Señorías. Primer punto del Orden del Día: **“Pregunta con respuesta Oral, 159-I, formulada a la Junta de Castilla y León por el Procurador don Manuel Fuentes López, relativa a causas de la falta de resolución provisional del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de los grupos B y C de diversos cuerpos y escalas, en las Consejerías de Hacienda y Agricultura y Ganadería, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 53, de siete de febrero de dos mil ocho”.**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Para la formulación de la pregunta, y por un tiempo de diez minutos, tiene la palabra el señor Fuentes.

EL SEÑOR FUENTES LÓPEZ: Gracias, señora Presidenta. Buenos días, Señorías. Buenos días, señora Directora General, doña María José Heredia, y bienvenida a esta... a esta Comisión. Bien.

La Consejería de Presidencia y Administración Territorial convocó, mediante Orden 1526 de dos mil seis, de diecinueve de septiembre, concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de los grupos B y C de diversos cuerpos y escalas de las Consejerías de Hacienda y Agricultura y Ganadería. El plazo de presentación de solicitudes concluyó el día veintitrés de octubre del año dos mil seis.

El lunes, dieciséis de octubre de dos mil seis, se publicó una corrección de errores de la citada orden, ampliándose el plazo de presentación de solicitudes hasta el día dos de noviembre de dos mil seis.

Posteriormente, el día treinta y uno de octubre de dos mil seis se publicó otra Orden, 1690/2006, de veinticinco de octubre, que modificó la base primera, apartado uno, quedando ampliado el plazo, por segundo... por segunda vez, hasta el día trece de noviembre de dos mil seis inclusive. Cualquiera que haga un seguimiento de las órdenes de convocatoria de las diferentes Consejerías de la Junta de Castilla y León ve que esto es habitual: sale la orden, se publican modificaciones posteriormente, se van ampliando los plazos, e incluso así no se cumplen los plazos.

Continúo. Según la base undécima, apartado cinco, del citado concurso de méritos, el plazo para la resolución del presente concurso será de ocho meses a partir de la fecha en la que finalice el de presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho pública la resolución, podrán los interesados que hubieran comparecido en el procedimiento entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo. Es decir, a partir del trece de noviembre, y contando ocho meses, el plazo finalizaría el trece de julio del año dos mil siete; contando la prórroga que se concede en casos excepcionales -cuatro meses de prórroga-, el plazo concluiría, en todo caso, el día trece de noviembre de dos mil siete, si es que hubiera casos excepcionales.

Le pregunto, Señoría: ¿cuáles son las razones para que no haya salido la resolución provisional del concurso? Esta era la pregunta que hacíamos en el momento de presentar esta pregunta oral, hace bastante tiempo. Es verdad que ya ha salido el concur... la resolución provisional del concurso, el día veintisiete de marzo de este año dos mil ocho, con ocho meses y medio de espera después de cumplirse el plazo definitivo que decía la orden de convocatoria. Y, además, ha habido correcciones, dos: una el día veintiocho y... y otra el día treinta y uno; como decía, de forma habitual.

Y también le pregunto: ¿cuándo saldrá la resolución definitiva del concurso? El plazo ha sido de ocho meses (y termino mi intervención) y ya ha pasado, de esos ocho meses, más de año y medio. Espero que haya razones contundentes y suficientes para poder explicar este grave retraso. Desde mi punto de vista, los funcionarios, al me-

nos al Grupo Parlamentario Socialista, nos dicen que están preocupados, que preguntan y nadie les da ningún tipo de explicación. Y estoy hablando de los cuerpos y de los funcionarios que menos cobran, en general, de la Administración Pública.

Y termino diciéndole que me gustaría que sí nos explicara, para conocimiento de todo el mundo, cuándo se compromete usted a que salga la resolución definitiva de este concurso. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señor Fuentes. Para contestar a la pregunta oral, tiene la... tiene la palabra la Directora General, doña María José Heredia de Miguel.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Muchas gracias, señoría. La Consejera de Administración Autonómica, en su primera comparecencia, ya planteó como uno de los principales objetivos de la Consejería -y, por lo tanto, es un objetivo también de la Dirección General de la Función Pública; está también en el acuerdo que hemos firmado con todos los sindicatos- la agilización y la activación de todos los procesos de provisión y de selección. Partimos de la máxima de que estamos trabajando -después le explicaré cómo- por que los plazos de resolución de los procesos de selección y provisión sean menores y se reduzcan.

En cuanto al procedimiento por el que usted me pregunta, bueno, es un concurso para plazas de los grupos A, B y C, de diversos cuerpos y escalas en la Consejería de Hacienda y Agricultura y Ganadería. No son realmente los grupos que menos cobran en esta Administración, estamos hablando de los A, B y C, de los que más cobran. Pero eso no... no viene... no viene al caso.

Como usted dice, en el plazo en el que... que ha transcurrido desde que usted planteó la pregunta, se ha dictado la Orden de Administración Autonómica 488/2008, de diecinueve de marzo, por la que se resolvió provisionalmente este concurso de méritos. La orden se publicó en el Boletín Oficial de Castilla y León, número 59, del día veintisiete de marzo. Como quiera que también en el Boletín Oficial del treinta y uno de este mes de marzo se publicó una corrección de errores, en la cual se dispone que el plazo de doce días naturales previsto para la presentación de alegaciones comenzará a computarse a partir del día siguiente, este plazo de presentación de alegaciones finalizó el doce de abril de dos mil ocho. A fecha de hoy, la Comisión se encuentra estudiando y valorando las reclamaciones formuladas a esta resolución provisional. Yo me he puesto en contacto con ellos, sabemos que la Comisión es libre, la Comisión decide sus tiempos y sus modos de reunión, pero a mí lo que me confirman es que a finales de mayo o principios de junio este concurso estará definitivamente resuelto.

¿Por qué ha tardado tanto este concurso en resolverse? Pues sí, usted me decía que espera que haya una causa que lo justifique. Yo creo que existe esa causa que... que lo justifica, porque la causa principal del retraso de este concurso radica en el carácter experimental e innovador que ha habido en la gestión administrativa del mismo, de este concurso. La novedad ha radicado en todo este procedimiento en que, por primera vez -por primera vez en nuestra Comunidad Autónoma, pero por primera vez en cualquier Comunidad Autónoma, porque ninguna otra tiene una herramienta de gestión de personal como la nuestra, como el sistema Pérsigo-, por primera vez todo un proceso de selección, de provisión, se ha gestionado a través de la herramienta informática, a través del módulo acceso/provisión.

Cuando digo que completamente se ha gestionado el proceso, quiero decir que... -ustedes ya saben que esta Administración ha apostado por las nuevas tecnologías, pero las nuevas tecnologías necesitan también su procedimiento de puesta en funcionamiento- pues bien, por gestión concre... completa del procedimiento entendemos que por la herramienta informática se han buscado los puestos vacantes y su aplicación al concurso, se han grabado las instancias y los puestos solicitados, se han confeccionado... se ha confeccionado la relación de puestos vacantes y a resultas, se han detectado los puestos no solicitados por nadie que pueden ser ofertados a personal de nuevo ingreso, se han elaborado los certificados de méritos y se han realizado todos los pasos intermedios hasta llegar a las resoluciones provisionales.

Pero lo... esto no es, sin embargo, toda la novedad. Ya se había intentado y ya se había realizado esto con concursos que afectaban a pequeño número de solicitantes. Sin embargo, lo que se ha hecho ahora es probar el sistema de calidad de nuestra herramienta informática, porque se están tramitando a la vez -y ya digo, completamente gestionados por este procedimiento- aquel concurso A-B, que también se retrasó y que ya fue resuelto el veintiuno de diciembre; el concurso B-C-D, que todavía está pendiente, con cerca de cuatro mil solicitudes; y este concurso A-B-C, que tiene trescientas ochenta y cinco solicitudes. Si ustedes se dan cuenta, son tres concursos con un alto número de solicitudes, en los tres concursos hay puestos de nivel de grupo B, en dos hay puestos de grupo A y en dos hay puestos de grupo C. Esto, para un sistema informático, supone un salto cualitativo importante, y esto es lo que no se había aprobado nunca.

La gestión de este concurso, como digo, ha resultado satisfactoria. En el A-B resultó completamente satisfactoria, tanto en los listados provisionales, en los definitivos, en la adjudicación de plazas a resultas, y en este concurso esperamos que también. Queda pendiente, como digo, el B-C-D.

