

DIARIO DE SESIONES



DE LA ASAMBLEA REGIONAL DE CANTABRIA

Año VIII — II LEGISLATURA — 10 agosto 1989 — Número 25 B — Página 1493

Presidente:

ILMO. SR. DON JUAN RAMON LOPEZ REVUELTA

COMISION DE REGIMEN DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, CELEBRADA
EL DIA 3 DE AGOSTO DE 1989.

COMISION DE REGIMEN DE LA ADMINISTRACION PUBLICA,
CELEBRADA EL DIA 3 DE AGOSTO DE 1989.

ORDEN DEL DIA

- Comparecencia del Consejero de la Presidencia y del Director Regional de la Función Pública, para informar a la Comisión sobre los siguientes extremos, conforme establece el artículo 167 del Reglamento de la Asamblea y de conformidad con el acuerdo de esta Comisión de fecha 8 de noviembre pasado:

- Asesores del Presidente del Consejo de Gobierno.
- Vacantes existentes de altos cargos.
- Amortización de puestos de trabajo en la plantilla del personal de la Diputación Regional de Cantabria.
- Oferta de empleo público del personal de la Diputación Regional de Cantabria.
- Junta de personal de la Diputación Regional de Cantabria.

(Se inicia la sesión a las diez horas treinta y cinco minutos).

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Se abre la sesión para tratar el único punto del orden del día: "Comparecencia del Consejero de la Presidencia y del Director Regional de la Función Pública, para informar a la Comisión sobre los siguientes extremos, conforme establece el artículo 167 del Reglamento de la Asamblea y por acuerdo de esta Comisión de fecha 8 de noviembre pasado".

Los temas son: Asesores del Presidente del Consejo de Gobierno; Vacantes existentes de altos cargos; Amortización de puestos de trabajo en la plantilla del personal de la Diputación Regional de Cantabria; Oferta de empleo público del personal de la Diputación Regional de Cantabria y Junta de personal de la Diputación Regional de Cantabria.

La Presidencia agradece, en primer lugar, al señor Bedoya Arroyo y al señor López su presencia, y propone la existencia de esta reunión informativa se inicie con la intervención del citado consejero, sin límite de tiempo, y del conjunto de los temas, con una breve suspensión de la reunión, si así lo consideran oportuno, para volver a retomarla a fin de que se formulen las preguntas y aclaraciones que crean convenientes por los representantes de los Grupos Parlamentarios.

Si no hay inconveniente, el señor consejero tiene la palabra.

EL SR. BEDOYA ARROYO: Buenos días. Muchas gracias, señor Presidente. Señoras y señores diputados, representantes de los medios de comunicación social.

Me atrevo a realizar esta exposición desde una visión global de lo que es la situación de la Función Pública regional, tanto en su aspecto normativo como de ejecución, porque entiendo que esa es la única manera de poder dar realmente una respuesta a temas tan particularmente concretos como los planteados en la solicitud de comparecencia. Desde el análisis se observa el siguiente panorama con respecto a la situación normativa y de ejecución de la Función Pública Regional.

De un lado, desde un aspecto normativo, la necesidad de modificación de la vigente Ley de Función Pública Regional, 4/1987, de 7 de julio, y disposiciones que la desarrollan, todo ello para proceder a la adecuación a la ley estatal 23/88, de 28 de julio, de modificación de la ley 30/84, como consecuencia de la sentencia del Tribunal Constitucional, que anuló distintos preceptos básicos de la mencionada ley originaria del Estado, para la adecuación de los recursos personales a las necesidades de la administración y para mejorar técnicamente la ley vigente.

En segundo lugar, desde el aspecto normativo, conseguir, lo cual se ha realizado ya a través del tercer convenio colectivo del personal laboral de la Diputación Regional, la máxima homologación del personal laboral con el régimen funcionarial, tanto en los aspectos retributivos como en el conjunto de derechos y deberes.

En tercer lugar, también desde el aspecto normativo, la modificación del régimen retributivo, lo cual se ha procedido a realizar a través del Decreto 2/89, de 31 de enero, sobre estructuras, relaciones de puestos de trabajo y retribuciones, con los siguientes objetivos: cerrar el abanico injustificadamente amplio de complementos específicos; suprimir el carácter de permanente transitoriedad y no firmeza de la retribuciones; permitir la apertura de jefaturas a diversos grupos.

Otro segundo aspecto de ejecución de la Función Pública Regional es proceder a la reforma de las estructuras y relaciones de puestos de trabajo. Antes de proceder a las mismas, en este momento en situación de diálogo y de negociación con los sindicatos y de decisión en el ámbito del Consejo de Gobierno, se ha tenido que proceder, efectivamente, a realizar y a dar solución a una serie de temas que de alguna manera condicionaban la solución global de la reforma de estructuras y relaciones de puestos de trabajo, como era, de un lado, esperar a que concluyese la vigencia de las actuales relaciones de puestos de trabajo -cuya vigencia ha concluido en el mes de diciembre de 1988-; modificar la normativa reguladora de estructuras, relaciones de puestos de trabajo y retribuciones, a las que me he referido a través del Decreto 2/89, de 31 de enero, y resolver distintos temas que condicionaban afrontar globalmente la reforma, como era la valoración del personal laboral de la Diputación Regional de Cantabria -ya realizada-, la integración del personal de montes -ya realizada-, la valoración del personal transferido del AISNA -ya realizada-, y la reforma del cuerpo de veterinarios, en este momento en trámites de resolución pero ya realizada desde un punto de vista normativo.

Y a partir de ahí es cuando la Diputación Regional ha afrontado, está afrontando y piensa concluir, aproximadamente en el mes de septiembre, la reforma de las estructuras de la Diputación Regional de Cantabria, con los siguientes objetivos: mejorar la adecuación de los recursos humanos a la

prestación de los servicios, para lo que se establece la distinción entre puestos singularizados y puestos no singularizados; la adecuación de las estructuras orgánicas para evitar una proliferación excesiva de este tipo de unidades; la incorporación de la libre designación a ciertos puestos de responsabilidad; la exigencia de titulación y formación específicas, y la apertura de las jefaturas a diversos grupos para su desempeño.

Con la mayor brevedad, y por entender que todo ello es de interés, para dar respuesta a esos temas concretos, voy a desarrollar los distintos puntos que he señalado en esta introducción.

REFORMA DE LA LEY DE FUNCION PUBLICA REGIONAL.

El proyecto de ley de Función Pública, ya aprobado por el Consejo de Gobierno, será sometido al debate de esta Cámara para el próximo período de sesiones, y parte de tres líneas esenciales: primera, adecuación a la Ley 23/88, de 28 de julio, de modificación de la Ley 30/84, en virtud de la sentencia de 11 de junio de 1987 del Tribunal Constitución; segunda, adecuación de los recursos personales a las necesidades actuales de la administración; tercera, mejora técnica en el aspecto jurídico-normativo de la ley vigente.

Comparándolo con la propia ley vigente, y para que pase hoy ya casi como una presentación de ese proyecto de ley ante los señores diputados, se observa en la ley vigente la ausencia de una definición jurídica que englobe lo que es el objeto y ámbito de aplicación de la ley. Esta ausencia se subsana en el título uno del proyecto de ley, concretamente en los artículos 1 y 2. Siguiendo con el articulado, se introduce en el proyecto la definición de cuál es el personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria. Se pretende dotar de mayor rigor jurídico a la definición de los conceptos delimitadores de lo que es un funcionario público de carrera. Se mantiene, respecto al texto vigente, la referencia al personal eventual. En cuanto al personal laboral, se adecúa su regulación al contenido del Estatuto de los Trabajadores, introduciéndose, asimismo, la teoría de los actos separables, para dejar claro que con independencia de la relación jurídico-laboral, la formación de voluntad de la administración siempre se regirá por el derecho administrativo. Se indica, asimismo, el número de personal laboral que acceda a prestar servicios en la administración de la

Diputación Regional, en concordancia con la tendencia funcionarizadora de la sentencia del Tribunal Constitucional ya citada, y la Ley 25/88.

Respecto al personal de la Asamblea Regional, con pleno respeto al principio de separación de poderes constitucionales, se otorga plena autonomía a la Asamblea para la regulación de las condiciones de Función Pública que regula su personal, permitiendo, en todo caso, que la ley que se presente a la consideración de la Cámara tenga el carácter de supletoria.

Dos son los aspectos más significativos que presenta el proyecto en materia de órganos y competencias respecto a la vigente ley. Por un lado, se cambia la denominación de Comisión Superior de Organización y Función Pública por la de Consejo de Función Pública, quedando sus atribuciones reducidas al ámbito consultivo, en concordancia con la existencia de nuevos cauces de participación y negociación con las organizaciones sindicales, surgidos a partir de la publicación de la Ley de Representación de Personal de las Administraciones Públicas. En cuanto a las competencias en materia de personal y con motivo de racionalizar las mismas, se introduce, como ya se ha hecho en otras Comunidades Autónomas -sirvan de ejemplo Madrid, Cataluña, Asturias y Castilla-León-, un listado de competencias atribuidas al Consejo de Gobierno. Se procede a centralizar en la Consejería de Presidencia la elaboración, a propuesta de la Consejería interesada, de las relaciones de puestos de trabajo y estructuras orgánicas, así como a llevarlas al Consejo de Gobierno.

En cuanto al Título Cuarto, sobre la estructura y organización de la Función Pública, hay que destacar:

- Primero, frente al carácter organicista de la vigente ley, el proyecto hace especial hincapié en los cuerpos y escalas del personal funcionario y categoría del personal laboral, a diferencia del vigente cuerpo legislativo, en que se señala de modo expreso que lo único importante en la organización de la administración son los puestos de trabajo.

- Desaparece el límite de vigencia de los años de las plantillas y relaciones de puestos de trabajo, por cuanto que suponía un obstáculo a la facultad que tiene el Consejo de Gobierno de modificar sus estructuras internas en función de las necesidades de los servicios.

- Desaparece en el texto del proyecto la referencia a los puestos de base, que son sustituidos por los puestos de trabajo singularizados y no singularizados. Con esta modificación se pretende facilitar la movilidad horizontal de todo el personal, lo cual evitará la continua realización de comisiones de servicio internas, nombramientos interinos, etc. Se pretende con ello una mayor racionalidad a la hora de distribuir los efectivos personal en orden a una más eficaz actuación administrativa. Hay que destacar que esta terminología ya se ha introducido en el Estado por la Orden de 15 de enero del 86 y Real Decreto 2617/85, sobre provisión de puestos de trabajo.

- A diferencia del carácter organicista de la vigente ley, el proyecto regula la estructura de la función pública conforme a cuerpos y escalas, intentando dar un giro hacia el sistema cerrado, conforme a las directrices que marca la sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de junio de 1987.

- Se crean cuerpos y se describen sus funciones, conforme a lo que determina la Ley de Proceso Autonómico en su artículo 27.1, de carácter básico para las comunidades autónomas -Madrid y Murcia ya lo han realizado-, con el fin de facilitar la gestión del personal y conseguir mayor eficacia en sus actuaciones.

