



# CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

## DIARIO DE SESIONES

---

Año 2009

VII LEGISLATURA

Núm. 291

---

### COMISIÓN DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**PRESIDENTA: Doña Ana Rosa Sopeña Ballina**

**Sesión celebrada el día 20 de febrero de 2009, en Valladolid**

---

#### ORDEN DEL DÍA:

1. Pregunta Oral ante Comisión, POC 446-I, formulada a la Junta de Castilla y León por la Procuradora Dña. María Josefa García Cirac, relativa a qué actuaciones está desarrollando la Junta de Castilla y León para la adopción de un Código Ético para sus Empleados Públicos, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 156, de 2 de febrero de 2009.
  2. Proposición No de Ley, PNL 477-I, presentada por las Procuradoras Dña. Inmaculada Yolanda Vázquez Sánchez y Dña. Natalia López-Molina López, relativa a Plan de Conciliación en el ámbito del empleo público, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 91, de 2 de junio de 2008.
  3. Proposición No de Ley, PNL 594-I, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, instando a la Junta de Castilla y León a la declaración de fiesta de carácter autonómico el día 25 de julio, el día de Santiago Apóstol, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, n.º 117, de 25 de septiembre de 2008.
-

## SUMARIO

|   | <u>Págs.</u> |   | <u>Págs.</u> |
|---|--------------|---|--------------|
| Se inicia la sesión a las once horas cinco minutos.   | 5630         | <b>Segundo punto del Orden del Día. PNL 477.</b>  |              |
| La Presidenta, Sra. Sopeña Ballina, abre la sesión.   | 5630         | El Secretario, Sr. Martín Benito, da lectura al segundo punto del Orden del Día.  | 5634         |
| Intervención de la Procuradora Sra. Vázquez Sánchez (Grupo Socialista) para comunicar sustituciones.                      | 5630         | Intervención de la Procuradora Sra. Vázquez Sánchez (Grupo Socialista) para presentar la proposición no de ley.           | 5634         |
| Intervención de la Procuradora Sra. García Cirac (Grupo Popular) para comunicar sustituciones.                            | 5630         | En turno de fijación de posiciones, interviene la Procuradora Sra. Sopeña Ballina (Grupo Popular).                        | 5635         |
| <b>Primer punto del Orden del Día. POC 446.</b>   |              | Intervención de la Procuradora Sra. Vázquez Sánchez (Grupo Socialista) para cerrar el debate y fijar el texto definitivo. | 5636         |
| El Secretario, Sr. Martín Benito, da lectura al primer punto del Orden del Día.   | 5630         | El Vicepresidente, Sr. Encabo Terry, somete a votación la proposición no de ley debatida. Es rechazada.                   | 5638         |
| Intervención de la Procuradora Sra. García Cirac (Grupo Popular) para formular su pregunta a la Junta de Castilla y León. | 5630         | <b>Tercer punto del Orden del Día. PNL 594.</b>   |              |
| Contestación, en nombre de la Junta, de la Sra. Heredia de Miguel, Directora General de la Función Pública.               | 5631         | El Vicepresidente, Sr. Encabo Terry, comunica la retirada de la proposición no de ley por parte del Grupo Mixto.          | 5638         |
| La Presidenta, Sra. Sopeña Ballina, suspende la sesión.   | 5633         | El Vicepresidente, Sr. Encabo Terry, levanta la sesión.   | 5638         |
| Se suspende la sesión durante unos minutos.   | 5634         | Se levanta la sesión a las once horas cincuenta minutos.  | 5638         |

*[Se inicia la sesión a las once horas cinco minutos].*

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Buenos días. Se abre la sesión. Los Grupos Parlamentarios, vamos a ver, ¿tienen alguna sustitución? ¿Por el Grupo Parlamentario del PSOE?

LA SEÑORA VÁZQUEZ SÁNCHEZ: Sí. Buenos días, señora Presidenta. María Blanco Ortúñez sustituye a Elena Pérez.

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

LA SEÑORA GARCÍA CIRAC: Sí, señora Presidenta. Raúl de la Hoz Quintano sustituye a Rubén Rodríguez Lucas.

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

**POC 446**

EL SECRETARIO (SEÑOR MARTÍN BENITO): Gracias, señora Presidenta. Buenos días, Señorías. Primer punto del Orden del Día: **"Pregunta Oral ante Comisión, formulada a la Junta de Castilla y León por la Procuradora doña María Josefa García Cirac, relativa a qué actuaciones está desarrollando la**

**Junta de Castilla y León para la adopción de un código ético para sus empleados públicos, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 156, de dos de febrero de dos mil nueve".**

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señor Secretario. Para la formulación de la pregunta, tiene la palabra, por un tiempo de diez minutos, la Portavoz... Ah, perdón. Perdón, perdón. Tiene la palabra la... la Portavoz del Partido Popular, María Josefa Cirac.

LA SEÑORA GARCÍA CIRAC: Muchas gracias, señora Presidenta. En primer lugar, y como no podía ser de otra manera, queríamos dar las gracias a la Directora General de Función Pública por su comparecencia esta mañana, en esta Comisión, para responder a la pregunta que a continuación le formulamos.