¿Dónde han radicado las dificultades, también, para que este procedimiento, pues, no haya sido todo lo ágil

que, en principio, podría uno pensar? Pues bueno, al ser un procedimiento informático, estaba pensado para que las solicitudes se presentaran vía telemática. De hecho, las solicitudes podían presentarse a través de la página web de la Junta de Castilla y León. Pero, claro, es un procedimiento con el que todavía los usuarios no están muy familiarizados, y la realidad fue que la mayoría de las solicitudes se presentaron de forma presencial en las ventanillas de las distintas oficinas públicas. Esto ha ralentizado el procedimiento porque ha habido que grabarlas manualmente en la herramienta Pérsigo.

Una vez que todas las solicitudes fueron grabadas en el sistema Pérsigo, se reme... se remitieron a las Consejerías y a los organismos autónomos los listados con la relación de concursantes que estaban destinados en ellas, para que, también a través de la herramienta Pérsigo, elaboraran los certificados de méritos. Este procedimiento era también un procedimiento novedoso y no exento de dificultades: novedoso por el sistema en sí, y que llevaba también la dificultad de que el personal debía aprender, el personal no estaba familiarizado con la utilización de esta herramienta. Y la elaboración de estos certificados ha exigido a los Servicios de Personal y Asuntos Generales de las diferentes Consejerías, y sobre todo, y muy especialmente, a la Consejería de Agricultura y Ganadería, un gran esfuerzo. Un gran esfuerzo porque, mientras la Consejería de Agricultura y Ganadería debía elaborar los certificados que le correspondían a su personal para participar en este concurso, estaba elaborando a la vez certificados en materia de provisión para el concurso A-B, que tenía numeroso personal que participaba, para el concurso ordinario de Veterinarios, con setecientas treinta y siete solicitudes, y el específico, con doscientas setenta. Estaba a la vez en marcha el concurso específico de Administración General de la propia Consejería, con veintitrés solicitudes; el concurso específico de Administración Especial de la propia Consejería, con ciento setenta y una solicitudes; en fase de concurso de otros procesos selectivos, pues, a la vez estaban los procedimientos libres, los procesos de consolidación y las promociones internas. Agricultura estaba elaborando certificados para concursos de Veterinarios -mil quinientas veintitrés solicitudes-, Ingenieros Agrónomos -sesenta y seis-, Ingenieros Técnicos Agrícolas -doscientos cuarenta-, Químicos -noventa y ocho-, Inspectores de Campo -diecinueve-, Controladores Pecuarios -cuatrocientos veintinueve-, Auxiliares de Laboratorio -quinientos treinta-, y, así, un gran número, también, de otros cuerpos generales que afectaban a esta Consejería: Personal de Servicios Libres ha presentado ocho mil novecientas sesenta y ocho solicitudes, y Personal de Servicios en reducción de temporalidad, cinco mil ochocientos dieciocho solicitudes.

Esta es la causa por la que haya habido varios factores que se han incardinado para ralentizar este... la resolución de este concurso.

Mire, nosotros -le repito- tenemos muy claro que los procesos de selección y provisión deben acortarse, y la Consejera fue la primera en reconocerlo, y fue la primera que lo avanzó como uno de los objetivos; pero también es cierto que la gestión de un volumen de personal como el nuestro, con más de... de ochocientos... ochenta y siete mil empleados públicos, con ofertas todos los años, que se pretenden que se sigan manteniendo las ofertas libres, las de promoción interna, los procesos de consolidación, etcétera, requiere echar mano de las nuevas tecnologías. Y las nuevas tecnologías necesitan el período de prueba de las mismas, y, además, que el personal se adapte a una nueva forma de trabajar.

Yo tengo mi... sí, mi... no, cuando un lanzador salta desde una roca muy alta y cae al mar, pues hay un momento en el que está sumergido, en el que está hundido, y en el que cualquiera puede pensar, incluso, que se ha ahogado; pero dos minutos más tarde, ese saltador salta y está arriba celebrando el éxito de su proyecto o de su objetivo. Es verdad que muchas veces se nos hace la foto cuando estamos hundidos, ahí, debajo del agua. Yo lo único que pido -que creo que es lo que también se ha pedido desde mi Consejería- es ese momento, ese período de tiempo para que salgamos a flote, y la fotografía pueda ser la del saltador que lo... que lo está celebrando.

No somos los únicos que... que lo vemos así. Realmente, este procedimiento, esta gestión ha sido feli... ha sido alabada y ha sido felicitada por el resto de Comunidades Autónomas, porque repito que somos los únicos que contamos con esta herramienta, y que el hacer esta prueba de dificultad era absolutamente necesario. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Para un turno de réplica, tiene la palabra el señor Fuentes.

EL SEÑOR FUENTES LÓPEZ: Gracias, señora Presidenta. Señora Heredia, Directora General, bueno, yo decía la Consejería de Presidencia y Administración Territorial -que era la que... la correcto entonces-, ahora hemos modificado la estructura, y de este tema se encarga -y es... y espero que con mucho interés- la nueva Consejería de Administración Autonómica.

Empiezo diciendo que me consta sus ganas de poder solucionar muchos temas que están pendientes por una mala gestión anterior, de una forma clara. Esa es su obligación, pero me consta su interés, porque así me lo ha transmitido, y así veo trabajar a la nueva Consejera, zamorana, por cierto.

Decía usted que la nueva Consejera se ponía como objetivos la agilización de todos los procesos que estaban en marcha. Es evidente, tenía... era un objetivo obligado, porque, si no lo... si no lo hubiera planteado ella en

su intervención, cuando nos presentó el trabajo de esta Legislatura, se lo habría dicho seguramente que mi compañera, la Portavoz, que le contestaba en nombre del Grupo Parlamentario Socialista. Es un clamor, es un clamor la lentitud en este tipo de procesos, que, además, tiene un problema añadido: que tiene "enfadados", "cabreados" -como usted quiera, lo pongo entre comillas- a más de la mitad de los funcionarios de la Administración Autonómica.

También decía que el objetivo era trabajar para poder reducir los plazos que, hasta ahora, se han planteado en los procesos. Y yo le pido una cosa, sin entender demasiado de este tema, pero siendo funcionario, y habiendo sufrido o habiéndome beneficiado de algunos procesos parecidos a estos: primero, vamos a intentar cumplir las normas que ustedes mismos dictan y ponen en el Boletín; es decir, vamos a cumplir los plazos de las normas anteriores, y después, cuando lo consigamos, cuando los procesos, en un año, año y medio, seamos capaces, de forma informatizada -que ya era hora, estamos hartos de presentar papeles en cada uno de los concursos, y los mismos papeles años y años; usted sabe que el tema es así, pues cuando se consiga realmente cumplir las normas que ustedes mismos ponen en el... en el BOCyL, pues entonces pasemos al siguiente objetivo, que es reducir los plazos, para ver si somos capaces de reducir esos plazos, para poder cumplir esas nuevas normas. Eso es una cosa evidente que dicta el sentido común.

Dice que hoy se están valorando las reclamaciones de este proceso que ya lleva, pues, más de año y medio de retraso sobre los plazos máximos que ustedes planteaban en... en el BOCyL en su resolución. Y se ha comprometido a que, en torno... -por la información que tiene- que finales de mayo, principios de junio, el concurso esté resuelto. Pues bien, yo le agradezco que hoy lo haya dicho aquí, pero le tengo que decir: ya era hora; ya era hora.

Dice usted que las razones por este retraso -y voy a intentar explicar un poco cuál es la... la posición en este tema del estudio que he hecho yo, personalmente, de lo que ha ocurrido- es el carácter experimental e innovador. Que por primera vez -usted lo ha repetido en siete ocasiones- se ha realizado esto, esto, esto. Pues bien, yo tengo que decir que el trabajo en la gestión de personal y los métodos innovadores que, hasta ahora, se han llevado a cabo por parte de la Junta de Castilla y León pueden ser calificados de poco útiles, ineficaces, y algunos funcionarios dicen que son procesos casi eternos. Usted me imagino que no esté de acuerdo con el tema, pero, vamos, a los hechos me remito. Es un poco exagerado decir casi eternos, pero, vamos, normalmente el tiempo para poder resolver un proceso de estos, si lo comparamos con otras Comunidades Autónomas... no tengo muchos datos, pero dudo mucho que haya alguna Comunidad Autónoma que tarde tanto. Permítame decirlo, y es una opinión personal.