- Se crean, asimismo, cuerpos y escalas con la finalidad de encontrar emplazamiento orgánico suficiente a la hora de proceder a la funcionalización que inspira todo el proyecto, entre ellos las escalas de guardería rural y de operarios rurales, por poner simplemente dos ejemplos.

- Se suprimen en el proyecto las referencias que la vigente ley hace a las Jefaturas de Servicio, Sección y Negociado, por entender que no es materia de una ley sino competencia exclusiva de la administración, en el ejercicio de la potestad autoorganizativa que conlleva la autonomía constitucionalmente reconocida y que es propio, por lo tanto, de ser regulado reglamentariamente.

- Se establece en el proyecto la revisión de la regulación de los intervalos de niveles por Decreto, por entender que es competencia exclusiva del Consejo de Gobierno. A modo de ejemplo, cabe decir que tanto el Estado como el resto de las Comunidades Autónomas lo hacen de igual forma.

- Se procede a establecer una regulación jurídica más acorde con lo elaborado en otras Comunidades Autónomas en materias como: adquisición y pérdida de la condición de funcionario; situaciones administrativas; selección de personal; derechos y deberes de los funcionarios; carrera administrativa; régimen retributivo; registro de personal, y régimen disciplinario.

- Asimismo, se observa que desaparece del texto del proyecto la figura de la comisión de servicios externa, con objeto de adaptar el texto a lo que es habitual tanto en el Estado como en el resto de las Comunidades Autónomas.

- En lo relativo a la provisión de puestos de trabajo, garantía del puesto de trabajo y consolidación del grado personal, se ha procedido a su adecuación conforme a la nueva ley estatal, por ser de obligado cumplimiento al tratarse de legislación básica.

- Con respecto a las disposiciones adicionales y transitorias, el proyecto establece en la línea de funcionalización la integración de cierto personal laboral como funcionario de la administración de la Diputación Regional de Cantabria, como consecuencia de la necesaria existencia de un modelo de función pública única en la consideración de la sentencia del Tribunal Constitucional ya mencionada, que declara que la relación entre la Administración y el personal a su servicio debe ser con carácter general de índole funciornarial, siendo admisible la relación laboral solo con carácter excepcional.

- Con respecto a la ley vigente, se establece una disposición equivalente a la que existe, pero en este caso para el personal laboral, según la cual aquel de este personal que estuviese reclasificado profesionalmente en un grupo superior sin poseer la titulación exigida, se le reconocerá esta situación como a título personal y en la consideración de "a extinguir".

- El resto de las disposiciones prevén el procedimiento para la integración de los diferentes cuerpos y escalas de nueva creación, tanto del personal ya funcionario de la casa, como del laboral que opte por la integración como funcionario.

Estos serían los aspectos más importantes a reseñar de lo que va a ser ese texto, ya aprobado por el Consejo de Gobierno y que será en estos días presentado para el debate en el próximo período de sesiones.

Pero no solamente la estructura normativa de la Función Pública Regional se basa en el texto básico de la ley, sino que realmente hemos estado estudiando el conjunto de los Decretos que desarrollaban la ley anterior, algunos de los cuales ya han sido modificados en la forma que voy a decir, y los demás están ya perfectamente preparados para nada más aprobarse por la Asamblea Regional, si así lo estima oportuno la Cámara, el proyecto de ley, sacar conjuntamente todo el conjunto de Decretos que modificarán la situación de la Función Pública Regional.

Así diría que una vez aprobada y publicada la Ley 4/86 y los Decretos de desarrollo, se pudo apreciar que en este cuerpo normativo, además de las deficiencias técnico-jurídicas constatables en los textos, existían otras deficiencias que dificultaban su aplicación diaria. Por ello, entre otros motivos, se proyecta la nueva ley de Función Pública, se han dictado normas reglamentarias que corrijan el sistema y se prevé, una vez aprobada la ley, la modificación de los Decretos que desarrollaban la Ley 4/86.

Así se creyó necesario cubrir el vacío que deja el cuerpo normativa existente en materia de función pública, y es por ello que con fecha 8 de febrero del 89 se publicó el Decreto 2/89, de 31 de enero, sobre elaboración de estructuras, relación de puestos de trabajo y retribuciones, coherente con los planteamientos del proyecto de ley de Función Pública que les he mencionado. Este Decreto tiene su origen en la necesidad de proceder a una mejora técnico-jurídica de los anteriores Decretos de desarrollo de los títulos tercero y cuarto de la Ley 4/86. En el Decreto citado se observan las siguientes novedades:

- Se establece el procedimiento para la elaboración o modificación de las estructuras orgánicas de la administración de la Diputación Regional de Cantabria, iniciándose el procedimiento por la Consejería afectada y tras el informe que emita la Dirección Regional de Función Pública, procede emitir informe a la Consejería de Economía, Hacienda y Presupuesto sobre el incremento de gasto presupuestario de las modificaciones. Informado el expediente por la Comisión Superior de Función Pública se dará traslado al Consejo de Gobierno para su aprobación, si procede, publicándose en el Boletín Oficial de Cantabria.

- Con respecto a las relaciones de puestos de trabajo y tras la definición jurídica que de la misma se hace, el Decreto introduce la distinción entre puestos singularizados y no singularizados, al igual que lo realizado en otras Comunidades Autónomas y en el Estado, con el fin de facilitar la movilidad interna entre unidades orgánicas, en orden a una mayor eficacia de la actividad de la administración. Se establece el procedimiento para confeccionar o modificar, en su caso, las relaciones de puestos de trabajo, siendo lo más destacable la centralización de esas funciones en la Consejería de Presidencia, tras la propuesta que presente la Consejería afectada.

- Con respecto a la valoración de puestos de trabajo, se crea la Comisión de Retribuciones como órgano competente para emitir el informe de valoración de los puestos de trabajo.

- El Decreto establece, asimismo, conceptos retributivos de los funcionarios y los intervalos respecto de los cuales se asignarán los niveles.

- Se establece el régimen de dedicación exigible en relación a las modalidades de prestación de servicios (jornada normal y una disponibilidad y absoluta dedicación), para determinar, en su caso, el complemento específico.

Destacar, asimismo, de este Decreto la desaparición del anterior sistema de valoración, puesto que se remite directamente a los acuerdos que adopte el Consejo de Gobierno sobre la materia, tal como se hace en el resto de las administraciones públicas. Con posterioridad señalaré la forma en que el Consejo de Gobierno ha establecido esta valoración.

Con respecto al resto del cuerpo normativo que desarrolla la Ley 4/86, hemos de decir que, una vez aprobado el proyecto de ley de Función Pública de la Administración, que será sometido, como he dicho, próximamente a esta Cámara, se hace necesario proceder a su modificación en aras a la legalidad y a la seguridad jurídica.

Comenzamos por el Decreto 76/87, de 19 de septiembre, de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la administración de la Diputación Regional de Cantabria, parcialmente modificado por el Decreto 113/86, que deberá ser sustituido por otro, dado que el proyecto de ley incorpora elementos nuevos muy destacables, como la cuestión

de redistribución de efectivos sin necesidad de concurso medio entre unidades orgánicas y entre Consejerías o Direcciones Regionales, para puestos singularizados. Por otro lado, cabe destacar, igualmente, las cuestiones que por motivo de la modificación de la Ley 23/88 es necesario proceder a su adecuación legal en el ámbito de las Comunidades Autónomas y, entre otras, de las más importantes resultaron los supuestos de supresión, alteración o modificación de puestos de trabajo, a través de la elaboración de las relaciones de puestos. Habrá, asimismo, que introducir las modificaciones relativas a la consolidación del grado personal que contempla el proyecto de ley.

Respecto al Decreto 78/87, de 19 de septiembre, por el que se regula la Comisión Superior de Organización y Función Pública Regional, también habrá de procederse a una profunda revisión, toda vez que, además del cambio de denominación, sus atribuciones quedan reducidas al ámbito consultivo, en concordancia con la existencia de nuevos cauces de participación y negociación con las organizaciones sindicales, surgidas a partir de la publicación de la Ley de Organos de Representación del Personal.

El Decreto 10/87, de 13 de febrero, regulador de vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario de la Diputación Regional de Cantabria, habrá de ser revisado en orden a introducir las mejoras que recoge el proyecto de ley, como son: la ampliación de dos semanas de la licencia por maternidad; la ampliación de la edad de 9 a 12 meses respecto al disfrute de una hora diaria para el cuidado de un hijo; la posibilidad de la reducción de la jornada para el cuidado de familiares incapacitados física o psíquicamente, que convivan con el funcionario, etc. etc.

El Decreto 43/87, de 22 de junio, sobre distribución de competencias en materia de personal, deberá ser revisado en el sentido de completar la regulación que al efecto realiza el proyecto de ley, el cual introduce un listado de competencias atribuidas al Consejo de Gobierno y centraliza en la Consejería de Presidencia temas fundamentales, como son la elaboración por ésta, a propuesta de la Consejería interesada, de las relaciones de puestos de trabajo. Asimismo, hay que proceder a revisar, a la vista de la distribución de competencias que hace el proyecto de ley, las competencias de los altos cargos en materia de personal.

El Decreto 44/87, de 22 de junio, de Régimen Disciplinario, deberá ser revisado en el sentido de adaptarlo al proyecto de ley, el cual, a su vez, ha tratado de establecer una relación jurídica mas acorde con lo elaborado tanto por el Estado, como por otras Comunidades Autónomas, suprimiendo anacronismos tales como la sanción que contempla la pérdida de uno a tres grados personales.

El Decreto 45/87, de 22 de junio, por el que se crea el registro de personal de la Diputación Regional de Cantabria, deberá adaptarse conforme a los criterios de coordinación y homogeneización fijados por la legislación básica del Estado en esta materia.

El Decreto 46/1987, de 2 de julio, regulador de las situaciones administrativas, habrá de ser modificado en el sentido de suprimir las comisiones de servicios externas y contemplar, entre otros supuestos, el de la excedencia para el cuidado de los hijos durante el primer año, que conlleva la reserva del puesto de trabajo, como establece la Ley 3/89, que amplía a dieciseis semanas el permiso de maternidad y establece medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Por último, el Decreto 47/87, de 2 julio, por el que se regulan los procedimientos de ingreso del personal al servicio de la administración autónoma de Cantabria, deberá regular reglamentariamente el sistema de acceso a la administración de la Diputación Regional del personal con minusvalía física, al cual se reserva un 3% global de la oferta de empleo público.

Asimismo, la Ley 23/87 ha introducido modificaciones sobre la cuestión de la promoción interna, que, lógicamente, deberá ser objeto de nueva regulación en la elaboración de este nuevo reglamento, dado que desaparece la reserva del 50%, y de igual modo se modifican los procedimientos para la posibilidad de esta promoción.