Creemos desde el Partido Popular –y creemos que es un sentir compartido por todos los Grupos políticos– que un rasgo característico de la sociedad de nuestros días es la idea de calidad: de calidad como principio; calidad que debe informar la prestación de servicios, la producción de bienes... En definitiva, creemos que nadie puede hoy admitir un servicio si no está acorde con unos parámetros de calidad, y es así como nos lo demandan, como nos lo solicitan día a día los ciudadanos.

En este marco de... de calidad, el encaje humano se presenta como una pieza fundamental, y de ello dependerá en mayor medida el rendimiento en la calidad en la prestación del servicio en cualquier organización, y no escapa a ello el actuar de las Administraciones Públicas, a nuestro juicio. Por ello, y como en cualquier organización compleja, entendemos que el elemento humano ostenta un papel esencial y que lleva innato una responsabilidad propia en la consecución de los objetivos de calidad que se pretenden para la actuación de las Administraciones Públicas.

Pues bien, entendemos que el empleado público ha de tener trazadas unas líneas en las que ha de ajustar el desempeño de la función pública que se le encomienda; unas líneas que van más allá, que no son únicamente las que, de manera nítida, son delimitadas por la legalidad ordinaria, como pudiesen ser cuestiones relativas a procedimiento, a contratación, a régimen disciplinario... No; creemos que tenemos que dar un salto cualitativo, y nos referimos, en concreto, a los parámetros éticos, a los parámetros de conducta que han de informar el proceder de los empleados públicos. Buenas prácticas que, reunidas de manera sistemática, conforman lo que en la práctica ha venido a denominarse "códigos éticos" o "códigos de buenas prácticas". Por todo ello, nos felicitamos con el compromiso del Presidente Herrera para adoptar en esta... en esta Legislatura un código ético para los empleados públicos.

Y, en este sentido, queremos formularle la siguiente pregunta a la Directora General de Función Pública: ¿qué actuaciones está desarrollando la Junta de Castilla y León para la adopción de un código ético de sus empleados públicos? Muchas gracias.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias. Pues para responder a la pregunta planteada, tiene la palabra la Directora General de la Función Pública, doña María José Heredia de Miguel. Darle también la bienvenida, igual que a la Directora General de Atención al Ciudadano, que también nos acompaña.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA HEREDIA DE MIGUEL): Muchas gracias, Señorías. Como ustedes saben, la preocupación por la ética no es solo una cuestión de actualidad, aunque a veces pueda parecerlo, sino que bien se corresponde con un movimiento cultural e intelectual de fondo, de mucha más importancia, que nos viene advirtiendo de que el factor ético va a resultar determinante como generador de pensamiento, de actuaciones y de relaciones de convivencia, dentro y fuera de las organizaciones.

El renacimiento del interés por la ética en las organizaciones públicas tuvo lugar hace tres décadas, princi-

palmente en el mundo de los negocios y de las empresas privadas, cuando se nos vino a decir que las empresas tenían que hacer algo más que tener beneficios económicos. Se adoptó entonces una nueva sensibilidad en la empresa, que trascendía lo puramente económico.

Hemos visto hace poco, en las páginas naranjas de nuestros diarios de economía, como también Obama decía "vuelvo a traer la ética a la economía". Hace tres décadas que esto se puso en vigor, pero continúa vigente.

Sin perjuicio de que las Administraciones Públicas nunca han permanecido ajenas al concepto de ética, el principal resurgimiento con importancia de la preocupación por la ética en las Administraciones Públicas tuvo lugar hacia mil novecientos setenta y ocho, con la aparición de una serie de publicaciones sobre estos temas en Inglaterra. Resalto este dato, aunque resulte un poco lejano en el tiempo, porque mil novecientos setenta y ocho vino a coincidir -o coincide- con la aparición de nuestra Constitución Española. Nuestra Constitución, que en el Artículo 103 recoge una declaración de ética constitucional, que es la que nos compromete a las Administraciones y a los poderes públicos. No es casual que, de entre todos los términos posibles que el legislador pudo utilizar, eligiera el de "servicio" para caracterizar la esencia de la Administración y disponer que la Administración "sirve con objetividad el interés general".

De ahí se deduce claramente que, si la Administración, como persona jurídica, tiene como objetivo servir al interés general, los agentes o los empleados públicos, singularmente considerados, no pueden hacer otra cosa que distinguirse también por el servicio en su trabajo profesional ordinario.

El tema de la ética en la vida pública ha cobrado relevancia en la última década, gracias a distintas actuaciones que se han producido en los últimos años, y que, por ser conocidas, las más relevantes serían la invitación de la OCDE a fomentar programas de ética en los países miembros, el ejemplo dado por Reino Unido a través del Comité Nolan, la edición de códigos de buen gobierno, la aparición de nuevos derechos para los ciudadanos, entre los que destaca el derecho a una buena administración, que se recoge como derecho fundamental en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, o como se puede ver con el hecho de que los códigos de conducta y los códigos éticos pasen a ocupar, cada vez más, un lugar destacado tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

En nuestro ámbito -ya en nuestro país y en nuestra Administración, por ir cerrando el círculo que nos lleva a la labor que nosotros hemos acometido-, el escepticismo que en algún momento pudo crear o pudo suscitar

la noción de ética pública, el hablar de empleados públicos y de ética, se ha visto superado actualmente a la vista de su consagración en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por las Cortes Generales, y que dedica uno de sus artículos a regular lo que denomina "principios éticos".