Los funcionarios también dicen que cuando se hacían con papel -esos papeles que presentábamos cada tres o cuatro años, que participábamos en un concurso, los mismos papeles-, pues se cumplían con dificultad los plazos, pero se ajustaba generalmente a los plazos. Había algún tipo de excepciones, pero ahora, que se hace por un carácter experimental, un carácter innovador, con las nuevas tecnologías, pues bueno, a los hechos me remito: dieciocho meses llevan esperando este proceso esas personas, que es verdad -tiene usted razón- que no son los que más cobran de la Administración, pero sí son... perdón, los que menos cobran de la Administración, pero sí son los que menos cobran en la Administración los tres mil funcionarios que esperan, desde hace más de un año, la resolución de un concurso de traslados que afecta a otras Consejerías, que no son la de Hacienda ni la de Agricultura -es decir, al resto de Consejerías-, y llevan más de un año; es decir, están en la misma... están en una situación parecida.

Usted ha dicho: “Está pendiente los procesos de los grupos B, C y D”, que algunos de estos sí que son los que cobran menos de mil euros al mes, o sea, no son ni “milleuristas”, son los que menos cobran de la Administración. Espero que no haya mucha gente que cobre menos que ellos.

Es decir, que el tema, la problemática -por la información que tiene este Procurador- parece que es generalizada. Incluso salen chistes hablando del tema; usted conocerá algunos, algunos son muy famosos, porque, si usted repasa y se pasa a visitar a sus compañeros de vez en cuando, en casi todos los tablones de anuncios hay algún tipo de chistes; de los que yo he visto, yo creo que los diez o quince últimos que he visto, bastante más de la mitad se refieren a los procesos de selección ágiles y absolutamente novedosos que está utilizando la Junta de Castilla y León.

Bien, yo tengo que decir... me ha dicho que en Agricultura se ha trabajado mucho, y me ha comentado que, a la vez, se estaban resolviendo diferentes procesos. Tiene usted razón. Pero es que todos estaban con un retraso bastante evidente, bastante evidente. Es decir, al final, a la Consejería de Agricultura, a quien hace la gestión de personal, le ha pillado el toro y ha tenido que llevar cinco procesos -sobre todo dos importantes, los otros con mucho menos personal- a la vez, porque les ha pillado el toro, porque trabajan de una forma tremendamente... tremendamente lenta.

Lo que dicen en general los funcionarios -y usted lo conoce- es que lo único que casi no se mueve en esta Administración son los puestos que están dados a dedo. Permítame que se lo diga así de claro, porque eso es lo que se dice. Y en Agricultura de eso saben mucho, porque, si usted repasa los datos, en la Consejería de Agricultura, dos mil quinientos cuarenta funcionarios, mu-

chos de los cuales, si realmente están motivados y se hace un buen trabajo, pueden desarrollar estos procesos, seguramente, con mucha mayor agilidad, pero ocho de cada diez puestos de trabajo están adjudicados a dedo -le puedo detallar exactamente lo que entiendo por dedo, que son todos los procesos que no salen a libre... a libre disposición de cualquier persona que cumpla los requisitos-; once de cada cien puestos están en situación de interinidad; trescientos setenta y cuatro puestos de trabajo como adscripciones provisionales, un 11%; y muchos están libres, no están cubiertos.

Con lo cual, claro, además del cabreo generalizado con este proceso lento, los funcionarios de Agricultura, cuando hablas, sobre todo en las provincias periféricas, te dicen: “Mira, el que tengo al lado es una persona que, normalmente, o está por libre desig... es decir, está a dedo, está a dedo; el que tendría que tener enfrente está vacante; con lo cual, yo, que estoy esperando un concurso, pues, tengo que hacer el trabajo, generalmente, del que no está y, algunas veces, del que han puesto por libre designación. Y, claro, me tarda el concurso un montón”. Porque usted se preguntará una cosa: ¿por qué muchos funcionarios tienen muchísimas ganas -la mitad, aproximadamente- de participar en los concursos que salen? Pues porque saben que como salen y se dilatan en el tiempo muchísimo, para cambiar de puesto de trabajo, que están deseando, porque no son de los elegidos a dedo, pues ese es un problema. Por eso ha habido tantas solicitudes. Espero que usted me conteste si está de acuerdo conmigo en esta situación.

También hay que tener en cuenta de que se ha trabajado no muy bien. Me remito, y no voy a alargar la información que les doy a todos ustedes, que ustedes han tenido catorce sentencias sobre cuatrocientos quince cargos de la Administración Regional en los tres últimos años; sentencias que dicen que ustedes están trabajando mal, que ustedes nombrando por libre designación o por otros... o por otras formas personal determinado, y tienen catorce sentencias; nada menos que catorce sobre cuatrocientos quince cargos de la Administración Regional: EcyL, Familia, Cultura, Hacienda, Economía, Presidencia, Fomento, Sanidad, Sacyl, Sanidad -sobre todo, Sanidad-, Educación, Medio Ambiente, Fomento, Industria; o sea, que no estoy hablando -y lo dejo ahí- de Agricultura y Ganadería, que también. Bien.

Yo... me consta el interés del nuevo equipo, espero...

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Señor Fuentes, vaya...

EL SEÑOR FUENTES LÓPEZ: Termino enseguida.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Vale.

EL SEÑOR FUENTES LÓPEZ: No he... en mi primera intervención, creo que he intentado ser breve. Terminó enseguida, señora Presidenta. Me consta el interés del nuevo quito... del nuevo equipo, tienen muchísimo trabajo; espero que consigan los objetivos que ustedes plantearon al inicio de esta Legislatura.

Y usted ha hecho un símil o un ejemplo deportivo, le voy a poner otro: ustedes no han sacado ni una sola medalla en los últimos cuatro años en este tema, ni una sola medalla, ni de oro, ni de plata ni de bronce; y ustedes han tenido, en los últimos cuatro años también, catorce tarjetas rojas. Yo creo que es para preocuparse. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señor Fuentes. Para un turno de dúplica, tiene la palabra la Directora General de la Función Pública.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Sí, muchas gracias. No voy a entrar, porque no es el tema de esta pregunta, pero tampoco crea que es que quiero pasar de largo por el tema de lo que usted habla de las libres designaciones, las justificaciones y tal; no es el tema de esta pregunta, pero, bueno, tampoco es realmente como usted lo cuenta. Yo vengo de una Administración Periférica y los Servicios Territoriales solo tienen un puesto de libre designación, que es el Jefe de Servicio. En un Servicio Territorial en zonas periféricas habrá otros problemas, que los hay muchos, pero no precisamente el que nadie trabaje al lado de gente que está en puestos de libre designación, porque no los hay. Simplemente, en Administración Periférica, hay uno, el Jefe de Servicio. Simplemente, en las Delegaciones Territoriales, hay tres: el Secretario Territorial, el Asesor Técnico y el Jefe de Estudios y Coordinación. Lo demás son otros problemas que podremos entrar.

Yo le agradezco, por otra parte, porque estábamos hablando de este tema, le agradezco que usted crea o confíe -al menos, en principio- que se va a trabajar para solucionar este tema. Yo le puedo decir que, aparte de estos tres grandes concursos, que son esos que nos sacan en la foto de hundidos o... o tocados, desde que entró este equipo, desde el mes de julio del año anterior, nosotros hemos resuelto sesenta y cuatro procesos de selección y dieciséis procesos de provisión; hemos resuelto definitivamente ochenta procedimientos. Y eso significa, a mi entender, un ritmo de trabajo comprometido con un objetivo y un ritmo de trabajo serio. Los tenemos, uno por uno, valorados, con sus fechas, con sus fechas de resolución y con toda su tramitación: ochenta procedimientos terminados.

Como usted sabrá, se han desbloqueado también importantes procedimientos que se encontraban o anulados,

o suspendidos; es el caso principal de los procesos de reducción de la temporalidad o de consolidación. Mire, los procesos de reducción de temporalidad y de consolidación estaban pactados, estaban todos puestos en marcha, y ahí han recaído unas sentencias sobre las que nosotros no tenemos nada que decir; pero sí que nos preocupan mucho porque nos preocupan, ya que afectan a los procesos de reducción y consolidación, pero también -como veremos después, me imagino- a los procesos de funcionamiento. Es decir, los criterios que está manteniendo nuestro Tribunal Superior de Justicia, al igual que los está manteniendo en otros... otros Tribunales de... Superiores de Justicia de otras Comunidades Autónomas, nos están llevando a tenernos que replantear ciertos aspectos en relación, sobre todo, con la baremación de méritos. Es el caso -como conocerán- de los procedimientos que han afectado a personal veterinario o a las... o a las Cámaras Agrarias.