Dicho esto, completaría el primer aspecto normativo referido a Ley de Función Pública y al conjunto de disposiciones que lo desarrolla, en cuanto al proyecto, en cuanto a aquellos Decretos que ya han modificado temas tan importantes como estructura, relaciones de puestos de trabajo y régimen retributivo, y el análisis del conjunto de Decretos de desarrollo de la Ley 4/86 que, en contraste con los planteamientos de la Ley de Función Pública Regional, del proyecto de ley de Función Pública Regional, habrán de ser

inmediatamente modificados para hacer ya un cuerpo único de función pública regional.

El segundo aspecto normativo, al cual nada más me voy a referir brevemente, es precisamente el proceso de equiparación, de igualación, en lo que siempre es posible, por las distintas diferencias tanto de referencias al derecho aplicable, como es a la distinta concepción del régimen retributivo, que es la homologación, en lo mas posible, entre el personal laboral de la Diputación y el personal funcionario. Para ello yo creo que se ha dado un paso trascendente con el acuerdo para suscribir el tercer convenio colectivo, que ha sido firmado el día 10 de julio de 1989, y ha sido firmado por las centrales sindicales, además de, lógicamente, por la administración, Unión General de Trabajadores y CSIF, que representan más del 80% de este personal, en función de la representación que tienen o que han tenido en las elecciones de la administración de la Diputación Regional de Cantabria.

En cuanto al contenido del convenio, el aspecto mas importante a destacar sería el acercamiento que se produce a través de éste al régimen de derechos en todos los sentidos, tanto en jornada laboral, concurso de méritos, modalidades, organización del trabajo, licencias, permisos, vacaciones, régimen retributivo, entre otras cuestiones, al régimen de los funcionarios públicos de la Diputación Regional de Cantabria, dado que hasta el presente momento existía una clara discriminación entre ambos colectivos.

El tercer aspecto de modificación normativa es el tema del régimen retributivo, que creo que merece, para dar respuesta además a ciertos temas de la reforma de estructuras, una apreciación, una consideración específica.

El anterior modelo de cálculo de retribuciones, a efectos de complementos específicos, se concibió inicialmente para proceder a una valoración de todos los puestos de trabajo, que venía impuesta por la incorporación del concepto de complemento específico a través de la Ley 30/84. Para ello, para realizar esta valoración de los puestos, se confeccionó un manual de valoración que descompone factores diversos, elementos valorativos, a la hora de analizar un puesto de trabajo.

Ahora bien, una vez terminada la tarea de valorar todos los puestos de las nuevas plantillas, se mantuvo el mismo manual como procedimiento permanente de

revisión de posibles reclamaciones del personal a estas valoraciones. Concluido el período de reclamaciones, se continuó manteniendo la vigencia del manual como elemento que permitiría valorar de modo global cada uno de los puestos, en caso que se estimara por las diversas Jefaturas o interesados que existían errores en su valoración.

Las consecuencias negativas de este sistema mantenido se podían resumir en las siguientes:

- 1- El proceso de valoración de la plantilla quedaba permanentemente abierto y a lo largo de los años, dado que nunca había posibilidad de terminar con esa valoración.
- 2- El manual partía de unos esquemas de cálculo que impedían fijar un complemento específico a un puesto de trabajo que pudiera ser desempeñado por dos grupos alternativos de funcionarios, por ejemplo grupos A o B, dado que tenía calculado un total de puntuación a un puesto de trabajo y se iban descontando los otros conceptos retributivos de cualquier funcionario, como son sueldo base por su grupo de pertenencia, complemento de destino, y el resto de la cantidad calculada pasaba a denominarse complemento específico. Pues bien, se pudiera dar la curiosa paradoja de que el mismo puesto de trabajo, según fuera desempeñado por un grupo A o B, recibiría diferente complemento específico, lógicamente desde un punto de vista estrictamente legal, y asimismo, en justicia, esto no podía ni debía ser así.

Por otra parte, es muy importante destacar que el resto de las administraciones públicas españolas, una vez efectuada la valoración, el complemento específico quedaba fijado en una cantidad en pesetas que ya no podía ser objeto de ninguna revisión y que todos los nuevos puestos que se crearan se adjudicarían directamente a algunos de los específicos aprobados por acuerdo del Consejo de Ministros, dentro de las tablas que habían sido obtenidas a través de un procedimiento igual al de esta Comunidad Autónoma. De este modo se evitaban las distorsiones graves que producía el manual, tanto en cuanto a crear discriminaciones dentro de un mismo puesto de trabajo, como a mantener permanentemente inacabado un proceso de valoración que por su propia naturaleza y por imperativo legal tenía que iniciarse, pero también terminarse, siendo, por último, única y exclusivamente potestad de la administración la posibilidad de fijar complementos específicos.

El nuevo sistema adoptado por el Decreto 2/89, de 31 de enero, según la línea marcada por el resto de las administraciones públicas, lo es bajo dos prismas.

En primer lugar, cierra el abanico tan amplio de complementos específicos que existían con anterioridad, producidos por las distorsiones del manual de valoración, dado que se podía producir la paradoja, y es una paradoja real, de que existieran 80 complementos específicos diferentes para 92 Jefaturas de Sección, con diferencias que podían ir, como media, de las 5.000 pesetas en cada una de ellas. Con el nuevo sistema se reduce el abanico de estos complementos a dos por cada tipo de Jefatura orgánica, siendo alternativos entre uno u otro, asignándose un mismo complemento específico a todos los puestos de trabajo no singularizados, quedando únicamente diferenciada su cuantía en razón del grupo a que corresponda el puesto no singularizado, lo que ha reducido el número de específicos a 14 para todos los puestos de trabajo de la Diputación Regional de Cantabria. Entendemos que es una cifra correcta por nuestro número actual de funcionarios, si tenemos en cuenta que en el mes de marzo del 89 la administración del Estado ha pasado a reducir sus complementos específicos al número de 130 para todos los puestos de la administración civil del Estado.

El otro prisma es que el actual sistema respeta todas las valoraciones realizadas con anterioridad a la entrada en vigor de éste. Ahora bien, a los puestos de nueva creación, lógicamente, les serán asignados los complementos específicos por aplicación directa del nuevo sistema. Los criterios que se utilizaron en la determinación de la opción de un tipo u otro se asigne a una determinada Jefatura son los directamente relacionados por la Ley 30/84 de la mayor responsabilidad, complejidad de funciones y que son examinados conjuntamente por la recientemente creada Comisión de Retribuciones, cuya composición es: Director Regional de Función Pública, Secretario General Técnico de la Presidencia, Secretario General Técnico de la Consejería afectada y representantes sindicales del personal. Lógicamente esta comisión, paralela a la Comisión Interministerial de Retribuciones de la Administración Civil del Estado, en su seno debate, razora, a la vista de los criterios legales y con pleno respeto, por lo tanto, al principio de legalidad, el complemento que se debe de obtener, dentro de la tabla establecida, a cada nuevo puesto creado. Entendemos que de este modo se evitan los graves defectos

que planteaba el manual de valoración anteriormente reseñado y en adecuación a la modernización y a la apertura de Jefaturas a diversos grupos, creación de discriminaciones y carácter de permanente transitoriedad y no firmeza de las retribuciones del personal, y otorga respeto al principio de legalidad, participación sindicales y establecimiento de una mayor objetividad y racionalización al reducirse su número en los parámetros, ya señalados, de modernización de la administración pública.

Por último, es muy importante destacar que este proceso de modificación ha sido realizado con acuerdo unánime de las centrales sindicales UGT y CSIF, mayoritarias en la Diputación Regional de Cantabria en la mesa final de negociación.

Destacar, igualmente, que las nuevas cantidades establecidas para la valoración no son de carácter aleatorio, dado que han sido extraídas como medidas ponderadas del anterior proceso de valoración en cada uno de los tipos de puestos de trabajo, y fijándose cantidades intermedias, que son las que han sido aceptadas conjuntamente por las partes, como nuevos importes de los complementos específicos a asignar, con lo cual el contenido de fondo razón de este cálculo viene amparado, asimismo, por un proceso objetivo otorgado por el cálculo inicial realizado a través de un manual de valoración.

Dicho esto en cuanto al aspecto normativo, entramos en el segundo apartado que yo diferencié en mi introducción, cual es el tema de la reforma de las estructuras y relaciones de puestos de trabajo.

Como decía antes, antes de proceder a ello ha tenido la administración, por un lado, que esperar a que concluyese una exigencia temporal, que era la de la vigencia por dos años de las actuales relaciones de puestos de trabajo y cuya vigencia concluía en diciembre de 1988. Además, modificar la normativa reguladora en la forma que he dicho sobre estructura, relaciones de puestos de trabajo y retribuciones, a través del Decreto, ya tantas veces mencionado, 2/89, de 31 de enero, y resolver distintos temas que condicionaban afrontar globalmente la reforma. Ahora voy a hacer una breve mención de estos temas.

Uno de ellos es la valoración del personal laboral de la Diputación Regional de Cantabria. Para ello se ha llegado, ya hace tiempo, a un acuerdo en la ponencia de valoración, que fue elevado por acuerdo conjunto con los

sindicatos mayoritarios UGT y CSIF, con la administración, a definitivos los trabajos de esa ponencia de valoración. Se abrió un período de reclamaciones, que se prolongó por tres meses y después fueron analizadas todas las reclamaciones presentadas, y después apareció ya con carácter de definitivo, aprobada y publicada en el Boletín Oficial, las tablas retributivas, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en el ámbito laboral, y aparecieron éstas publicadas, como decía, el 4 de abril de 1989.

El sistema seguido para la valoración de los laborales ha sido muy parecido al efectuado para los funcionarios, dado que se ha utilizado igualmente un manual de similares características, pero con la lógica adecuación al carácter específico de los puestos de índole laboral y que lógicamente, una vez terminado el trabajo de utilización y cálculo del manual, este ha desaparecido, pasando, como es habitual en cualquier ámbito laboral, a ser unas cantidades fijas, no susceptibles de modificación salvo por negociación colectiva, tal como establece el Estatuto de los Trabajadores.

Otro tema que prácticamente nada más que voy a señalar, porque ha sido inclusive objeto de interpelación en el Pleno de la Cámara, fue la integración del personal de montes, que venía teniendo una relación de carácter eventual con respecto a la Diputación Regional, y que después de un laborioso proceso de negociación con las centrales UGT, CSIF y CC.OO. se llegó a un acuerdo, y por unanimidad de los representantes de estas centrales se adoptó un acuerdo con base al cual se procedió, y a los criterios que se pactaron, a la integración de este personal, lo cual supuso la incorporación a la plantilla de la Diputación Regional de Cantabria de creo que son 138 personas con el carácter de fijos y 120 personas con el carácter de trabajadores fijos discontinuos, con lo cual también se daba solución a un tema que estaba condicionando el global ver de la función pública regional.