La Administración de la Junta de Castilla y León, como ya hemos afirmado en distintas ocasiones y también en este mismo lugar, quiere ser una Administración de referencia y de confianza, por la cercanía a las personas a las que sirve; una Administración que -como repetimos continuamente- en su trabajo diario quiere demostrar una decidida vocación por entender y por atender las necesidades de los ciudadanos, y por ello valora especialmente la conducta de sus empleados que genera clima de compromiso y de respeto. Porque esta es la única vía para que se haga real el compromiso de nuestra Comunidad de acercar a los ciudadanos una Administración más abierta, más ágil y más sencilla: la realidad de este compromiso está en manos de nuestros empleados públicos.

A este deseo, a este deseo de querer ser esa Administración, respondió la regulación del derecho de los ciudadanos a una buena Administración, recogido en el Artículo 12 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y así se materializó con la inclusión en el Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León de un objetivo específico que consiste en la transmisión de valores de servicio público en la actuación administrativa, dentro de la estrategia denominada "Administración responsable".

Este es el marco, por tanto, yendo de los... de los planteamientos más generales a los más concretos, en los que hay que situar esta primera actuación, esta actuación de elaboración de un código ético: el Plan de Moderniz... el Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León y el compromiso de transmitir unos valores de servicio público a todos los empleados.

Se trata de recuperar la idea de servicio y de conseguir, a la vez, la tan demandada profesionalización de la Administración Pública. Una Administración que, en el siglo XXI, no solo tiene que estar abierta a la sociedad -cosa que damos por hecho- sino que... a la que se le debe exigir una actitud proactiva: la Administración debe estar pendiente, debe estar atenta a las nuevas necesidades que surgen.

Nosotros entendemos que todos los programas de reforma y modernización de las Administraciones Públicas deben tener como objetivo esta concepción, recuperar esta concepción instrumental de la Administración. La Administración es solo un medio, no es un fin. Por eso trabajamos en la introducción de criterios de

competencia, de productividad, de desburocratización, racionalización y simplificación de procedimientos, motivación de personal, reducción de gastos, etcétera.

Pero nosotros también creemos que un verdadero cambio cultural en las Administraciones Públicas no va a venir solo de una sucesión de modificaciones y de una sucesión de reformas, sino que más bien va a tener que ver con la capacidad de hacer real y efectivo ese compromiso de servicio público. Una función para la que -repeto- necesitamos el compromiso de todos nuestros empleados públicos.

En definitiva, lo que se persigue y en lo que se trabaja es en la creación de un marco en el que la Administración Pública contribuya decididamente a una constante humanización de la realidad social.

Queremos dejar muy claro que el código ético que elaboraremos tiene como objetivo principal el logro de la excelencia en el servicio público, como meta de un largo camino de reformas que hemos emprendido tendentes a acercar al ciudadano una Administración moderna, de la que debe recibir y debe esperar y debe confiar un trato exquisito y profesional. Ese es el objetivo: el logro de la excelencia en la calidad en el servicio público.

Respecto a la naturaleza jurídica que nosotros le damos a este código ético, nosotros pensamos que el respeto a la Constitución, a las leyes y al resto del ordenamiento jurídico debe presidir el comportamiento de los empleados públicos, que interpretarán y aplicarán las normas de acuerdo con los valores de este código.

Lo primero, lo más importante, es el respeto a la Constitución, a las leyes y al ordenamiento jurídico. Nosotros esto lo tenemos muy claro, por lo que diré después. Los valores éticos solo persiguen actuar como orientadores de conducta, pero no generan ningunas obligaciones, sino que se sitúan en el ámbito del compromiso: es un compromiso de los empleados con los fines que persigue la organización a la que pertenece.

El código ético, por tanto, no contiene normas jurídicas de obligado cumplimiento, y la propia naturaleza de este código es lo que aconseja que no adopte ninguna forma que revista carácter jurídico. El espacio del código ético en nuestra Administración nosotros lo hemos planteado simplemente como un puente, un puente entre el actuar legal, que es la actuación ordinaria de todos nuestros empleados públicos, y la excelencia en el servicio.

Nuestra posición es muy clara al respecto: las leyes por un lado, el código ético por otro. Aquí quiero introducir una crítica al Estatuto Básico del Empleado Público aprobado en las Cortes Generales. Si bien he

considerado y he valorado positivamente que es la norma que ha dado pie a que se pueda hablar con claridad y con... y sin ningún tipo de recelo de ética en la Administración, lo cierto es que después, en la regulación, cuando habla de principios éticos, confunde todas las ideas y mezcla principios que lo son con asuntos que no lo son.