El tema de Cámaras Agrarias es un procedimiento de dos mil tres, es un procedimiento que terminó en el dos mil cuatro, y es un procedimiento en el que la sentencia ha recaído en diciembre de dos mil siete. Es decir, nosotros también contamos con factores externos a nosotros que sí que nos condicionan en la eficacia de esa resolución.

Pero, además, en materia de selección de personal temporal, por primera vez también, a petición de todos los sindicatos y a petición de otros centros directivos, principalmente de la Gerencia de Servicios Sociales, hemos llegado a un acuerdo con los sindicatos por los que, vía de urgencia, hemos anulado la vigencia del Anexo III del Convenio Colectivo, que establecía un procedimiento muy complejo de valoración de méritos, que era el que estaba haciendo que las sustituciones en periodo estival de personal temporal, sobre todo en centros residenciales y en centros asistenciales, fuera muy complejo, nosotros -como digo- hemos logrado un acuerdo, se ha anulado ese Anexo III, y desde aquí, desde Función Pública, se ha coordinado la existencia de una bolsa general de empleo temporal para todas las provincias, se han sacado quince categorías y se han recibido sesenta mil solicitudes (cincuenta mil ochocientas y algo). Es decir, ha sido un proceso muy complejo, que se ha puesto en marcha de forma muy rápida, acaba el proceso de selección este fin de semana, y -como digo- se ha conseguido... los exámenes no son eliminatorios, por lo tanto, hemos conseguido una bolsa regional de unas cincuenta mil personas, teniendo en cuenta que haya quien no se haya podido presentar; con lo cual nosotros hemos garantizado, de forma coordinada, con un acuerdo con los sindicatos y con los centros directivos más implicados, para que no haya ningún problema durante la estación estival en las sustituciones de aquellos puestos de trabajo más comprometidos. Estamos hablando de cuidadores, estamos hablando de fisioterapeutas, estamos hablando de socorristas en los centros juveniles, de cocineros, etcétera. Y todo esto también está hecho.

Y, mire, yo creo... hay funcionarios que dicen lo que usted dice, porque, es verdad, cuando algo se retrasa hay que reconocerlo; pero también los funcionarios se están dando cuenta de que el BOCyL, desde nuestra llegada, pues es que no hay día que no nos dedique dos o tres apartados a Administración Autonómica. Y esto lo... los empleados públicos lo están viendo, y yo también percibo cierta confianza de los empleados públicos hacia... hacia nosotros.

Yo, mire, es un objetivo de la Consejería -como se lo he dicho-, también se está replanteando en otras Comunidades Autónomas, y la dificultad que está surgiendo para llevar a cabo los procedimientos por la excesiva judicialización de los mismos, es lo que ha provocado que el Estatuto Básico del Empleado Público tenga la previsión de que se puedan crear órganos independientes y órganos provinciales... profesionalizados -lo prevé en el Artículo 61-, órganos especializados y permanentes, para hacer frente a la organización de los procesos selectivos. Aquí se contaba un poco con la voluntariedad de este tipo de personal al que se llama para que participe fuera de su tiempo de trabajo en... en los procesos de selección y en los procesos de... de provisión; pero es cierto que todo el mundo se ha dado ya cuenta de que hay que tener cierta profesionalidad, de que es muy difícil conocer los pronunciamientos jurisprudenciales que van afectando poco a poco a cada aspecto de los que hay que tener en cuenta en estos procesos.

Nosotros... en principio, no prevé que puedan ser órganos especiales, incluso que puedan ser institutos o las escuelas de administración pública. Nosotros no nos lo... no nos lo planteamos así, no queremos que sea alguien ajeno o alguien externo quien se encargue de nuestros procesos de selección; seremos nosotros los que queremos hacer una selección de personal que llegue a esta profesionalización.

Teniendo en cuenta que eso también puede implicar problemas, es decir, luego está lo de "siempre están todos en lo mismo", puede... eso también puede tener una carga realmente negativa. Habrá que valorar, ciertamente habrá que compensar o equilibrar dónde se llega a la profesionalización de cierto número de personas, con dónde se llega a la cierta objetividad y a la no implicación continua de las personas en estos procesos. Y ahí es donde estamos en este momento. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Pues pasamos al segundo punto del Orden del Día, para el que... lo cual va a dar lectura el Secretario.

POC 214

EL SECRETARIO (SEÑOR MARTÍN BENITO): Gracias, señora Presidenta. Segundo punto del Orden del Día: **"Pregunta con respuesta Oral 214-I, formulada a**

la Junta de Castilla y León por la Procuradora doña Inmaculada Yolanda Vázquez Sánchez, relativa a procesos de acceso a los cuerpos y escalas de funcionarios del personal laboral fijo, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 60, de tres de marzo de dos mil ocho".

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Pues para la formulación de la pregunta, tiene la palabra la Procuradora doña Yolanda Vázquez Sánchez, por un tiempo de diez minutos.

LA SEÑORA VÁZQUEZ SÁNCHEZ: Gracias, señora Presidenta. Buenos días. Los procesos de funcionarización del personal laboral, que se iniciaron en la esfera estatal, han ido teniendo paulatinamente su reflejo en las Comunidades Autónomas. Todas, sin excepción, han ido legislando al respecto: unas, hace más tiempo, otras, más recientemente, y la mayoría, adoptando el modelo estatal que se estableció en la Disposición Transitoria Quince de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en las presupuestarias que luego fueron desarrollando el proceso.

Así lo ha hecho nuestra Ley 7/2005, de veinticuatro de mayo, de Función Pública de Castilla y León, que, en su Disposición Adicional Octava, regula los procesos para el acceso al cuerpo o escala de funcionarios correspondientes a su grado de titulación y naturaleza de las funciones que desempeñen del personal laboral fijo asumido por la Comunidad que desempeñe puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, deba estar clasificado en las relaciones de puestos como propio de funcionarios.

En desarrollo de la disposición citada, la Orden de la Consejería de Presidencia y Administración Autonómica 929/2006, de uno de junio, estableció el procedimiento a seguir en los procesos de funcionarización referidos. Con posterioridad, en cumplimiento del proceso de funcionarización, se han ido haciendo públicos -primero con carácter provisional, y después definitivo- los puestos de trabajo de personal laboral a funcionarizar.

La pregunta que formulamos es la siguiente: nos gustaría conocer qué número de procesos de funcionarización de personal laboral que se han iniciado desde que entró en vigor la Orden de junio de dos mil seis, a la que nos hemos referido, con indicación de la fecha de las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos que, en su caso, se hayan producido, y, asimismo, en qué estado se encuentran los procesos.

Lo que subyace en este tema, en esta pregunta que formulamos, es... el problema que ponía de manifiesto nuestro compañero es, a nuestro juicio, la tardanza y la paralización que también se pone de manifiesto en este tipo de procesos, y que, a nuestro juicio, desde luego, lo

que está provocando es una insatisfacción de los funcionarios públicos, de los empleados públicos para ser más rigurosos, que ya hemos puesto de manifiesto en numerosas ocasiones que ha comparecido la Consejera, y que -como bien usted decía- se comprometía, en todos esos casos, a intentar que estos empleados públicos alcanzaran la mayor satisfacción posible mediante la agilización de estos procesos.

Nosotros ya le dimos un voto de confianza, le dijimos, y ahora también lo decimos, que nos parece que son procesos complicados, pero que, desde luego, no hay justificación, a nuestro juicio ninguna, para que estos se ralenticen de la manera que, a nuestro juicio, se hace. Nada más.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señora Vázquez. Para contestar a la... a la pregunta planteada, tiene la... tiene la palabra la... la señora Directora General de la Función Pública.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Sí, muchas gracias. Los procedimientos de funcionarización que se... que se han iniciado han sido tres: la funcionarización de puestos de trabajadores sociales, la funcionarización de puestos de técnicos, titulados superiores, técnicos de gestión y titulados de grupo... de grado medio -son los grupos I y II- y la funcionarización de puestos de administrativos, jefes de administración y auxiliares administrativos -grupos III y IV-.