Otra cuestión fue la valoración del personal transferido del AISNA. Específicamente o casi en su totalidad son personas que prestan sus servicios en el hospital de Pedrosa y en el hospital de Liencres, o que prestaban sus servicios en el hospital de Pedrosa y en el hospital de Liencres. También se llegó a un acuerdo con los representantes sindicales y se procedió a esa valoración, y también de algún personal que quedaba transferido del AISNA en los servicios centrales de la Dirección Regional de Sanidad, lo cual ya está resuelto.

Por último, también se ha procedido a la reforma del cuerpo de veterinarios, que era también otro tema que estaba pendiente para tener un concepto global que permitiese afrontar la reforma genérica de la estructura de la Diputación Regional, dado la difícil situación del cuerpo de veterinarios titulares, el cual en cuanto a su concepción jurídica-orgánica sigue perteneciendo a la administración del Estado, si bien su gestión es asumida por la Comunidad Autónoma. Esta peculiar situación dejaba a este Cuerpo en una situación realmente pues muy negativa y que el Ministerio al cual tenía que corresponder, por ser un cuerpo de carácter nacional, dar una solución global al problema fue dando largas y largas y largas, ante lo cual la Diputación Regional, con un coste económico importante, pero entendiendo que con ello se daba solución no solamente a un problema de un colectivo sino a las funciones que ese colectivo desarrolla en la sociedad, tanto en el área de la sanidad como en el área de la estructura de la ganadería, entendíamos que era conveniente, y desde ese punto de vista se ha procedido a la reforma de este cuerpo, ya publicada en el Boletín Oficial y que en este momento está en trámite de concurso. El primer concurso ha sido el de los titulares; ahora saldrá una segunda fase, que es para personas que habían sido transferidas a la Comunidad Autónoma en unas situaciones un tanto peculiares, y después ya saldrá un concurso-oposición para dar solución definitiva.

Esta reforma se basa en las líneas siguientes: la creación de las plazas que a consideración de las Consejerías de Ganadería y Sanidad sirven para atender las áreas de salud pública y producción animal; asimismo, establecer coherentemente unos responsables de mataderos para garantizar un mejor servicio a todos los ciudadanos y unas garantías sanitarias. Para la provisión de estas plazas podía optarse por acudir a una oferta externa donde podrían incorporarse funcionarios de nuevo ingreso de cualquier administración pública, o a través de una oferta de empleo público, o bien intentar, que es la línea que se ha seguido, la incorporación de este personal, que se encuentra abandonado de la administración central del Estado, a la propia estructura organizativa de la Diputación Regional de Cantabria.

Y es precisamente a través de los Decretos 34/88, 27/89 y 28/89, con los que se aprueba tanto un procedimiento de concurso a través del cual puedan incorporarse como funcionarios de esta Diputación Regional de Cantabria los actuales miembros del cuerpo de veterinarios titulares con destino en esta

región, como, asimismo, se establece la posibilidad de convocar oferta de empleo público con valoración de méritos, para que el personal interino que viene desempeñando plaza de veterinarios titulares y que vienen sufriendo la situación que durante cerca de diez años por parte de la administración central del Estado no se habían convocado oposiciones para cubrir las plazas vacantes, puedan incorporarse al nuevo sistema sanitario que crea el Decreto 27/89 para la región de Cantabria, en los nuevos puestos de trabajo creados.

Desde esa perspectiva de solución a esos temas puntuales, es, digamos, la situación en la que estamos actualmente de la reforma de las estructuras de la Diputación Regional de Cantabria, sobre la cual voy a hacer una breve consideración.

Las grandes líneas orientativas del proceso de reforma de estructuras gira en torno a dos cuestiones:

- Primera, mejora de la adecuación de los recursos humanos a la prestación de los servicios. Este objetivo, entendemos, se ha conseguido a través del principio incorporado en el Decreto 2/89, en el que con respecto a las relaciones de puestos de trabajo introduce la distinción entre puestos singularizados y no singularizados. El objetivo de esta distinción radica en que los puestos no singularizados, en cuanto a sus adscripciones, se realiza a grandes unidades orgánicas (Direcciones Regionales, Jefaturas de Servicios), lo cual permite que por cualquier eventualidad o circunstancia sobrevenida de la producción o de incremento del trabajo, el personal pueda desempeñar cualquier tipo de funciones o trabajos, con independencia del trabajo cotidiano que estén realizando. Esta situación evita, por un lado, la amplia proliferación burocrática de las comisiones de servicios, que se terminan convirtiendo en un auténtico fraude de ley, puesto que no es el origen de éstas el cubrir situaciones temporales de aumento de trabajo sino, más bien, de proveer plazas ante la ausencia de sus titulares, y, por otro lado, evitar una excesiva especialización por parte de los cuerpos generales, que por su propia definición, y tal como determina la Ley 30/84, deben atender cualquiera de las materias comprendidas dentro de sus funciones genéricas. La administración central del Estado y otras Comunidades Autónomas (Baleares, Castilla-León), han incorporado como modelo organizativo este mismo sistema, como en el caso de la administración del Estado, por el reglamento de provisión de puestos de trabajo dictado con posterioridad a la Ley 30/84.

- La otra gran línea de reforma va encaminada a una adecuación de las estructuras orgánicas (Jefaturas de Gabinete, etc.), que tienden a evitar una proliferación excesiva de este tipo de unidades, sin que existan por debajo un grupo importante de personal que deba cumplir los cometidos que estas deben dirigir. Efectivamente, se ha constatado una adecuación en las anteriores estructuras entre el personal que debía prestar servicios dentro de una unidad orgánica y la jefatura, dándose la paradoja de existir jefaturas sin ningún funcionario por debajo de ellas ni a sus órdenes.

- Tercera. Otra línea importante que ha de regir esta reforma es la incorporación de la libre designación a ciertos puestos de responsabilidad. La libre designación es una forma de provisión legal que evita la existencia de concursos fraudulentos y que puede estimular una actuación más profesional de los funcionarios, que en algunos casos resulta acomodaticia.

- Por último, otra línea va dirigida a una confección de las relaciones de puestos de trabajo, en donde aparece, por primera vez, con carácter general la exigencia de titulación y formación específicas para el desempeño de los mismos, puesto que ello lo que permite es una garantía de selección de las personas que van a desempeñar los puestos en cuanto a su capacidad profesional para un mejor rendimiento en los mismos. Véanse diversos ejemplos: Jefatura dentro de la Dirección Regional de Sanidad, en que se exige titulación de medicina; Jefatura de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo, donde se exigen titulaciones de ingeniería, etc. Asimismo, en este componente de mejora de las relaciones de puestos de trabajo, se ha efectuado una apertura a diversos grupos alternativos para su desempeño. De este modo se permite una potenciación de la carrera administrativa del personal funcionario, al permitir que a una jefatura puedan concurrir tanto funcionarios del grupo A y B, por ejemplo para Jefatura del Servicio o de Sección, habiendo estado restringida con anterioridad este acceso a uno de estos únicos grupos.

Creo que solamente, y dirán ustedes que por qué he dicho esto cuando había una serie de temas concretos para la comparecencia, creo que solamente viendo el carácter global de la situación de la función pública regional se puede dar una respuesta a unos temas concretos, que quizás si me hubiese limitado a ellos podría haber llevado mi comparecencia a durar cinco o diez minutos, como mucho, si hubiese tenido ganas, inclusive, de alargarme, pero creía que era

importante dar esa perspectiva para ahora, encajándola en esa visión global, dar respuesta a una serie de temas, que han sido los del objeto de la comparecencia.

-TEMA DE ASESORES.

En este tema son ya miles y miles las veces que he intervenido en esta Cámara, y vuelvo a reiterarme que desde el punto de vista legal no existen conceptos de asesores, de personal de confianza, de asesoramiento especial, el único concepto jurídico que existe es el de personal eventual. Porque conforme a la vigente Ley de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria, Ley 4/86, "el personal al servicio de la misma se clasifica en funcionario, eventual, interino y laboral". Centrándose en el régimen aplicable al personal eventual, tenemos que decir que "es nombrado de forma permanente para el desempeño de un puesto de trabajo considerado de confianza o asesoramiento especial". Y de ahí es de donde se puede permitir que haya un personal de confianza o un personal de asesoramiento especial. Y desde ese punto de vista es desde donde se ha querido proyectar conceptos o discusiones sobre la existencia o no de asesores, que se les puede denominar asesores o se le puede llamar personal de confianza, pero que siempre, desde un punto de vista jurídico, se les denomine asesores, se les denomine personal de confianza, se les denomine como se quiera, siempre es personal eventual y está regido todo él, el que se denomine asesor o el que se denomine simplemente personal de confianza, por el concepto único de personal eventual.

El personal eventual no podrá ocupar puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera o personal laboral. El Consejo de Gobierno es el órgano competente para determinar el número y puestos de trabajo que han de ser reservados a este personal, determinándose en la Ley de Presupuestos el crédito habilitado a efectos del pago, lógicamente, de sus retribuciones.

Por último, cabe decir que "el personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que presta sus servicios, cuando así lo acuerde la autoridad que efectúe el nombramiento, en caso de renuncia o cuando cese la autoridad que lo nombra".

En la actualidad, sobre un total de 2.800 personas que prestan sus servicios en la administración de la Diputación Regional, 12 personas tienen

ese carácter de personal eventual y que ya han sido expresadas por mi misma persona en la anterior comparecencia en tema de presupuestos, que son: D. Jesús Ceballos Campo, para el área de Bienestar Social; D. Guillermo Díaz Autrán, en el área de infraestructura rural; D. Andrés Angel Díez Gutiérrez, en el área de infraestructura rural; D. Joaquín Fernández San Emeterio, en el área de Asuntos Municipales; D. Eugenio Pardo Roldán, en el área de infraestructura rural; D. Antonio Rodríguez González, en el área de infraestructura rural; D. Esteban Solana Lavín, en el área de infraestructura rural; D. José Joaquín Martínez Sieso, en el área de Industria; Doña Ana Alonso, en el área de Bibliotecas; D. Valentín Arenal, en el área de Festejos y D. Ramón Oscar Gutiérrez González, en el área de Deportes, además de D. José Luis Merino Gutiérrez, que tiene la consideración de delegado de la Diputación Regional de Cantabria en la comarca de Torrelavega. Son las mismas personas que fueron objeto de mi comparecencia en los presupuestos, salvo el caso de D. José Luis Merino, que ha sido nombrado con posterioridad y que también ha sido ya conocido por la opinión pública y por los señores, entiendo, tanto representantes de los medios de comunicación, como por los señores diputados.

-VACANTES DE ALTOS CARGOS.

En este momento existen cuatro vacantes de altos cargos, sobre un total de 33 altos cargos que hay en la Diputación Regional, incluyendo Consejeros y Presidente del Consejo de Gobierno, que son: la del Director Regional de Turismo, Director Regional de Producción Agraria, Director Regional de Hacienda y el Director Regional de Economía.