El código... el Estatuto Básico, al hablar de principios éticos, habla de temas como la actuación conforme a la lealtad y la buena fe, que sí son principios éticos, con auténticos deberes legales. Y así, considera principio ético la obligación de resolver dentro de plazo, cuando todos los empleados públicos saben que la obligación de resolver dentro de plazo es una obligación legal, que ellos saben muy bien dónde está regulada en la Ley de Régimen Jurídico y las consecuencias que conlleva; consecuencias, por supuesto, legales, que se derivan a un régimen disciplinario. Pero es que también el Estatuto Básico considera como principio ético el deber de guardar secreto sobre materias que estén clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, lo cual no es un principio ético, es una obligación legal, pero además también es un delito regulado en el Artículo 417 del Código Penal.

Esta mezcla, esta mezcla de temas, es lo que nosotros valoramos negativamente, por las consecuencias que puede tener. No es lo mismo no seguir un criterio ético que no seguir un criterio legal, y las consecuencias deben ser muy distintas.

Respecto a los valores que promueve el código, estos son, para nosotros, la integridad, la neutralidad, la transparencia, la dedicación, la iniciativa, la innovación y la creatividad por parte de los empleados, la receptividad, la cooperación, la responsabilidad, la orientación al ciudadano, la lealtad y austeridad y la ejemplaridad. Las personas al servicio de nuestra Administración queremos que se signifiquen por su elevado grado de profesionalidad y de conocimientos, y que sean el marco de referencia en todas sus actuaciones, con lo que contribuiremos también al prestigio de la función pública en general.

Hasta aquí, el recoger una serie de principios o de valores éticos lo tienen en común todos los códigos de ética que por el momento se van presentando. Sin embargo, nuestro código presenta una novedad, y es que nosotros le hemos dado un enfoque diferente: nuestro código ético tiene un enfoque en términos de compromiso. La Junta de Castilla y León, que valora positivamente la adopción por parte de los empleados de los valores que, como organización, la Junta promueve, a la vez asume compromisos, asume compromisos como... con sus empleados. Y se compromete a: tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en cuenta su diferente sensibilidad cultural; a no discriminar, no solo

por las razones a las que obliga la ley (raza, religión, nacionalidad, etcétera), sino por cualquier condición personal o social ajena a los principios de mérito y capacidad; a no permitir ninguna forma de violencia, abuso o acoso en el trabajo; a facilitar los derechos de asociación, sindicalismo y negociación; a fomentar el desarrollo, formación y profes... y promoción de los empleados; a garantizar la seguridad y la salud, maximizando la prevención de riesgos laborales en todo lo que sea posible; facilitando la conciliación del trabajo; procurando la integración efectiva en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, eliminando todo tipo de barreras que obstaculicen su inserción, y no solo las barreras físicas, que a veces son las más fáciles de eliminar; fomentando la participación de los empleados en los programas de acción social, o facilitando la comunicación o interacción de los empleados a través de la e-administración, de la administración electrónica.

Nosotros sabemos que el éxito de este compromiso está en la participación y en la colaboración. Por eso, en la elaboración de este código... es... la elaboración de este código ha estado precedida de trabajos preparatorios en los que hemos contado colabora... con la colaboración de expertos, principalmente, de distintas Universidades españolas. Y hemos contado también con la participación de nuestros empleados, que han asistido a distintas jornadas celebradas sobre esta materia a través de la Escuela de Formación.

Es decir, nosotros recogimos el derecho a una buena Administración en el Estatuto, establecimos un Plan Estratégico de Modernización, fijamos un objetivo específico que definiera la transmisión de valores en el servicio, hemos elaborado un texto que queremos que sea el futuro código ético, hemos establecido relaciones con las Universidades porque sabemos que hay muy buenos profesionales que están en el ámbito de la ética y que son los que nos pueden acercar un poco a cómo se está viviendo todo este... toda esta vuelta de estos comportamientos a nivel no solo español, sino europeo. Además, hemos celebrado jornadas a través de la Escuela de Formación, que ha incluido el asunto de la preocupación por la ética en sus planes de formación. Y ahora solo nos queda, porque nos gustaría también, llegar a un acuerdo sobre el texto final con los representantes de los empleados públicos. Pensamos que el texto se enriquecería también si ellos participaran y si pudiéramos llegar a un acuerdo, porque, por ahora, lo que tenemos cerrado es el acuerdo en la filosofía que debe guiar este código, que no es otro que recordar que un trabajo público es un compromiso público. Muchas gracias, Señoría.

LA PRESIDENTA (SEÑORA SOPEÑA BALLINA): Muchas gracias, señora Directora. Para un turno de réplica... No lo va a utilizar. Bueno, pues hemos concluido el primer punto. Muchísimas gracias a la

Directora por venir a la Comisión, igual que a la Directora de Atención al Ciudadano por acompañarnos. Damos... hacemos un receso de cinco minutos, o de un minutito.

*[Se suspende la sesión por unos minutos].*

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ENCABO TERRRY): Buenos días. Una vez concluido el primer punto del Orden del Día, por el señor Secretario, el señor Martín Benito, por favor, dé lectura al segundo punto del Orden del Día.