De estos procedimientos, prácticamente se encuentra terminado -ahora diré en qué fase- uno de ellos: la funcionarización de puestos de trabajadores sociales. La funcionarización de puestos de trabajadores sociales, la primera convocatoria fue de trece de junio de dos mil seis, por la que se hace pública la relación provisional y parcial de los puestos afectados. Por Orden de veinticinco de septiembre de dos mil seis se hizo pública la relación definitiva de los trabajadores afectados; se han seguido todos los trámites intermedios. Por... para finalizar, por Resolución de cinco de marzo, ya de dos mil ocho, del tribunal calificador del proceso, se hizo pública la relación que contiene la valoración provisional de los méritos de los aspirantes al concurso. Se recibieron las impugnaciones y los recursos a esta valoración provisional de méritos. Los recursos fueron resueltos. La resolución definitiva se ha... de fecha ocho de abril de dos mil ocho, se ha publicado en los tablones de anuncios; es una resolución que contiene la valoración definitiva de méritos y la relación de los aspirantes que han aprobado el proceso. A la vez, se está... se estaban esperando los recursos o posibles impugnaciones que pudiera haber a esta resolución definitiva. Ya le puedo avanzar que no ha habido ningún recurso, por lo cual, en el Boletín de Castilla y León de principios de... de junio, pensamos que se puede publicar la relación definitiva. Y, a la vez, la Ge-

rencia Regional de Servicios Sociales, a través de un escrito que se envió desde la Dirección General de la Función Pública, está ya adecuando la relación de puestos de trabajo a estos nuevos puestos de funcionarios.

La Gerencia de Servicios Sociales ha abierto lo que se llama... lo que nosotros denominamos "abrir el proyecto", porque es... otra vez utilizando la herramienta Pérsigo, ya está trabajando sobre ella, está adecuando estos puestos de personal laboral a personal funcionario, y es personal funcionario que aparece con el nivel 21, que es el nivel que tienen los asistentes sociales que ya existían como personal funcionario en nuestra Comunidad Autónoma.

¿Los otros dos procesos? Pues los otros dos procesos, el proceso de funcionarización de puestos de técnicos, titulados superior, y técnicos de gestión y titulados de grado medio, por Orden de cinco de diciembre de dos mil seis se hizo pública la relación provisional de puestos afectados, y por Orden de diecisiete de dos... de diecisiete de enero de dos mil siete se hizo pública la relación definitiva.

En cuanto a los... a la funcionarización de puestos de administrativos, jefes de administración y auxiliares administrativos, por Orden de veintinueve de septiembre de dos mil seis se hizo pública la relación provisional de puestos afectados, y por Orden de diecisiete de enero de dos mil siete se hizo pública la relación definitiva de trabajadores afectados.

Estos dos procedimientos no es que se encuentren retrasados y que haya que ponerlos en marcha y continuar con ellos. Respecto a estos dos procedimientos, lo que sucede es que, por un lado, viendo el contenido de las sentencias que ha dictado nuestro Tribunal Superior de Justicia en materia de valoración de méritos, a los que me acabo de referir, porque estas sentencias se han dictado en procesos de consolidación y de reducción de empleo, pero son sentencias cuyos pronunciamientos sirven también para el proceso de funcionarización que estamos llevando a cabo, porque es una forma de interpretar cómo deben aplicarse o cómo deben valorarse ciertos méritos.

Pero, además, hay una novedad legislativa que puede suponer un cambio en todo este proceso, y es la interpretación que se haga de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas novedades legales y jurisprudenciales son las que nos han llevado a plantear la necesidad de volver a revisar estos procedimientos.

En el... en la declaración que hemos firmado con los sindicatos se incluye esta materia, se incluye la culminación de los procesos de funcionarización, y ya, en las mesas electorales, en el calendario de mesas electorales,

se está fijando todas aquellas que se van a dedicar al proceso de funcionarización. Pero ya le avanzo que no es tanto activar el proceso con las mismas características con las que se ha venido haciendo, sino a revisar completamente cómo se va a llevar a cabo el proceso de funcionarización. Gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Para un turno de réplica, tiene la palabra la señora Vázquez, por un tiempo de cinco minutos.

LA SEÑORA VÁZQUEZ SÁNCHEZ: Muchas gracias. Bueno, señora Directora General, dejando al margen el primero de los procesos, que, efectivamente, ya está a punto de culminarse, no... en cualquier caso, sí que habría que decir que desde que se publicó la resolución con la... con los puestos a funcionarizar de forma definitiva hasta casi junio de dos mil ocho, desde luego, yo creo que, en cualquier caso, también ha pasado demasiado plazo respecto a ese primero de los procesos.

Pero centrándonos en el segundo y en el tercero de los... a los que ha hecho referencia, nosotros entendemos que no se puede decir que no haya retraso. No hay justificación en las sentencias a las que ha hecho referencia, ni tampoco en... en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público. Lo que hay es una clara paralización, porque tanto el segundo y el tercero de los procesos como el primero se pusieron en marcha a la vez. Por lo tanto, lo que usted está diciendo ahora, que es lo que justifica la parálisis de estos dos últimos procesos, debería haber servido también para el primero la misma justificación. Sin embargo, nosotros entendemos que tanto el segundo como el tercero de los procesos deberían haber llevado, como mínimo, la marcha del primero de ellos.

No le voy a dar todos los datos que le ha dado mi compañero, no voy a reiterar; lo que está claro es que la Administración sigue con la misma tendencia.

Efectivamente, en el convenio al que ha hecho usted referencia, que acaba de publicarse recientemente, que es el que sienta las bases para el nuevo acuerdo o el nuevo proceso de modernización de la Administración, se recoge como uno de sus puntos ejes la culminación de los procesos de funcionarización. Pero, desde luego, a nosotros nos parece que no son más que declaraciones de buenas intenciones, como la que hizo la Consejera al inicio de la Legislatura, pero lo que queremos son fechas. No le he oído a usted decir fechas ahora mismo; dice que... que no lo van a activar, sino que lo van a revisar. Sí que me gustaría saber exactamente qué plazos se han dado ustedes o, en esas reuniones con los sindicatos, qué plazos se han fijado para iniciar la activación de estos procedimientos y la culminación, porque, en definitiva, es lo que quieren saber los empleados públicos.

Yo creo -insisto- en que siguen ustedes con la misma tendencia de dejar a los empleados públicos en una situación de inseguridad jurídica y de inestabilidad, que yo... en definitiva, crea un... un malestar. Es un malestar -al que hacía referencia ya mi compañero- el hecho de que haya numerosas y reiteradas comisiones de servicios. Nos decía usted que solamente en la Administración Periférica hay una. Yo... hacía usted referencia también a las publicaciones periódicas de los Boletines Oficiales, donde se sacan concursos y procesos selectivos. También es reiteradas las comisiones de servicios que se publican en el Boletín. Yo sé que al Portavoz del Grupo Parlamentario Popular le molesta que hablemos de estos... de estos temas, pero hay que hablarlos aunque no sean objeto de la pregunta.

En definitiva, como le decía, todo este tipo de retrasos por parte de la Administración genera una malestar en el... en el empleado público, que, finalmente, redundan, pues, en una mala calidad del servicio que prestamos. Porque es evidente que si un empleado público no sabe lo que va a pasar con él, no sabe cuándo le van a resolver su concurso de traslados, no sabe cuándo se le va a funcionarizar finalmente, pues eso genera -como digo- una incertidumbre y un malestar que, finalmente, pues se traduce en una mala calidad del servicio que se presta.

Por lo tanto, yo sí que le pediría que en su segunda intervención se comprometiera con fechas. Porque es verdad que eso está ahí y quieren ustedes culminar los procesos de funcionarización, como quieren ustedes agilizar los procedimientos a los que se ha hecho referencia en la anterior pregunta, pero quiero que me diga fechas, porque creo que, en definitiva, es lo que tiene que hacer la Administración: ceñirse a las fechas que diga y cumplir los plazos que se establezca en todo este tipo de procesos. Nada más y muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señora Vázquez. Para un turno de réplica, tiene de nuevo la palabra la Directora General.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Muchas gracias. Pues, como usted bien ha dicho, Señoría, los procesos de funcionarización fueron procedimientos que inició el Estado. Los inició el Estado en una Ley 23, de mil novecientos ochenta y ocho, que venía de una sentencia del Tribunal... del Tribunal Constitucional, que decía aquello de que los puestos en la Administración deben ser desempeñados preferentemente por personal funcionario, y establecía una serie de excepciones que podían ser desempeñados por personal laboral.

Además, la ley lo que decía era que el personal fijo fun... laboral que a aquella fecha estuviera desempeñando puestos de los que debían estar reservados para personal funcionario, pues podían acceder a ellos a través de unas pruebas de selección.