Lógicamente, no hay una obligatoriedad de la cobertura de los mismos. En parte está pendiente de esa reestructuración y, lógicamente, está en el ámbito de la potestad de autoorganización y de libre nombramiento y cese del Consejo de Gobierno de esos cargos, la forma y el criterio de su cobertura, sin perjuicio, lógicamente, del criterio político o de la crítica política que quieran hacer los Grupos, pero desde un punto de vista legal esa es la situación y la realidad.

-AMORTIZACION DE PLAZAS DE LA DIPUTACION REGIONAL DE CANTABRIA.

En el año 1987 existía en la Diputación Regional de Cantabria 2.660 personas; en este momento, finales del 88, principios del 89, ha habido una

estabilidad en la plantilla -puede haber una variación de 2 o 5 personas, pero siempre sería mínima- con un número de personas de 2.800.

Y me vuelvo a reiterar en lo que dije en el tema de mi comparencia de presupuestos, y es que para hacer homologables el contraste entre las dos hay que tener en cuenta que en la de 2.660 no estaban incorporados 138 personas que como personal fijo se incorporó en el Servicio de Montes, y 120 que como personal laboral fijo discontinuo se incorporó en el Servicio de Montes, ni 21 personas que se incorporaron en el año 88 como personal de la recaudación de la Diputación Regional de Cantabria, por un acuerdo en el que además estaban de acuerdo, digamos, todos los Grupos de la Cámara, porque fue objeto de varios debates en el Pleno de la Asamblea Regional.

Por eso si hacemos comparables ambas cifras, es quitar, lógicamente, aquellos que se han incorporado en bloque, que son el personal de montes y el personal de recaudación, que en total son 279 personas, observamos cómo en realidad, si hacemos cifras homogéneas, en este momento la plantilla de la Diputación serían 2.521 personas, con una reducción de 139 plazas. Bien es cierto que aproximadamente unas 15 plazas, por carácter puntuales, se han cubierto con personas interinas, con lo cual el total de vacantes o de amortizaciones se producirá en torno a las 110 personas. Porque ha habido una serie de plazas, en concreto se podría mencionar tan singulares como el caso del anestesista en el hospital de Liencres, una serie de plazas de interinos, no digamos nada en materia de sanitarios locales donde, lógicamente, hay que cubrirlos de una manera automática.

Pero quiero decir que la homologación entre plantillas de 1987 y de finales del 88, primeros del 89, hay que hacerla teniendo en cuenta que en el 87 había dos grandes colectivos que estaban ajenos a la plantilla de la Diputación Regional, que eran esos 138, más 120, del servicio de montes, y que eran esas 21 personas que se incorporaron a la recaudación y que en el año 87 no prestaban desde un punto de vista de plantilla, porque sí que tenían cierto tipo de relación con la Diputación pero no de personal propio de la Diputación, no prestaban o no tenían relación con la Diputación Regional de Cantabria.

-OFERTA PUBLICA DE EMPLEO.

La oferta pública de empleo tiene, desde un lado, una regulación normativa, tanto en la Ley de Cantabria como en el artículo 18 de la Ley 30/84, que además es precepto básico, donde dice que "las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente, constituyen la oferta de empleo de la Administración del Estado".

Pero lo que yo sí que quiero decir, y así se hizo también manifestación en la comparecencia de presupuestos, que era el momento de ver si las plazas estaban dotadas presupuestariamente o no, está claro que el capítulo 1 de los presupuestos de los años 88 y 89 daban respuesta estrictamente al conjunto de plazas que estaban cubiertas en la Diputación Regional de Cantabria. Y, en todo caso, el capítulo 1 solamente daba esa respuesta a las plazas que estaban dotadas, mas los incrementos correspondientes, mas cubrir los acuerdos económicos a los que se habían llegado con los sindicatos, como fue el acuerdo último que tuvimos con respecto al año 1989. Luego si no había vacantes con dotación presupuestaria, no había plazas aptas para la oferta de empleo público.

De otro lado, no tiene sentido que mientras no esté definida plenamente la estructura que quiere el actual Consejo de Gobierno, pueda plantearse una oferta pública de empleo, porque podríamos cometer la incongruencia, y digo que el argumento esencial es el primero, es decir, el jurídico, que es el que si no hay vacantes dotadas presupuestariamente, no hay plazas aptas para oferta pública de empleo. Pero me voy a permitir hacer algún otro tipo de observación de carácter, si se quiere, instrumental: si no existía estructura, era lógico que nosotros no dotásemos unas plazas que aparecían como vacantes de una estructura que estaba siendo objeto de análisis para ser reformada por el actual equipo de gobierno. Porque podríamos dar el caso de cubrir una jefatura de servicio que en ese momento estuviese vacante, o equis plazas de auxiliares, o las plazas que ustedes quieran sacar a colación de las que aparecían allí como vacantes, y que en el proceso de reforma de estructuras esas plazas no fuesen deseadas o no fuesen aconsejables o no se fuesen, desde el punto de vista de análisis, necesarias en la estructura de la Diputación Regional de Cantabria, con lo cual estaríamos cubriendo plazas que en el proceso propio de reflexión y de análisis de la necesidad de las mismas pudieran ser o no aconsejables para la Diputación Regional, con lo cual se podría llegar a cubrir plazas que dos meses después o seis meses después o un año después dijésemos estas plazas yo no las necesitaba, con lo cual no tendría sentido.

Es más, existe un acuerdo con los representantes del personal con base a lo cual ellos mismos han dicho que primero era la elaboración de las estructuras. Y ellos calculaban que esas estructuras tendrían que estar para sacar los concursos de méritos y los concursos de libre designación hacia el mes de septiembre; después, lógicamente, proceder a esos concursos internos, y solamente una vez que se haya producido esa movilidad interna de la Diputación, con base a las propias estructuras aprobadas, producirse la oferta pública de empleo. Creemos que desde un punto de vista jurídico el tema está suficientemente explicado y además creo que desde un punto de vista racional y razonable, creo que también tiene esa argumentación.

Otro tema que se plantea con carácter genérico en la comparecencia es, y así de genérico: JUNTA DE PERSONAL DE LA DIPUTACION REGIONAL DE CANTABRIA.

Ahí, claro, puede caber todo lo que he dicho, y de hecho cabe toda mi exposición inicial, porque en todos los temas de los que he hablado ha habido una relación con la Junta de Personal.

Yo lo único que puedo decir es que con esa Junta de Personal -tengo aquí los datos normativos, cómo está compuesta y demás, pero creo que no ha lugar a que se lo diga, salvo que luego a ustedes les interese-, pero dicho eso, lo que sí que les puedo decir es que ha habido un diálogo y un acuerdo amplio especialmente con los representantes de la central sindical CSIF y con la central Unión General de Trabajadores, que representa en este momento el 80% de los representantes del personal, y en algunos casos también ha participado de ese acuerdo especialmente Comisiones Obreras, en temas como: proyecto de ley de reforma de función pública; tercer convenio colectivo; regulación del régimen retributivo, que además fue hecho a instancia y a petición de los propios sindicatos; valoración del personal laboral; integración del personal de montes; valoración del personal transferido del AISNA; reestructuración del cuerpo de veterinarios. Qué no decirles de un acuerdo que ya también expresé en mi comparecencia de presupuestos, el acuerdo que hemos acordado con CSIF y UGT a primeros de año sobre retribuciones, fondos sociales, mesas de negociación y pérdida de poder adquisitivo; la regulación de subvenciones para créditos de vivienda; ayuda de estudios y sobre abono de anticipos para el personal.

Lo que está claro es que con esa Junta de Personal el acuerdo en estos temas, que son los temas que hasta ahora tienen ya concreción en el ámbito de la administración de la Diputación Regional, ha sido amplio y prácticamente siempre hay matizaciones que realizar, que lógicamente tendrían que analizar ellos, ha sido bastante importante.

En este momento no cabe duda que hay un tema sobre el que ha habido sus ciertas discrepancias, que por algunos se han querido manipular y que yo, lógicamente, he dado explicación por lo menos normativa, y estoy dispuesto a dar cuantas explicaciones sean precisas, cual es el tema de la reforma de las estructuras, que creo que es más en la grandilocuencia del planteamiento que en los temas concretos de las diferencias que hay, que no vale teorizar. Al final los temas tienen concreción y lo que no vale es decir grandes cosas o escribir un señor por ahí siete líneas o veintisiete mil líneas sobre la marcha y con una máquina de prisa y corriendo y decir que eso es un análisis de una reforma, que entiendo que es mucho más profunda y que está mucho más meditada y mucho más analizada de lo que ese cualquiera tenga ganas de llenar cinco páginas de un periódico o diecisiete páginas de un periódico.

Yo lo que sí que me someto, y lo saben los sindicatos, y no solamente con los sindicatos que tienen la representación y tal, sino que lo están teniendo los funcionarios, a los cuales se les está atendiendo personalmente por este Consejero y por mis colaboradores, el Secretario General Técnico y el Director Regional de Función Pública, para explicarles tanto el análisis de la reforma de estructuras, como la situación de su puesto de trabajo.

Lo que sí que quiero decir ya, de entrada, es que esta reforma de estructuras no afecta prácticamente a ninguna de las personas que hay hoy en día en la administración de la Diputación Regional en cuanto a sus retribuciones, porque además esas las tienen consolidadas, afecta aproximadamente a unas 20 personas en cuanto a la modificación del puesto de trabajo. Y en eso creo que estaremos todos de acuerdo, en que el puesto de trabajo no es propio de la persona, sino que lo que es propio de la persona es el nivel o el grado consolidado, lo que es propio de la persona, perdón, del funcionario es su grupo de preferencia; lo que no es propio de la persona es ser jefe de servicio de por vida, lo que no es propio de la persona es decir "yo ya soy en una estructura jefe de negociado, y esta jefatura de negociado es intocable hasta que yo me jubile" y, sin embargo, y a pesar en algunos

casos en contra de mi propia concepción, por entender que siempre además hay personas detrás de ese funcionario, se está procediendo prácticamente a ocasionar los más mínimos problemas de, inclusive, titulación de jefatura, inclusive, por supuesto, del alcance retributivo que le pudiera eso condicionar. En este momento aproximadamente solo unas 20 personas, y mínimamente, están condicionadas no en cuanto a sus derechos objetivos, que no lo está ninguna de la plantilla de la Diputación, ni una sola, porque además sería contrario a derecho, y me someto a cualquier ejemplo, sino sencillamente a que puedan estar afectadas porque en estos momentos ellos tengan un puesto y, lógicamente, ese puesto pueda desaparecer por la reestructuración, a la cual tiene derecho el Consejo de Gobierno, pueda haber sido modificada su modalidad de dedicación, lo cual es potestad absoluta del Consejo de Gobierno. Y se está procediendo caso por caso para que esas modificaciones afecten lo más mínimo; es decir, que si hay gente que están modificados, puedan estar al final modificados en sus retribuciones, no de la persona sino del puesto de trabajo, en ciento y pico mil pesetas, en doscientas mil pesetas anuales, y prácticamente ya digo que eso podrá afectar en estos momentos a unas 20 personas. Digo prácticamente porque no están definitivamente cerradas y además hay dos Consejerías, que son Hacienda y Ganadería, cuyos proyectos están prácticamente concluidos pero todavía no han sido sometidos a la Comisión Superior de Función Pública. Pero de ahí a que se hagan otro tipo de demagogias, yo entiendo que realmente serán demagogias, serán planteamientos de índole personal.