**PNL 477**

EL SECRETARIO (SEÑOR MARTÍN BENITO): Gracias, señor Presidente. Segundo punto del Orden del Día: **"Proposición No de Ley, presentada por los... las Procuradoras doña Inmaculada Yolanda Vázquez Sánchez y doña Natalia López-Molina López, relativa a Plan de Conciliación en el ámbito del empleo público, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, número 91, de dos de junio de dos mil ocho"**.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ENCABO TERRRY): Muchas gracias, señor Secretario. Para la presentación de dicha proposición no de ley, tiene la palabra la Procuradora del Grupo Parlamentario Socialista doña Yolanda Vázquez Sánchez, por un espacio máximo de diez minutos.

LA SEÑORA VÁZQUEZ SÁNCHEZ: Gracias, señor Presidente. Buenos días, Señorías. La Consejera de Administraciones Públicas, en su comparecencia de inicio de Legislatura, afirmaba que la conciliación del trabajo con el desarrollo de una vida familiar y personal plena y satisfactoria era un objetivo esencial de la Administración de la Junta.

Con ese objetivo este Grupo Parlamentario está en completo acuerdo, y así se lo hemos hecho saber en las ocasiones en las que, en lo que llevamos de Legislatura, se ha hablado de este tema, dentro del contexto general de las condiciones de los empleados públicos de nuestra Comunidad. Y ello porque, a nuestro entender –insisto, ya lo hemos manifestado varias veces en este tiempo–, la motivación de los empleados públicos y su implicación en conseguir la mejor Administración posible, y, por tanto, en prestar el mejor servicio público posible a los administrados, solo se obtiene mediante la adopción de medidas encaminadas a que el desempeño de sus funciones sea satisfactorio. El desarrollo de la carrera profesional, la reducción de la temporalidad, la convocatoria de concursos con la periodicidad legal, la ordenación de las relaciones de puestos de trabajo, la adopción de medidas de conciliación de su trabajo con su vida familiar son, todas ellas, actuaciones que, adecuadamente desarrolladas por la Administración,

conllevarán el bienestar de los empleados y la consiguiente mejora del servicio público.

Centrándonos ya en la materia de la proposición no de ley de hoy, hay que tener en cuenta los numerosos estudios realizados en los últimos años en relación con los beneficios que en el rendimiento de los trabajadores supone el disfrute por los mismos de una adecuada calidad de vida, entendiendo por tal la posibilidad de compaginar, de forma adecuada y satisfactoria, su vida laboral con la personal o familiar, estando demostrada la existencia de una estrecha relación entre productividad y conciliación de la vida laboral y familiar.

Así, el equilibrio entre el tiempo laboral y el personal del trabajador, tanto en el ámbito público como en el privado, tiene un efecto positivo en este: aumenta su rendimiento, mejorando la productividad y, con ello, la calidad –como digo– del servicio que se presta en el puesto de trabajo que se desempeña.

En la Junta de Castilla y León estamos hablando, Señorías, de casi noventa mil empleados, la mayor empresa de la Región, lo que obliga... lo que le obliga a la Junta a ocuparse y a preocuparse intensamente por los asuntos que más preocupan a sus trabajadores.

En este sentido, considerando el reparto del tiempo dedicado a la jornada laboral, es evidente que una de las preocupaciones de los empleados públicos, como también de los de la empresa privada, es poder conciliar un desempeño profesional con el desarrollo de una vida personal y familiar plena y satisfactoria. Siendo esta pretensión lícita y consecuente, la Junta de Castilla y León está obligada a ofrecer a sus empleados la posibilidad de compaginar los aspectos reseñados, mejorando la relación entre los compromisos laborales y familiares, y dando respuesta a las necesidades surgidas de las nuevas estructuras familiares y sociales; ello sin olvidar que la adopción de medidas encaminadas a la consecución de estos fines supone avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, contribuyendo a la construcción de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

Partiendo de lo anterior, y reconociendo la existencia de medidas en el ámbito del empleo público de nuestra Comunidad destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la Junta de Castilla y León, que se han ido, además, introduciendo en sucesivas normas (el Decreto 210/2000, de once de octubre; el Decreto 134/2002, de veintiséis de diciembre; la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla y León; junto con las que se plasman en la normativa estatal, el Estatuto Básico del Empleado Público, de aplicación subsidiaria en nuestra Comunidad), entendemos necesario que esas medidas sean complementadas y mejoradas. Y así lo debe entender también la propia Consejera,

teniendo en cuenta que en el documento firmado el pasado mes de abril con los representantes de los... de los trabajadores, que se denominaba "Declaración para la reforma y modernización de la Administración de la Comunidad de Castilla y León", se incluía, dentro del apartado destinado a las actuaciones para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, un punto concreto que denominaba "Medidas adicionales de conciliación". Y subrayo lo de adicionales, porque lo que pone de manifiesto es que el propio Gobierno considera insuficiente lo que hay ahora mismo.