Simplemente, lo que preveían, lo que pretendían estos procesos de funcionarización era cambiar el vínculo jurídico de estas personas, personal laboral fijo que se encontraba prestando servicios en un momento determinado, para hacerlos personal funcionario.

A partir de ahí, cada Comunidad Autónoma empezó a organizar sus procesos de funcionarización -permítame la expresión- como mejor le vino. Hubo quien hizo pruebas de selección que constituía en celebrar una serie de concursos; hubo quien hizo una integración automática del personal laboral en personal funcionario, previa aceptación voluntaria de ese cambio de condición; hubo quien hizo todo tipo de pruebas. Pero todas estas pruebas tenían un requisito o una característica común: eran pruebas restringidas; eran pruebas restringidas a ese personal laboral fijo que se encontraba en esa situación. Y esto fue así, como usted sabrá, hasta la famosa sentencia del Tribunal Constitucional, que echó abajo la Ley de la Función... una serie de apartados de la Ley de la Función Pública de Asturias. Y esta sentencia lo que vino a decir era que no se podían celebrar procesos restringidos; no se podrían celebrar procesos restringidos porque la forma de acceso a la Función Pública, a través de los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo fija una ley básica; y esto, como es una excepción, no hay una ley básica habilitante. Y lo decía expresamente con estas frases... con esta expresión, dice: "Vulnera el orden constitucional de competencias al establecerse en la disposición un sistema de acceso a la Función Pública al margen de la norma básica estatal". Y esto es muy importante por lo que diré al final.

Es decir, se establecieron los procedimientos abiertos. De ahí que, en nuestros procesos de funcionarización, así se han recogido. Son procedimientos abiertos: cualquiera de la calle, cualquiera de otras Administraciones puede presentarse.

Usted me habla de seguridad jurídica de los empleados públicos. Claro, ¿qué pasa? Que la única forma que había de garantizar un poco la seguridad jurídica de nuestros empleados públicos, hasta ahora -le hablo lo mismo de funcionarización que de consolidación-, era estableciendo una valoración especial, en parte, de los servicios prestados en nuestra Administración Pública, de los servicios prestados en la Junta de Castilla y León, de la misma forma que lo hacen otras Comunidades Autónomas; y ahora estamos leyendo en las noticias cómo se valora el dominio de la lengua en determinadas Comunidades Autónomas, y nadie cuestiona que eso sea el 47% de la puntuación, el 50, etcétera.

Entonces, ¿qué pasa? Que aquí se estableció eso como esa garantía jurídica que nuestros empleados públicos nos exigen, y así se valoró; y así se valoró cuando empezó el trámite de este proceso de funcionarización. Pero ¿qué pasa? Ya le digo, que, a partir de diciembre del año pasado, nuestro Tribunal Superior de Justicia pri-

mero dijo que no podía haber una valoración desproporcionada de los méritos de haber prestado servicios en la Comunidad de Castilla y León respecto al haber prestado servicios en otras Administraciones, y, después, ya ha habido una última sentencia en la que dice que es que la prestación de servicios es independiente del lugar donde se preste; que cuando uno tiene un título o tiene una formación, esa titulación o esa formación le habilita para prestar servicios o para desarrollar sus destrezas y sus habilidades, con independencia del lugar donde lo hace.

¿Esto cómo nos afecta a nosotros? Pues nos afecta en que nos encontramos con un procedimiento abierto, en el que, además, no podemos valorar de ninguna forma especial el haber prestado servicios en nuestra Comunidad Autónoma. Nos pilla en la situación más desfavorable de todas las posibles a la hora de si queremos hacer frente a esto que usted dice de seguridad jurídica de los empleados públicos.

Por eso, aun siendo verdad que los empleados quieren saber qué va a pasar con el proceso de funcionarización, tampoco hay ninguna prisa y tampoco hay ningún clamor, porque los funcionarios están expectantes. Es decir, se puede dar la posibilidad de que apruebe gente que entre de fuera y no apruebe el personal laboral que se presenta a la funcionarización.

¿Eso cómo nos puede influir? Nos puede influir de dos formas. El personal que participa y no aprueba se queda en una situación de personal laboral a extinguir, con lo que su carrera administrativa se puede dar, prácticamente, por terminada: se acabaron concursos, se acabaron otro tipo de accesos; saldría claramente perjudicado. Y a la Administración nos puede influir, porque la Administración en un proceso de funcionarización no está obligado a crear para... plazas nuevas; un proceso de funcionarización no es un procedimiento de incrementar plazas de funcionarios. Las plazas de funcionarios, pues viene... la Ley de Presupuestos es la que te dice cómo debes hacer la oferta de empleo público, los límites que tiene que tener, que es la tasa de reposición, que nosotros la cubrimos al cien por cien en las ofertas de empleo público. Y ahí está la disponibilidad presupuestaria. La Administración no tiene obligación de crear nada más.

Entonces, la situación en la que nos han situado estos pronunciamientos jurisprudenciales y en la que nos ha situado esta... esta legislación es el que nos encontramos ante un procedimiento abierto en la que... en el que no hay garantía jurídica para que sean los trabajadores fijos laborales de nuestra Administración los que se queden en sus puestos de trabajo.

Mire, en eso, además, pues nos ha cogido con el pie así a distintas Comunidades Autónomas. Nosotros, en esto, pues mire, nos... nos vemos muy reflejados en una reflexión, en un estudio que hacen UGT y Comisiones Obreras de Andalucía, donde se preguntan: pero enton-

ces, ¿por qué hay casos en los que algunos consiguen acceder al funcionariado por pruebas fáciles o en procedimientos prácticamente restringidos? Pues, básicamente, porque nadie las recurre.

Pues ese es el tema: donde nadie ha recurrido, todo ha salido adelante. Y “todo ha salido adelante” quiere decir que si usted entra en Internet, pues todavía puede ver anuncios en los que se establece la funcionari... se ofrecen cursos para acceder a la funcionarización. Esto es una comisión técnica de funcionarización, acuerdo de funcionarización, y se destaca que el sistema de selección consiste en la superación de un curso selectivo. Si nadie lo recurre, pues ahí estará el proceso de funcionarización terminado. Pero nosotros nos hemos... hemos atendido a lo que los requerimientos nos... nos establecen, y nos encontramos como UGT y Comisiones en Andalucía: pero ¿por qué a nosotros no nos termina de salir este proceso? Pues porque a nosotros, como a ellos, que les han recurrido once órdenes, no podemos avanzar de esta forma.

La última... aparte de los pronunciamientos jurisprudenciales, bueno, pues nosotros tenemos la esperanza en esa Disposición Transitoria Segunda, que sí que se estaba esperando, del Estatuto Básico del Empleado Público, porque si el argumento del Tribunal Constitucional era que no podía haber procedimientos restringidos porque no había una norma básica que lo habilitara, ahora ya sí hay una norma básica que lo habilita, porque el Estatuto Básico del Empleado Público es una norma básica. Luego ese sí sería el argumento para volver a replantear los procedimientos restringidos.

¿Qué pasa? Que eso, ahora, es simplemente una interpretación doctrinal. Todavía no hay ninguna sentencia. Pero nosotros creemos que trabajar en ese sentido, que intentar... o sea, ya que no podemos valorar los méritos de quien está en nuestra Comunidad Autónoma prestando servicios para garantizarles su estabilidad en la misma Comunidad, creemos que sí que tenemos que trabajar en la interpretación de esa Disposición Transitoria Segunda que nos permita poder llegar a un procedimiento restringido. Y eso es lo que yo creo que para los empleados que están afectados es una garantía y es una seguridad jurídica. Si yo fuera ellos, yo preferiría esperar dos, tres meses más. No sé cómo lo vamos a plantear con los sindicatos, ahora es... son teorías, son... es la doctrina la que está interpretando esto. Pero esta teoría y esta nueva interpretación sí que es la que garantiza la seguridad jurídica de nuestros empleados. Nada más, gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Por el señor Secretario se dará lectura al tercer punto del Orden del Día.

POC 251

EL SECRETARIO (SEÑOR MARTÍN BENITO): Gracias, señora Presidenta. Tercer punto del Orden del

Día: **“Pregunta con respuesta Oral 251-I, formulada a la Junta de Castilla y León por el Procurador don Francisco Julián Ramos Manzano, relativa a medidas adoptadas por la Consejería de Administración Autonómica en relación con el acuerdo marco de modernización y mejora de la Administración Autonómica de Castilla y León, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 84, de seis de mayo de dos mil ocho”.**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señor Secretario. Para formular la pregunta, tiene la palabra el Procurador don Julián Ramos, por un tiempo de diez minutos.