Yo lo que digo es que cualquier análisis de la reforma tendrá que ser sobre los conceptos generales, que son los que he detallado, y si se habla de personas o de afrentas hacia alguien, con datos concretos, lo que no se puede estar aquí hablando ni de afrentas ni de no sé qué por ganas de decir que hay afrentas o no sé qué, lo que tendrá que decirse: Juan Pérez, jefe de servicio de tal, Perico Sánchez, técnico superior de la Diputación Regional de tal, el puesto equis o el puesto B. Y eso es a lo que yo estoy dispuesto con los sindicatos, lo saben ellos. Y no solamente los sindicatos, para mí algo más importante que los sindicatos, estoy dispuesto con las 2.800 personas que prestan sus servicios en la Diputación Regional de Cantabria, una a una, pero con verdad, con cada caso y con explicaciones, no con teorizaciones absurdas y no con ganas de, como decía antes, llenar páginas, o de que gente admita que con eso llena unas páginas. Yo, lógicamente, no quiero llenar ninguna más que con la de los argumentos y con la capacidad de dialogar.

Pero quede claro que, hasta el día de hoy, con el conjunto de los representantes sindicales, en todos los temas, y creo que son muchos, que han sido llevados adelante por la Consejería de Presidencia en materia de función pública, el diálogo, el nivel de acuerdo ha sido amplio, no digo que haya sido absoluto porque eso es imposible y, además, ni tan siquiera deseable, pero ha sido amplio y profundo, y ahí están los resultados. Y que en este momento es cierto que existe una reforma de las estructuras, que ha sido por la Junta de Personal contestada en cuatro o cinco aspectos, y que realmente en este momento se sigue ese diálogo. De esos cuatro o cinco aspectos, hay dos o tres que están absolutamente solucionados, y hay otros dos o tres donde no existe un pleno acuerdo, y estamos en el ámbito del diálogo, en el ámbito de la negociación y lógicamente, en última instancia, la capacidad que tiene la administración de su capacidad de autoorganización, porque sino realmente no tendría sentido que nos presentásemos ninguno a las elecciones políticas si al final ni siquiera tenemos la capacidad de organización dentro del amplio espectro jurídico o legal al cual estamos sometidos todos. Pero ese poder de autoorganización es claro y notorio que lo tiene la administración, sin que en eso se evite que tengamos que cumplir la ley en cuanto al diálogo, en cuanto a la negociación, y en este caso que tengamos que cumplir nuestro propio carácter de dialogantes con el conjunto de los representantes sindicales e, inclusive, con la persona o personas que pudieran darse por afectadas o por aludidas por la reforma de la estructura de la Diputación Regional de Cantabria.

Con esto yo doy por cerrada mi inicial intervención y quedo sujeto a las preguntas de los señores diputados.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Si les parece bien, y si así lo desean los portavoces de los Grupos, podemos suspender la reunión un cuarto de hora, con objeto de que preparen las preguntas que consideren oportunas. En consecuencia, se comenzará a las doce menos cuarto.

(Se suspende la reunión a las once horas treinta y cinco minutos).

(Se reanuda la reunión a las once horas y cincuenta minutos).

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): El representante del Partido Socialista Obrero Español, tiene la palabra.

EL SR. AJA MUELA: Muchas gracias, señor Presidente.

Gracias al señor Consejero de la Presidencia por su comparecencia y por la exposición que nos ha hecho respecto al tema de la función pública de la administración regional de Cantabria, y el anuncio de la entrada a esta Asamblea del proyecto de ley que va a modificar la ley actual. Es un debate interesante, pero que será promovido en la ocasión pertinente. No es ahora el caso que nos ocupa, puesto que el orden del día es muy concreto y conciso, ya que se refiere a cinco escuetas preguntas.

El tema de la primera pregunta, que son los asesores del Presidente del Consejo de Gobierno, y que nos ha dicho que son doce y nos ha dado incluso sus nombres y apellidos, en la Ley de la Función Pública se establece que el nombramiento del personal de confianza, personal eventual que llama la ley, ha de ser propuesto al Consejo de Gobierno por los consejeros. Mi Grupo quiere saber si la propuesta al Consejo de Gobierno para la adopción de este acuerdo de nombramiento de asesores fue hecha por los consejeros, por un consejero en concreto y que se no diga qué consejero, o por el Presidente. Independientemente queríamos saber a qué Consejería están adscritos estos asesores o personal eventual. También que se nos diga el despacho que ocupan, en qué planta y qué edificio y en qué calle, el horario de trabajo que tienen y cuál es concretamente su función, y si en esta función pues verdaderamente cumplen la misión, importante, que tienen encomendada, como es la de asesorar al consejero respectivo, o al Presidente en su caso. Esa sería la primera pregunta respecto a los asesores.

En cuanto a la segunda, vacantes existentes de altos cargos, hay una especie de contradicción entre lo que el señor consejero ha expresado su preocupación por el buen funcionamiento de la Administración Regional y las vacantes de cuatro altos cargos, vacantes importantes, que, por un lado, se nombran doce asesores para apoyar la gestión del Gobierno y, por otro lado, sin embargo, se dejan cuatro cargos sin designar. Cargos cualificados e importantes, como es la Dirección de Turismo, una Dirección en Agricultura, me parece recordar, y dos Direcciones en la Consejería de Economía y Hacienda, que

prácticamente está totalmente descabezada, no hay Director de Hacienda y no hay Director de Economía. Yo comprendo que legalmente no hay obstáculo ninguno, pero sí en cuanto a la función que debe desarrollar la administración y de cara al servicio que debe de prestar a los ciudadanos, pues el tener estas vacantes de personal altamente cualificado me parece una temeridad, y a mi Grupo, y así lo expreso.

Por otro lado, el punto tres que trata de la amortización de puestos de trabajo en la plantilla del personal de la Diputación Regional de Cantabria, nos ha parecido entender en ese empeño de preocupación que hay, y efectivamente que existe, por parte de los responsables de la función pública, que va a haber una especie o se prevé una especie de cambios en los puestos que ocupan distintos funcionarios. Se ha dicho, y con razón, que el puesto de trabajo no es propiedad, no es patrimonio del funcionario que lo desempeña, que el funcionario que lo desempeña tiene su cualificación, unos niveles, etc., no en el puesto de trabajo concreto, que no es de su propiedad, pero sí parece ser que hay una preocupación como si los puestos o algunos de los puestos que actualmente se desempeñan por funcionarios, puestos pues de Jefe de Sección o Jefe de Negociado se ha dicho ahí, no se realizan con la eficacia y la efectividad precisa, puesto que se ha dejado entrever que había algunos cambios; no muchos cambios, pero sí algunos cambios. Y esos cambios deben de estar basados pues bien en la eficacia en ese puesto de trabajo, bien en la imparcialidad y bien en la objetividad de toda administración pública. Porque se nos dice: que se nos digan nombres y apellidos. Yo creo que si en la mente del Consejo de Gobierno está el cambiar a algunas personas, algunos funcionarios de determinados puestos de trabajo, es que consideran que su eficacia, su imparcialidad, su objetividad, no se ajusta a la normativa vigente y que debe ser prisma y vértice de toda administración. Creo que los nombres y apellidos deben de partir precisamente de los responsables de la administración y no de estos diputados.

En cuanto al punto cuatro, oferta de empleo público del personal de la Diputación Regional de Cantabria, se dice que no ha habido consignación presupuestaria porque se están modificando las estructuras y que, por tanto, no está en el ánimo del Consejo de Gobierno cubrir determinadas vacantes. Entonces no hay consignación y, por lo tanto, legalmente no podría hacerse la oferta de empleo público. Pero, claro, la pregunta es a la inversa, y deja la puerta abierta: si no ha habido oferta de empleo público pero sin embargo se

sigue contratando personal, es una oferta pública. Por lo tanto, no contratamos como oferta pública porque la ley no lo permite, nos amparamos en el presupuesto y, sin embargo, sí contratamos personal sin oferta pública. Nosotros quisiéramos saber si se ha contratado personal sin oferta pública de empleo, cuántos, nombres y apellidos, y por qué se ha contratado y qué función realiza.

En el punto cinco, Junta de Personal de la Diputación Regional de Cantabria, efectivamente, hay que reconocer que se han llegado a importantes acuerdos. Es bueno llegar a acuerdos. Siempre el que haya debates y discrepancias, pueden limarse y puede haber propuestas de aproximación y esos acuerdos son buenos para el buen funcionamiento, sobre todo en una administración pública. Pero sí hay que reconocer que hay en estos momentos cierto malestar, quizá por esa exposición que yo he hecho, y quisiéramos saber por el consejero, que es el responsable de la función pública, qué es lo que pretende el Consejo de Gobierno sobre este tema para llegar a unos acuerdos importantes, en beneficio, desde luego, de todos los ciudadanos por ser un servicio esencial y que debe prestar la Diputación a través de esta administración.

Estas son las cinco preguntas que formula el Grupo Socialista.

Muchas gracias, señor Presidente.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Gracias al diputado D. Isaac Aja Muela. Señor Consejero.

EL SR. BEDOYA ARROYO: Muchas gracias, señor Presidente.

Primer tema. Yo arremeto contra la consideración de que hay doce asesores del Presidente del Consejo de Gobierno. A mi me parece muy bien una acuñación para ciertos titulares de algún medio de comunicación que pueda tener el deseo de expresar o intentar trasladar al conjunto de la ciudadanía ese aspecto. Lo que sí que existen son doce personas con el carácter de personal eventual, y yo creo que eso además ha sido una manera de proceder seria. Hubiese sido realmente contrario al derecho y posiblemente no habría recibido, porque existen ejemplos en esta propia administración que no reciben ninguna crítica de los Grupos de la oposición en anteriores épocas, haber cogido a estas doce

personas y haberlas hecho un contrato laboral temporal y al cabo de tres años ser laborales fijos de la Diputación Regional, y entonces posiblemente nadie hubiese dicho absolutamente nada. Se hace que es la utilización de la ley en función de lo que la ley quiere, que es designar unas personas para un tema concreto, y simplemente durando ese tiempo de ejercicio de esa función por el tiempo que dure el político que lo nombra, y es sujeto de una crítica, que yo entiendo legítima, pero que no puedo comprender ni compartir. Si a esa persona que ustedes varias veces han vulgarizado en una comparecencia, que es conductor, se la hubiese hecho un contrato de carácter temporal, hubiese estado ese equipo de gobierno durante tres años o se hubiese hecho una mínima prueba en dos días, en dos minutos, y se le hace laboral fijo, nadie se entera, esa persona es laboral fijo, sigue siendo laboral fijo in eternum hasta que le llegue la hora de la jubilación y nadie protesta; si esta persona obedece a un acuerdo político, o lo que fuere, va a estar sencillamente mientras dure ese acuerdo político, mientras duren las personas que lo nombraron y se convierte absolutamente en un revuelo. Yo creo que lo lícito, lo legal es ir de cara y hacer las cosas y utilizar los instrumentos que da la Ley de la Función Pública para aquello para lo que se pide o para lo que se quiere, no por la puerta de atrás, no no dando la cara, haber hecho a cualquiera de estas doce personas un contrato, por ejemplo, laboral temporal, que hubiese sido con su pequeña prueba o sin pruebas, como se han hecho muchos en la administración, sin que nadie diga nada, y entonces hubiesen sido a los tres años laboral fijo, no hubiese pasado nada y todo el mundo tan contento. Sin embargo se hace el concepto de la eventualidad, que es nombrar a alguien para algo, y cesa sin ningún tipo además de privilegio, sin que pueda acumular el tiempo en el que ha estado ejerciendo ese puesto de eventualidad, para poder acumularlo para poder acceder a la condición de laboral o a la condición de funcionario, y se somete a una crítica. Y no solamente a la crítica legítima, sino que se intenta decir que son asesores del Presidente del Consejo de Gobierno.