Como saben Sus Señorías, las medidas referidas, junto con el resto de las contenidas en la citada Declaración del mes de abril, deberían haberse desarrollado en al Acuerdo Marco para la Modernización y Mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que, según los plazos fijados en la misma, deberían haberse firmado antes del quince de octubre o, como máximo, el quince de octubre del pasado año. Sin embargo, esta fecha pasó, y han pasado cuatro meses más desde entonces, y las medidas reflejadas en la Declaración de abril de dos mil ocho ni siquiera se han plasmado en un documento.

Además, a juzgar por el desarrollo de los acontecimientos, mucho nos tememos que aún se va a alargar más, por la incapacidad -a nuestro juicio- demostrada de la Junta de Castilla y León de llegar a acuerdos con los representantes de los trabajadores.

En esta situación, y sin perjuicio de que -ya les anuncio- presentaremos alguna iniciativa más encaminada a exigir a la Junta un esfuerzo de... de negociación con los agentes sociales, y el cumplimiento, además, de sus compromisos en todas y cada una de las materias recogidas en la varias veces mencionada Declaración, lo que pretendemos con la proposición no de ley de hoy es que, al menos en el ámbito de la conciliación, se elabore de forma inmediata un plan de conciliación para el empleo público en nuestra Comunidad, con el objeto de, recogiendo y mejorando las medidas ya existentes y que se encuentran reguladas -como decía antes- de manera dispersa, y añadiendo otras nuevas, implantar una política efectiva de conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar de los empleados de nuestra Comunidad, igualándoles, con ello, en derechos a los de otras Administraciones que ya han regulado ampliamente medidas de este carácter. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ENCABO TERRRY): Gracias. En turno de fijación de posiciones, por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra doña Ana Rosa Sopeña Ballina, por un tiempo máximo de diez minutos.

LA SEÑORA SOPEÑA BALLINA: Muchas gracias, Presidente. Buenos días, Señorías. En primer lugar, quiero hacer constar que su PNL -como bien hemos dicho antes- ha sido presentada el quince de mayo del dos mil ocho y publicada el dos de junio del dos mil ocho.

Quizás sea la falta de asuntos que tiene esta Comisión -como bien sabe Su Señoría, ahora mismo no tenemos ningún asunto pendiente- lo que hace que su peti... lo que hace que su... de su petición que en el... que ya no sea necesario esta petición, porque en este medio tiempo se han aprobado -como usted bien ha dicho- el Plan Estratégico de Modernización de la Administración de la Comunidad, así como la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Medidas que cumplen con el compromiso adquirido en nuestro programa electoral, asumido -como usted recordará- por nuestro Presidente en el Debate de Investidura.

La Consejera de Administración -como muy bien ha dicho usted también-, haciéndose eco del programa electoral, ya declaró, en su... en su comparecencia de dieciocho de septiembre de dos mil siete, ante esta Comisión, sobre los proyectos y actuaciones a realizar en la VII Legislatura, la necesidad de conciliar el trabajo de los empleados públicos con el desarrollo de una vida familiar y personal plena y satisfactoria, para cuya consecución avanzó una batería de medidas a aplicar en la presente Legislatura.

Congruente con esto, el Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León, con vigencia dos mil ocho-dos mil once, aprobado en abril del pasado año, fija entre sus estrategias la denominada "Administración responsable". Uno de los programas de actuación de esta Estrategia, Programa Íntegra, que tiene como objeto específico garantizar la transversalidad del principio de igualdad, incluye el diseño e implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En concreto, se contemplan las siguientes: programa de implantación de experiencias piloto de teletrabajo; apoyo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomento de medidas que conviertan el valor del tiempo en pauta cultural, y exigencia ética y sensibilización para el empleado público y para el ciudadano; sensibilización sobre la coparticipación y corresponsabilidad en el reparto de las tareas familiares, y fomento de las jornadas flexibles.

El Plan Estratégico asigna, como órgano responsable de este programa, a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, y así es recogido en la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral 2008-2011, aprobado por Acuerdo 124/2008, de veinte de noviembre.

A su vez, esta II Estrategia encomienda, entre otros centros directivos, a la Dirección General de la Función Pública el adoptar cuantas medidas sean necesarias con referencia a los empleados públicos de esta Administración.

Pues bien, la Ley 7/2005, de veinticuatro de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, ya contiene importantes innovaciones de carácter social, al establecer como normativa propia todo un sistema de situaciones administrativas, licencias y permisos conciliadores de la vida laboral y familiar. A ello hay que unir las medidas recogidas en la normativa de vacaciones, jornada laboral y horario de nuestro personal.

Un total de cuarenta y siete mil ochocientos treinta y tres actuaciones ha llevado a cabo la Administración de la Comunidad de Castilla y León para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, de enero a septiembre de dos mil ocho. Los diferentes ámbitos en los que se han aplicado estas cuarenta y siete mil ochocientos treinta y tres actuaciones son los siguientes: jornada laboral con horario flexible; en permisos retribuidos, se han autorizado veinticinco mil doscientos seis, de los cuales, el 30,14% corresponden a permisos solicitados por hombres y el 69,86 a permisos solicitados por mujeres. Dentro de estos permisos, pues está el permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses; permisos por parto prematuro u hospitalización del neonato; permiso para reali... para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; adopción u acogimiento permanente internacional, sea... cual sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen; el permiso de paternidad; el permiso por enfermedad grave, accidente, hospitalización; permisos por razón de matrimonio, inscripciones como pareja de hecho; permiso para... para atender a hijos discapacitados, existiendo varios supuestos; permisos por asuntos particulares.