EL SEÑOR RAMOS MANZANO: Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días, Señorías. En primer lugar, me gustaría, pues, reiterar el agradecimiento por su presencia, en... en nombre del Grupo Parlamentario Popular, por haber tenido la deferencia con este Grupo y con esta Comisión de acompañarnos y dar respuesta a las preguntas que en el día de hoy le planteamos.

El treinta y uno de diciembre del año pasado terminó su vigencia el Acuerdo Marco de Modernización y Mejora de la Administración Autonómica de Castilla y León. Con la misma fecha finalizó, igualmente, la del Convenio Colectivo para el personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta. Y estando de acuerdo en la necesidad de definir un modelo de Función Pública que sea útil y que pueda dar respuesta a las necesidades de la Administración actual, que sea capaz de satisfacer las expectativas e intereses de nuestros empleados públicos, es incuestionable la necesidad de acometer un plan estra... estratégico general de reforma de la prestación de los diferentes servicios públicos. Y, así, se hace necesario también un proceso de renovación y reestructuración con elementos que modernicen el sector del empleo público.

Ante esta situación, se pregunta: ¿qué medidas ha adoptado la Consejería de Administración Autonómica y cuáles ha acordado o negociado con los representantes sindicales en este tiempo? Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Para contestar a la pregunta oral planteada, tiene la pre... tiene la palabra la Directora General de la Función Pública.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Muchas gracias. Pues como... como usted acaba de decir, cuando nosotros llegamos a... a esta nueva Consejería, el escenario en el que nos íbamos a encontrar es un escenario en el que los grandes acuerdos iban a perder vigencia: el doce de diciembre terminó la vigencia del anterior

Acuerdo de Modernización y Mejora de la Administración Autonómica de Castilla Y León, así como el Convenio Colectivo. Por eso sabíamos que, a partir del doce de dici... del doce de dici... del treinta y uno de diciembre, resultaba obligado sentarnos a negociar nuevas bases que constituyeran el inicio de lo que nosotros queríamos que fuera la nueva Administración de Castilla y León; resultaba obligado iniciar una inmediata negociación; hubo que esperar, ya que también coincidió esta etapa con la celebración de elecciones sindicales, las elecciones sindicales terminaron el treinta y uno de enero, y hasta ese momento no fue posible sentarnos para llegar a alcanzar acuerdos de relevancia.

Entre estos acuerdos de relevancia destaca la firma, el día diez de abril de dos mil ocho, de la Declaración para la Reforma y Modernización de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, suscrita por la Consejería de Administración Autonómica y los sindicatos UGT, Comisiones Obreras, CSI-CSIF, y apoyada, según consta en acta, por el sindicato de enfermería SATSE, que, como tal sindicato, y separado de CEMS, no podía firmar efectivamente. En este acuerdo lo que se establecen son las bases, lo que va a ser el inicio, el guión, de toda la reforma de la Administración que vamos a acometer en los tres años de Legislatura que nos quedan. Esta declaración comprende los siguientes ejes de actuación:

Primero, va a definir los criterios esenciales que hayan de inspirar el proceso de redacción de un borrador de proyecto de lo que será la nueva Ley del Empleado Público de Castilla y León, adaptándose al Estatuto Básico aprobado por Ley 7/2007, de doce de abril. A tal efecto, se constituirá en el seno de la Mesa de Empleados Públicos una comisión técnica de expertos, que estará presidida por el titular de la Dirección General de Función Pública, y las organiza... y estarán las organizaciones sindicales presentes en dicho acto. Transitoriamente, hasta que se termine la redacción de esta Ley del Empleado Público y su aprobación, se establecerán criterios para la aplicación directa, en su caso, del Estatuto Básico del Empleado Público a los empleados al servicio de la Comunidad de Castilla y León. Es decir, con esta medida, lo que se pretende va a ser una simplificación de toda la normativa que afecta a los empleados públicos de Castilla y León. En este momento, nosotros aplicamos leyes básicas del Estado, aplicamos nuestra Ley de la Función Pública, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo. Lo que se pretende es que, siguiendo el espíritu del Estatuto Básico del Empleado Público, nosotros tengamos una ley que recoja aquellos aspectos que pueden afectar de forma común a personal funcionario y laboral, de forma que el Convenio Colectivo quede residual para aquellos aspectos que sean específicos y muy concretos del personal laboral.

El segundo bloque de actuación sería la ordenación y distribución del capital humano. Se fijarán, así, criterios

y medidas de ordenación de las relaciones de empleo dirigidas al objetivo de garantizar la profesionalidad del empleado público como principal activo para una mejor atención a las demandas y necesidades de los ciudadanos. Se fijarán criterios y medidas para avanzar en la estabilidad y la calidad del empleo, potenciando todas las actuaciones que el marco normativo vigente permita para reducir la temporalidad y la inestabilidad laboral. Se fijarán medidas de impulso de la periodicidad de los sistemas de selección y provisión, en especial de los procesos de movilidad interna y de movilidad en relación con las restantes Administraciones Públicas. Se analizará la posible incidencia de la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de catorce de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Se acordarán medidas de discriminación positiva que favorezcan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las especialidades en el acceso al empleo según los diferentes tipos de discapacidad, sobre todo para las personas con especial dificultad. Quiero decir que, en cuanto estas medidas, el borrador de decreto de acceso al empleo para las personas con discapacidad ya está elaborado, ya ha pasado el... la... el trámite de audiencia al resto de Consejerías, y se encuentra ya en el trámite de recibir el informe de los Servicios Jurídicos y del Consejo Consultivo. Se desarrollarán también medidas que potencien la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Comunidad víctimas de violencia de género; se elaborará un código ético de los empleados públicos de Castilla y León; y se determinarán los criterios de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo con la elaboración del catálogo de puestos tipo.

En el tercer bloque, en el de carrera profesional, que este es uno de los bloques más demandados y más esperados por los empleados públicos, también el que más expectativas ha levantado, es el de carrera profesional. Hay un compromiso para negociar y elaborar un modelo de evaluación del desempeño, para negociar y elaborar un modelo de carrera horizontal y de mejora de la vertical; se van a determinar criterios y medidas que permitan definir y regular los puestos que conformen la Función Pública directiva; y se van a fijar los principios y criterios para la elaboración de un plan estratégico en materia de formación general y específica.

El cuarto bloque, el de condiciones de trabajo y empleo, fijará medidas y criterios para la elaboración de un plan de calidad para la prevención de riesgos laborales; fomentará medidas que favorezcan la homologación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de esta Administración; culminarán los procesos de funcionalización; se buscarán medidas adicionales en materia de conciliación de la vida laboral y personal, incluidas las posibles nuevas formas de prestación de servicios. Quiero decir con esto que estamos ya trabajando y estudiando las posibles fórmulas de aplicación de procedi-

mientos de teletrabajo, pero siempre asociados a la conciliación de la vida laboral y familiar, que también este año, en las nuevas... en las órdenes del Fondo de Acción Social se han incluido nuevas órdenes, también nuevas ayudas, pero ligadas a la con... a la conciliación de la vida laboral y familiar. Se están estudiando medidas para la fijación de población en el medio rural; se están estudiando las formas de revisión del sistema retributivo. Y, por último, respecto a las relaciones laborales y de negociación colectiva, se va a revisar el Acuerdo de Interlocución de dieciséis de diciembre de dos mil dos, para adaptar las formas de negociación y las mesas de negociación a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Como todas estas medidas tienen un carácter muy general, como se ha dicho, estas medidas son el inicio de un procedimiento que culmina el quince de octubre del año dos mil ocho, porque el quince de octubre del año dos mil ocho nos hemos comprometido a tener detallado y valorado económicamente el contenido de esta declaración general, en lo que será el próximo Acuerdo Marco de Modernización y Reforma de la Administración.

Estamos trabajando, de forma paralela, en la valoración y en la concreción de esta declaración, así como en las medidas que van a formar parte del nuevo Convenio Colectivo. El calendario está fijado y la reuniones ya se están manteniendo. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Para un turno de réplica, tiene la palabra el Procurador Julián Ramos.

EL SEÑOR RAMOS MANZANO: Sí, muchas gracias. Mostrarle de nuevo nuestro agradecimiento; mostrar, desde luego, la satisfacción de parte de este Grupo por las iniciativas, las nuevas iniciativas que están presentando desde la Consejería a la que pertenece, porque, sin duda, en el poco tiempo que llevan funcionando, no han parado ni un minuto en trabajar en la mejora de esta Administración. Reiterarle nuestro apoyo en todas y cada una de las iniciativas y proyectos que emprendan.