Esas personas, y es también una pregunta que hace el señor diputado, están y han sido propuestas algunas por los consejeros. Y ahí cabe la matización que se va a crear lógicamente en el próximo proyecto de función pública, nosotros entendemos que si puede el consejero hacer esa designación, también puede el Presidente del Consejo de Gobierno nombrar personal eventual. También dice en la Ley del Estado los Ministros, también los está nombrando el Presidente en el área de la Presidencia del Gobierno. Yo entiendo que si puede el consejero,

puede el Presidente del Consejo de Gobierno, por interpretación. Y desde ese punto de vista, D. Jesús Ceballos Campo fue nombrado por el Presidente del Consejo de Gobierno; D. Guillermo Díaz Autrán... Vamos a ir por áreas inclusive, hablando de cada persona y de cada área.

D. Jesús Ceballos Campos, que está en el área de Bienestar Social, nombrado por el Presidente del Consejo de Gobierno y que desempeña y tiene su despacho en el primer piso de la Diputación Regional de Cantabria, en Casimiro Sáinz. Y ciertamente está llevando también temas de festejos, pero su original nombramiento fue en el área de Bienestar Social. Está llevando también el área de Festejos Populares, y está en ese lugar.

D. Guillermo Díaz Autrán, D. Andrés Angel Díez Gutiérrez, D. Eugenio Pardo Roldán, D. Antonio Rodríguez González y D. Esteban Solana Lavín, fueron designados por el Presidente del Consejo de Gobierno y con el asentimiento del Consejo de Gobierno, para un área que entendíamos que era multidisciplinar, que es el área de Infraestructura Rural. Entendemos que el área de Infraestructura Rural por su propia consideración a esas distintas Consejerías afectas a esa, digamos, materia (Ganadería, Obras Públicas, Sanidad, Medio Ambiente), y entendimos que era bueno que existiese un equipo de personal, dentro de un acuerdo político, legítimo, y a ver si nosotros no vamos a poder llegar a un acuerdo político con un conjunto, con un partido político, y puede llegar el PNV y el PSOE en el País Vasco. Nosotros lo hicimos desde la legitimidad de la ley, desde la legitimidad de la orientación y del análisis político y, lógicamente, desde la posibilidad que nos daba la política y la ley para hacerlo. Y desde ese punto de vista, hay unas personas que se incorporan a un área de trabajo, que es el de la Infraestructura Rural, que es la coordinación o el análisis para emitir esos datos para proceder a valorar, en coordinación con ese conjunto de Consejerías a que afectan la infraestructura rural (consultorios rurales, pavimentación de núcleos, caminos rurales, vertederos, lo que fuere), y que está en la administración y en distintas Consejerías, y entonces se hizo un área con cinco personas que llevan esa materia de infraestructura rural. Entonces están adscritas y tienen su despacho, también en la planta baja de la Diputación Regional, en Casimiro Sáinz.

D. José Joaquín Martínez Sieso está en el área de industria. Ya llevaba con el anterior Consejo de Gobierno el tema de incentivos regionales, el tema

de materia industrial, con el Consejero de Industria, a cuya persona correspondió la propuesta en este caso, al propio Consejero de Industria su nombramiento. Y ya digo que fue la ratificación de alguien que ya estaba desempeñando ese mismo puesto con el anterior equipo de Gobierno, y tiene su despacho también en Casimiro Sáinz, en el segundo o tercer piso, en la Consejería o en el área donde está adscrito o donde tiene su despacho el propio Consejero de Industria.

Doña Ana Alonso Inchauspe fue nombrada a propuesta del Consejero de Cultura para el área de Coordinación de Bibliotecas Públicas, y tiene su despacho en la calle Vargas, en la Consejería de Cultura.

D. Valentín Arenal Llata, que está en el área de Festejos y también de la comisión del V Centenario, tiene su despacho en la primera planta de la Diputación Regional de Cantabria.

D. Oscar Ramón Gutiérrez González, que está en el área de Deportes, y está también propuesto por el Consejero de Cultura, y tiene su despacho en el mismo área donde está la Dirección Regional de Deportes, que es un anexo de la calle Vargas.

Y D. José Luis Merino Gutiérrez, que desarrolla su función como delegado de la Diputación en Torrelavega, y que tiene su despacho en la casa de cultura de la ciudad de Torrelavega.

¿Las funciones?. Son las propias, digamos, de su área; es decir, el horario. El horario no es un problema de estar a las ocho o estar a las nueve, no, es ejecutar las funciones que les encomiendan las personas que les han nombrado. Entonces los señores de Infraestructura Rural estarán en Diputación o estarán en un municipio o estarán desarrollando aquellas funciones que en ese área les dé el Presidente de la Diputación Regional o los consejeros que tienen ese área de Infraestructura Rural. La persona que lleva el tema de Deportes, o la persona que lleva Festejos o Bienestar Social no están allí para cumplir estrictamente un horario, no; un horario, digo, de estar en un sitio perfectamente sentado, sino que el horario es aquel amplio, que estamos desarrollando especialmente igual los consejeros o los directores regionales o demás, un horario sumamente amplio, que en todo caso supera en todos los casos el horario normal de los funcionarios de la Diputación -ellos no son

funcionarios-, pero que en todo caso superan, y que es equiparable al de los consejeros, al de los directores, al de los secretarios generales técnicos, sin ser ellos altos cargos pero equiparable a ese horario. Lógicamente no se les contrató para cumplir un horario de estar sentado durante ocho horas, durante nueve o durante diez en un despacho, es un horario o una actividad para cumplir unas funciones, y desde ese punto de vista es como nosotros, al menos, estamos analizando el ejercicio de las funciones de esas personas, que entendemos desde nuestro punto de vista que es correcto.

Vacantes de altos cargos. Eso requiere y admite muchos planteamientos, porque lo mismo yo podría decir: ¿cuando D. Mariano Bernardo era Director Regional de Hacienda y estaba sin cubrir la Jefatura del Servicio de Ingresos Públicos, funcionaba mejor o peor la Administración?; ¿cuando el que era Director Regional de Turismo, que es ahora Jefe de Sección en Turismo, estaba mal cubierta la Sección y estaba bien cubierta la Sección Regional de Turismo?; ¿cuando estaba cubierta la Dirección Regional de Economía, que es el actual Jefe del Servicio de Economía y Comercio, y estaba vacante la Jefatura del Servicio de Economía y Comercio?. Yo lo que creo es que el tema lleva un análisis más profundo, y es la necesidad jurídica que condiciona a la administración, y el otro día lo comentaba, por ejemplo, D. Hipólito Gómez de las Rocas, que en Aragón llega inclusive a tener rango estatutario, de que para ser alto cargo de la Diputación Regional se tenga que ser funcionario. Eso sí está condicionando el desarrollo de la estructura de la Administración. Y no es un problema de politización o no, es un problema de que, lógicamente, con esa exigencia solamente de los propios funcionarios de la Diputación se tiene que estar nutriendo la Diputación para altos cargos. ¿Por qué?. Porque es difícil conseguir que otros funcionarios de otras administraciones accedan a la Diputación, en función de que normalmente serían personas que están ocupando Jefaturas de Servicio en otras administraciones, y el nivel de ingresos entre un Jefe de Servicio, nivel 28, con un complemento específico amplio, y un Director Regional, un Secretario General Técnico de la Diputación, es muy similar, y es muy difícil traer a un abogado del Estado que esté en Madrid a ser Director Jurídico regional, puesto que esa persona está ganando lo mismo, inclusive menos ganaría siendo Director Jurídico regional de la Diputación Regional de Cantabria, y trasladarse una persona de otra administración aquí para ganar lo mismo o menos y tener que trasladarse, eso está imposibilitando los altos cargos. Y además lo imposibilita de una manera tan congruente como decir que, con todo el respeto, un auxiliar administrativo

puede ser Secretario General Técnico de Presidencia, y si D. Eduardo García de Enterría no fuese Catedrático de Derecho Administrativo no podría ser Secretario General Técnico de la Consejería de Presidencia. Esa es la realidad y ese es el debate. El debate no es que haya cuatro o no, porque al fin y al cabo esos cuatro resulta que son Jefe de Servicio. Cuando estaban como Jefe de Servicio estaban descubiertas las Jefaturas de Servicio y estaban de Directores Regionales, y ahora pues están de Jefe de Servicios y está descubierta la Dirección Regional. El debate, desde mi punto de vista, más profundo es ese otro: es la regulación y es también, lógicamente, el criterio que en su día pueden tener los Grupos Parlamentarios sobre si eso es una buena o una mala norma, para poder realmente diferenciar lo que son altos cargos, que es una administración que entre Presidente y Consejeros son aproximadamente 30 en toda la administración, y lo que es estrictamente la labor de los funcionarios. Y desde ese punto de vista yo creo que debe de estar el debate, no decir que el que antes era Director Regional de Comercio ahora es Jefe de Servicio y está vacante la... porque además es que esa Dirección Regional de Economía y Comercio nada más que tiene ese Servicio, con lo cual se termina porque la estructura funcional se superpone a la estructura política; se superpone, y eso es una realidad. Y yo no digo que eso sea bueno o malo, yo lo que digo es que eso, desde mi punto de vista, ocasiona serios inconvenientes que quizás deban de tener reformas legales o lo que fuere. Pero ahí está, desde mi punto de vista, el quíz de la cuestión, sin perjuicio de que creo que es bueno que la estructura esté perfectamente cubierta, pero que ocasiona grandes inconvenientes y que supone la teorización de pasar a un Jefe de Servicio a ser Director Regional, y dejar descubierta la Jefatura de Servicio, cesarle y volverle a hacer Jefe de Servicio y dejar descubierta la Dirección Regional. Pero todo es una cosa que se superpone, se apela, desde el punto de vista, mío al menos, de que debiera de quizás modificarse la Ley de Régimen Jurídico en ese aspecto. Y eso lo digo como criterio personal, no estoy comprometiendo ni el criterio del Consejo de Gobierno ni el criterio político. Pero creo que ahí es donde está el gran inconveniente, de que no es comprensible que se pueda decir que uno puede ser auxiliar administrativo y entonces poder ser Director Regional de Deportes, pero no se puede ser un gran conocedor del deporte y ser Director Regional de Deporte, por el simple hecho de no tener en su curriculum el ser funcionario, del grupo que sea, porque salvo para el caso de los Secretarios Generales Técnicos, para ser Director Regional de cualquier área basta con ser funcionario, sea uno subalterno, ordenanza o lo que sea, y no estoy

despreciando, por supuesto, a esas áreas, pero yo creo que es de una incongruencia absoluta, o auxiliar o administrativo. Yo creo que ahí es donde está el problema de este tema que se somete a debate de los altos cargos.