También existen una serie de permisos no retribuidos, que en estos nueve meses citados se han solicitado mil ciento cincuenta y cinco; de los cuales, el 8,84 lo han solicitado hombres y el 91,16% son mujeres. Estos permisos son, sobre todo, de reducción de la jornada por guardia legal, reducción de la jornada por cuidados familiares con diferentes situaciones, reducción de jornada para la atención del neonato mientras precise hospitalización, o reducción de la jornada por razón de violencia de género.

También hay situaciones administrativas. Se han concedido quinientas setenta y nueve excedencias; de las cuales, el 30,57% las han pedido hombres, se han concedido a hombres, y el 69,43 a mujeres.

Otro punto que creemos que es importante es la creación de guarderías para hijos de empleados públicos. En la actualidad, se encuentra en fase de construcción un local en Soria capital, y se mantienen negociaciones con el Ayuntamiento de Valladolid para conseguir la cesión de los terrenos necesarios para la ubicación en la capital.

Se ha incluido entre las medidas de acción social, también para los empleados públicos, con vigencia en el pasado ejercicio, una nueva línea de ayudas económicas para los supuestos de reducción de jornada laboral para el cuidado directo por razones de guarda legal de algún menor de ocho años o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

Se encuentra prácticamente concluida la elaboración de un proyecto piloto de teletrabajo, vinculado específicamente a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral de los empleados públicos. Contemplando lo anterior, se está negociando con los representantes de los trabajadores unas determinadas medidas de flexibilidad horaria, medida que se integrarán en el documento final de la integración.

Sin perjuicio de lo expuesto, y de forma independiente, pero coherente con lo anterior, en esta negocia... en la negociación que actualmente se está manteniendo con los representantes sindicales de los empleados públicos, un punto trascendente es el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en nuestra Administración, en el que se pretende, de forma global, completar y potenciar cualquier medida que directa o indirectamente afecte a estas voluntad conciliadora de la vida personal y familiar con la laboral; idea que se está manteniendo en el... en el borrador del anteproyecto de ley de la función pública de Castilla y León, que ya se encuentra prácticamente ultimado.

Por todo lo anteriormente expuesto, consideramos que su proposición no de ley, a día de hoy, no tiene mucho sentido. Y si usted, pues, no la retira, nuestro Grupo, desde luego, va a votar que no, por considerar que ya se están haciendo y que se ha hecho mucho en esto... en este tiempo para la conciliación de la vida laboral con la familia. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ENCABO TERRY): Gracias, Señoría. Para cerrar el debate y fijar el texto definitivo de la proposición que se formula, tiene la palabra doña Yolanda Vázquez, por un tiempo máximo de diez minutos.

LA SEÑORA VÁZQUEZ SÁNCHEZ: Gracias, señor Presidente. Gracias, Señoría. Mire, por empezar por la última reflexión que hacía usted, yo creo que esta PNL tiene totalmente sentido, y mucho me temo -como

ya le decía en mi anterior intervención- que lo va a tener siguiendo... lo va a seguir teniendo hasta final de Legislatura, porque, desde luego, la Junta, y especialmente la Consejería de Administración Autonómica, se está mostrando verdaderamente incapaz de llegar a acuerdos con los representantes de los trabajadores.

Mire, ha empezado usted yo creo que intentando confundir los temas, hablando de un plan estratégico que no hace referencia expresa al ámbito del que estamos hablando aquí, que es el de la función pública. Luego ya ha ido usted reconduciendo la cuestión. Pero en un primer momento ya le digo que ha mezclado usted cuestiones, yo creo que con intención un poco de confundir.

Mire, me hablaba usted, y me relataba una serie de medidas que existen ahora mismo en el ámbito de la función pública de la Junta de Castilla y León. Por supuesto. Ya se lo reconocía yo en mi anterior intervención que hay legislación que se ha ido recogiendo, se ha ido regulando, lógicamente, porque... bueno, estaría bueno que la Junta de Castilla y León, como el resto de Administraciones, no se haya ido, digamos, poniendo al día en una cuestión que -como ya decía también antes- está científicamente demostrado que no solamente mejora el rendimiento, sino que mejora la capacidad. El poder tener una... una posibilidad de compaginar debidamente y adecuadamente el trabajo con la vida familiar redunda también en la salud de los propios empleados, tanto de la empresa privada -le decía antes- como de la empresa pública. Estaría bueno -como digo- que la Junta no hubiera hecho absolutamente nada. Además, yo creo que cuando el Plan Concilia, que se... fue pionero en la... en la materia, pues todas las Administraciones, lógicamente, se pusieron a trabajar en este tema, y poco a poco han ido legislando.