Y sí que me gustaría, si fuera posible, que nos matizara o aclarara, en la medida de las posibilidades, o incidiera en qué o cuáles son las novedades reales, las novedades concretas o diferenciadoras que aparecen en este nuevo plan con respecto al anterior. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Para un turno de réplica, tiene la palabra la Directora General.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Sí, muchas gracias. Pues, aunque en principio de la lectura de este acuerdo puede parecer que ahí viene otro acuerdo

más en materia de modernización y reforma, este acuerdo contiene, de forma concreta, de forma exacta y de forma precisa, un nuevo modelo de organización de los recursos humanos de nuestra Administración; un nuevo modelo de organización que no se había abordado hasta ahora y que, sin embargo, estamos poniendo los primeros pasos para llegar a él.

Se lo voy... lo voy a explicar, espero que... que se pueda entender y que se pueda ver la trascendencia que lleva todo este proceso para valorar, después, dónde nos deja el final del mismo.

Este nuevo modelo de organización de los recursos humanos en nuestra Administración ya no es una teoría y ya es un proyecto concreto que está puesto por escrito y que está valorado.

Nosotros vamos a empezar simplificando y racionalizando los mal... los más de tres mil puestos de trabajo que aparecen definidos actualmente en las relaciones de puestos de trabajo, según consta en el programa Pérsigo. Hay más de tres mil puestos de trabajo configurados de forma distinta, ya sea en su número, en su denominación, en la descripción de sus funciones y en la variedad retributiva que a veces les corresponde. Esto es simplemente el efecto o la consecuencia de las distintas transferencias que han venido produciéndose, y cada transferencia, en cierto modo, aunque se ha venido adaptando a un patrón de la Administración de nuestra Comunidad, pero ha ido manteniendo ciertas especificidades de aquella Administración de la que provenía. El resultado ha sido un mosaico de puestos de trabajo, un mosaico de características y un mosaico de retribuciones y de cualificaciones que en algún momento hay que ordenar. Nosotros nos hemos puesto, por tanto, como objetivo reorganizar y racionalizar estos más de tres mil puestos de trabajo que aparecen actualmente definidos en las relaciones de puestos de trabajo.

Estos puestos de trabajo simplificados y racionalizados -que ya no serán tres mil, serán muchos menos- se van a incluir en áreas funcionales. Los puestos de trabajo que desempeña la Junta de Castilla y León estarán o en el área de personal, en el área de asuntos económicos, en el área de medio ambiente, en el área presupuestaria, en el área de nuevas tecnologías, área de asuntos económicos, de patrimonio cultural, etcétera. Lo que se pretende es, por una parte, buscar un poco la profesionalidad y la especialización de ciertos puestos de trabajo, porque, hasta ahora, al haber sido la carrera profesional existente, prácticamente, la carrera vertical, cuando un empleado quería promocionar, quería progresar, lo que hacía era cambiar de puesto de trabajo. Esto, después de muchos años, a lo que ha llevado es que se ha perdido la especialización y la profesionalización en ciertas materias, a la vez que ha ido avanzando los requerimientos de la utilización de las nuevas tecnologías. Cuando... con lo cual,

cuando ahora llega un empleado nuevo, por ejemplo, a temas de personal, de Seguridad Social, asuntos económicos, aparte del desconocimiento propio de la materia, está el desconocimiento de las herramientas que debe manejar, y que no son a las que se ha estado... se ha estado acostumbrado. Con lo cual, se van a crear estas áreas funcionales en las que van a estar incluidos los puestos de trabajo.

¿Estas áreas funcionales van a determinar -eso que he leído por ahí, podía parecer algo abstracto- una nueva estrategia de formación? Pues no, la formación va a ir enfocada también a la profesionalización y a... a la profesionalización de estos puestos. La formación va a ser más especializada, va a ser más objetiva, ¿qué se necesita para avanzar en estas áreas funcionales? Los cursos, ¿a quién van dirigidos? Habrá una valoración objetiva de los cursos. Para ciertos tipos de ciertas áreas funcionales, los cursos a los que se podrá acceder serán un catálogo de ellos, que tendrán, además, un número de horas previamente fijado y una valoración previamente fijada. El hecho de que esa valoración de la formación esté previamente fijada y esté incluida en el sistema informático permitirá también, indirectamente, agilizar la valoración en los procesos de selección. Porque ahora la valoración de los cursos que cada uno ha realizado también se lleva una parte muy importante del tiempo que las comisiones dedican a valorar los concursos y los procesos de acceso. Una nueva estrategia de formación.

Esos puestos que tenemos, y que también hemos simplificado, se les va a determinar unas funciones y unas tareas concretas que corresponden a cada puesto de trabajo. Es decir, va a haber un puesto, que va a ser el puesto de asesor, y tendrá una función muy concreta, puede ser el de asesorar, no sé cómo se definirá, pero lo más importante es que se le van a definir unas tareas. Un asesor necesitará conocer la legislación aplicable, manejar las bases de datos, aportar criterios jurídicos, redactar informes, manejar en parte ciertos programas informáticos, etcétera. El establecimiento de unas funciones concretas y de unas tareas que corresponden al puesto de trabajo deja este puesto de trabajo ya preparado para que sea susceptible de ser evaluado, de acometer ahí la fase de evaluación de desempeño. Porque, hasta ahora, se habla de que hay que cometer la evaluación del desempeño, pero, realmente, uno se pone a pensar y no tiene muy claro qué es lo que hay que evaluar: ¿hay que evaluar el comportamiento?, ¿hay que valorar una actitud?, ¿hay que evaluar la forma de elaborar un trabajo?, ¿qué hay que evaluar? Pues una vez que tenemos muy claras cuáles son las tareas que hay que realizar en un trabajo, la evaluación ya es mucho más objetiva y mucho más sencilla: habrá que evaluar simplemente si se conoce esa legislación aplicable, si se maneja esa base de datos, si se es capaz de redactar un informe, o si se es capaz de manejar unos programas.

Entonces, una vez que tenemos los puestos muy definidos, unas áreas funcionales, los puestos con unas tareas que, además, pueden ser susceptibles de ser evaluadas, lo que estamos ya es en disposición de acometer la carrera horizontal, tan demanda por nuestros empleados públicos.

Nosotros no queremos empezar la casa por los pies, no queremos hacer una pirámide invertida, es el Estatuto del Empleado Público, en el Artículo 17, el que nos dice que previo a la carrera horizontal está la evaluación del desempeño. Puesto a la evaluación del desempeño, hay que ver qué tareas hay que evaluar; puesto a ver qué tareas hay que evaluar, habrá que ver en qué puestos. Y este es el camino, en sentido contrario, del proceso de reforma que nosotros nos planteamos.

Este proceso de reforma, de darle una vuelta a toda la herramienta de organización de los recursos humanos en la Junta de Castilla y León, es la verdadera novedad que incluye este... este acuerdo; un acuerdo que, como digo, nos deja a las puertas de poder acometer, en la próxima Legislatura, la carrera horizontal, como digo, tan demandada y objetivo de todos nuestros empleados públicos.

Una segunda novedad sería que todos estos pasos se van a comenzar inmediatamente en la Administración Periférica, que es donde creemos que hay que acometer esta racionalización de puestos, esta simplificación. Habrá que hacer algunas novedades en los niveles mínimos, porque la Administración Periférica es una Administración que no está... tiene muchos puestos vacantes, no es una Administración que se solicite, se crean graves problemas. Y nosotros vamos a empezar a fijar los nuevos puestos tipo, esas mejoras de puestos de niveles y esas mejoras de estructuras se van a comenzar por la Administración Periférica. Formará parte dentro de un gran modelo de reforma de la Administración Periférica, en la que se abordarán unas partes que no tendrán nada que ver con Función Pública y será de un tipo más político, pero, en materia de Función Pública, toda esta reforma y todas estas mejoras se van a iniciar en la Administración Periférica en un tiempo muy breve. Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA):
Pues muchas gracias. Quiero volver a dar las gracias a la Directora General por estar hoy aquí contestando a estas preguntas, y a todos por... por el respeto de los tiempos, que ha sido, la verdad, muy concreto, todo el mundo en los tiempos, y muy bien. Y deciros, también, que la próxima Comisión va a ser el día cinco de junio a las diez y media de la mañana.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

[Se levanta la sesión a las once horas cincuenta minutos].