Pero, a diferencia de lo que ha ocurrido en otras, en que sí que se han hecho planes... Plan Concilia, o plan... como se hayan llamado -el propio Ayuntamiento de Madrid tiene un plan, que creo que se denomina Plan Comparte, un nombre yo creo que es muy bonito-, como digo, se han hecho planes genéricos con el fin, primero, pues eso, de ordenar un poco la legislación dispersa que se ha ido haciendo en esta materia, pues, a base de que se ha dictado una norma en materia de función pública y se han metido unas medidas, se ha dictado un decreto y se han metido otras medidas. Se ha unificado esa... esa legislación y, digamos, se ha ido avanzando por encima de lo que recogía el Plan Concilia, y en otras Administraciones Autonómicas, pues, incluso ya se ha avanzado por encima de lo que recoge el propio Estatuto Básico del Empleado Público.

Sin embargo, aquí, en Castilla y León, seguimos sin tener ese instrumento. Y es que, mire, decía usted que la Consejera lo anunció a principio de Legislatura. Pues

claro, si es que se lo he dicho yo también. Pero son anuncios, anuncios y anuncios en... en el discurso de inicio de Legislatura, en el Plan de Modernización del que nos acaba de hablar también la Directora General, pero lo que queremos son medidas concretas. Y esas medidas se tienen que plasmar en el documento que debería haberse firmado ya en fecha quince de octubre del dos mil ocho, y que -como le decía antes y le reitero- han pasado cuatro meses y todavía no tenemos ni siquiera lo que son las líneas de actuación para empezar a trabajar a partir de ahí. Por lo tanto, de actualidad plena la proposición no de ley, e insisto, pues, tendrá que seguir estándolo.

Mire, yo no... no voy a decir aquí qué es lo que hay que hacer. Efectivamente, las cosas que usted ha dicho, pues, son... son importantes, pero basta con echar un vistazo a otros planes de otras Administraciones para ver que se puede mejorar bastante esta materia. No lo sé, por ponerle algún ejemplo, las... la flexibilidad horaria que se contempla en nuestra legislación no es suficiente porque se están dando necesidades nuevas o se están poniendo de manifiesto necesidades nuevas.

Por ejemplo, en algunas legislaciones autonómicas, se recoge posibilidad de flexibilizar el horario de los trabajadores públicos para facilitar, por ponerle un ejemplo, el inicio escalonado de las actividades lectivas de los niños el primer año de Educación Infantil. Alguna compañera que tiene hijos en esa edad sabe lo engorroso que es... que es para los padres ese primer año de Educación Infantil, que entra a las once y sale a las doce, que entra a las doce y sale a las dos, y que nos... nos supone muchísimo trastorno para los padres y madres trabajadoras; que es muy bueno para los niños, pero -como digo- es una situación, pues, engorrosa, y que, cuando estamos trabajando, pues, lógicamente se agradece que exista una flexibilización de este tipo, por ponerle un ejemplo.

O en la... en el propio Ayuntamiento de Madrid, que... que le ponía... le hablaba antes de ese plan que tienen, pues es también muy novedoso en el sentido de que, en las vacaciones escolares de los niños, los funcionarios de la Administración del Ayuntamiento de Madrid tienen la posibilidad de tener un horario más flexible también para adaptarse a eso. Bueno.

Son ejemplos puntuales, pero que lo que ponen de manifiesto es que sí que aquí hay medidas que se han tomado -¡que estaría bueno!, como le decía antes-, pero que, desde luego, hay que avanzar bastante más porque los tiempos nuevos exigen que las Administraciones se adapten a ello. Y, desde luego, la Junta no nos parece que esté haciendo ningún esfuerzo en ello, porque está claro que la negociación que mantiene ahora mismo con los agentes sociales está prácticamente bloqueada por la contumacia de la Junta a imponer sus propios criterios. En una negociación... en una negociación hay dos partes, y todo el mundo tiene que ceder un poco. Y está

resultando claro y evidente que la Junta está intentando imponer a los trabajadores, a sus empleados públicos, unos criterios que, desde luego, tiene que empezar a flexibilizar -y valga la palabra en el tema del que estamos hablando hoy- porque, si no, esto va a ser muy difícil que salga adelante. Y va a ser muy difícil que salga adelante el tema de la conciliación como va a ser muy difícil que salga adelante el tema de la carrera profesional. Como va a ser muy difícil que salgan adelante otras cuestiones a las que se ha comprometido la Junta, como por ejemplo el tema de la... de las pensiones, que el incumplimiento reiterado de la Junta, pues, lo que está, digamos, provocando es esa falta de acuerdo con los sindicatos, y, desde luego, esto no nos va a conducir a nada. Le garantizo que, probablemente, antes de final de Legislatura tendremos que presentar otra PNL de este estilo. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ENCABO TERRRY): Gracias, señora Procuradora. Una vez concluido el debate, procede someter a votación esta Proposición No de Ley número 477.

**Votación PNL 477**

¿Votos a favor? Seis. ¿Votos en contra? Diez. En consecuencia, queda rechazada dicha proposición no de ley.

**PNL 594 (Retirada)**

Habida cuenta de que con fecha dieciocho de febrero se ha presentado por el Grupo Mixto la retirada de la Proposición No de Ley número 594, se levanta la sesión.

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