En el tema que ha hecho la exposición el señor diputado sobre los puestos de trabajo, creo que ha mezclado una serie de consideraciones que no obedecen a lo que yo he querido decir. Quizás me haya expresado mal. Yo no he dicho que vayan a desaparecer unas Jefaturas por las personas que lo ocupan, yo lo que he dicho es que las personas que las ocupan no son dueñas de esas Jefaturas. La reforma de las Jefaturas se está haciendo simplemente no teniendo en cuenta a las personas que las están ocupando en este momento, sino si esos puestos de trabajo, desde nuestro punto de vista, son necesarios o no. Yo digo, en función pública existía un Servicio de Organización, creo que se llamaba algo así, que desde mi punto de vista merecía una modificación, y lo que se ha cambiado es no a la persona, es la denominación de ese Servicio y las competencias de ese Servicio. ¿Que ahí hay una persona afectada?. Estará afectada en cuanto a Jefe de Servicio, no en cuanto a que esa persona tenga consolidado el nivel 28, sea del grupo A y tenga derecho a concursar en las nuevas plazas que queden ahora vacantes, por supuesto. Pero nosotros no estamos sancionando a personas, nosotros lo que estamos haciendo es una estructura alejándonos de las personas, aunque ya he dicho antes que al final no nos separe tanto de las personas. Pero cuando no me puedo alejar es para beneficiarlas; para perjudicarlas, me alejo en todo caso, porque no queremos perjudicar a nadie. Salvo que al final en la objetividad, siempre subjetiva, pero sí en una subjetividad desinteresada se esté haciendo el análisis de los puestos de trabajo, se dice: este puesto, ¿le necesito o no?. Y si no le necesito, le suprimo. Pero no estoy suprimiendo porque la persona funcione mal, sino porque entiendo que ese puesto de trabajo no es acorde con la estructura. Y digo que eso son muy pocos los que se modifican, poquitísimos y lógicamente son poquitísimas las personas no por ser buenas o malas como funcionarios, sino porque su puesto de trabajo sea necesario o no, que están afectadas por la reforma, y digo que no son más de 20. Y creo que con ese proceso de diálogo que estamos llevando persona a persona, porque ya ha habido distintas modificaciones, inclusive en esa relación con personas, es decir, creo que se reducirán a más, pero siempre habrá diez o doce casos en los que tendrá que poder la organización de los puestos de trabajo sobre el derecho, porque, claro, eso no es un ducado, no es un marquesado, decir yo soy Jefe del Servicio de Organización de la Función Pública, yo soy Jefe de Servicio... No,

eso dura mientras la estructura siga manteniendo esos puestos. Y la Diputación tenía una vigencia en esa plantilla de dos años, y se ha mantenido y ha concluido en diciembre del 88. Entonces no es que nosotros vayamos a cambiar a funcionarios, nosotros crearemos, modificaremos o alteraremos ciertos puestos de trabajo, y en función de esa creación, modificación o alteración se modificará, lógicamente, la situación de ciertos funcionarios. Pero no se están haciendo modificaciones, alteraciones o creaciones para afectar a funcionarios, se está haciendo, si acaso, para afectar al mejor funcionamiento de la estructura de la Diputación. Pero en ningún caso yo he dicho que haya Jefes de Sección o Jefes de Negociado que no sean efectivos en su trabajo, lo que sí que he dicho es que esas personas que por la modificación de los puestos de trabajo, no por la modificación de las personas sino por la modificación de los puestos de trabajo, estén afectadas, ya digo -y ellos lo conocen porque todos conocían el proyecto de estructura; lo han tenido los Secretarios Técnicos, se les ha estado enseñando a los funcionarios-, lógicamente a esas personas yo me he ofrecido, como responsable de la función pública, a atenderles personalmente, para explicarles y para escucharles. Porque nosotros hemos podido tener la creencia de que ese puesto de trabajo, el Negociado de Inventario de Patrimonio Mueble pues que creíamos que tenía que haber un único Negociado, no uno de Mueble y otro de Inmueble, y al final se nos ha demostrado que es mejor que siga habiendo dos, y nos lo ha demostrado los propios funcionarios a través de una serie de consideraciones y hemos rectificado, se hacen dos negociados. Entonces, lógicamente, estamos sujetos a que no solamente en nuestra consideración está ningún don de superioridad, ningún don que permita decir mi análisis va a ser mejor que los demás; lo vamos a contrastar, inclusive con los afectados por esa reforma, y después del cambio de impresiones habrá casos en que, lógicamente, habrá que seguir manteniendo nuestro criterio porque creamos que nuestro criterio es mejor. Pero nunca afectando a las personas, no deseando que las personas estén afectadas o que hayamos hecho modificaciones para afectar a personas, todo lo contrario, hemos hecho modificaciones para intentar afectar en bien la reforma de la función pública.

Tema de la oferta pública de empleo. Yo no es que haya dicho que no se ponía consignación presupuestaria porque se iban a modificar las estructuras, yo lo que sí que he dicho es un hecho esencial: que lo cierto y evidente es que en los presupuestos del 88 y 89 el Consejo de Gobierno solamente en capítulo 1 recogió el coste de capítulo 1 del personal que ya estaba en esa

estructura y no para cubrir las vacantes que aparecían. Luego había una relación de puestos de trabajo con vacantes, pero para ser vacantes aptas para oferta pública de empleo, además de ser vacantes tienen que tener consignación presupuestaria. Y no tenían consignación presupuestaria. Y no la tenían, desde nuestro punto de vista, entre otras cosas porque había que modificar las estructuras y creíamos que era una incongruencia dotar todas esas vacantes sin estar modificadas las estructuras, porque nos podíamos encontrar con que estábamos dando cobertura a ciertos puestos que en el análisis, que todavía no estaba concluido, de reforma de estructuras quizás fuesen puestos a suprimir, y entonces cometeríamos la incongruencia de dotar en cubrir un puesto, y al cabo de seis meses decir: hombre, este puesto yo ahora no lo necesito y sin embargo lo tengo que mantener porque lo acabo de cubrir hace seis meses. Entendíamos que por eso, en parte, no se dotaba.

Quando se dice: personal contratado. Ya lo he dicho, es decir, ha existido una incorporación de dos cuerpos: montes y recaudación. Una serie de sustituciones, especialmente en el área sanitario, a través de un sistema especial que existe de sustituciones, que son unas listas realizadas en coordinación con los colegios profesionales de ATS, de médicos y de veterinarios, y entonces la sustitución es el ATS de San Vicente de la Barquera se jubila y entonces, lógicamente, como esa vacante sí que hay que cubrirla de sanitarios locales y demás, existe un sistema de cobertura especial de sanitarios locales y existe una lista de espera que se convocan cada año y que se dan unas puntuaciones, y en esas puntuaciones aparecen unos señores y se van cubriendo llamando por el orden establecido, y en el cual participan los colegios profesionales, a las personas que están. Y he dicho que además se han cubierto, con el carácter de interinos, y en el tema de laboral con pruebas específicas que se han hecho, con participación de los sindicatos, unas quince personas con carácter de interinos o de contratos temporales en ciertos supuestos, que ponía antes y que no tengo aquí ahora la relación. En algún caso concreto de dos interinajes de personal de auxiliar en la Secretaría de Presidencia; en algún caso concreto el anestesista, por ejemplo, que pidió la excedencia, y dos o tres casos de personal del hospital de Liencres por su especialización. Y aproximadamente ha habido unas once o quince personas que con el carácter de interino, en el caso de Liencres con unas listas de unas pruebas que se hicieron, que han sido y que están todavía publicadas en la Diputación Regional, y en los demás casos, en muchos de ellos, con listas de espera que existían, por ejemplo, en temas de cocinero,

de guarderías y demás, unas listas de espera que inclusive procedían del anterior Consejo de Gobierno, y se ha estado especialmente tirando de esas listas para llevar adelante la incorporación de ese personal, y en algunos casos residuales, que ya digo que puede ser del orden de once o quince casos de interinaje, que durará ese interinaje hasta que salga la oferta pública de empleo, hasta que salga la estructura, la cobertura a través de los concursos de mérito y de libre designación que haga la Diputación Regional, y después, lógicamente, la oferta pública de empleo.

Se habla del tema de la Junta de Personal y del malestar. Yo la verdad es que admito que pueda haber un cierto malestar. Ahora, hay dos temas en los cuales quiero claramente decir que yo ni comprendo ni comparto. Este malestar parece ser que se genera, y no solamente parece ser sino que existe un escrito de la Junta de Personal, que es oficial, donde se dice que ellos no están de acuerdo con la reforma de la estructura porque dicen que todos los puestos de trabajo tienen que estar, incluidas las Jefaturas de Servicio, se tienen que adjudicar por concurso de méritos. Yo no comparto este criterio. Lo que sí que rechazo son esas manifestaciones -el otro día inclusive tuve que llamar a un representante de un medio de comunicación- diciendo que es que la Diputación quería hacer una reforma para introducir a personal a dedo. A mi eso me parece indigno, que alguien pueda decir que es para meter personal a dedo. Decir eso me parece una indignidad, eso de entrada, y me atrevo a decirlo como ciudadano. Me parece que decir eso sin haber preguntado a la Diputación Regional, me parece una indignidad decir que hay una reforma para meter personal a dedo. Eso es indigno decirlo y sobre todo sin preguntar. La Diputación Regional no quiere meter a dedo a nadie, y da pruebas de ello. Habrá excepciones, no lo sé; siempre hay excepciones que confirman cualquier regla. Pero lo que sí que digo es: primero, el tema de la libre designación no es meter a dedo a nadie. Quien diga eso miente y miente desde todos los puntos de vista. Porque además hay la normativa que dice qué es la libre designación. La libre designación es algo que está regulado no por la Diputación Regional. Es que nos han querido hacer aparecer, inclusive, algo así como primates de la función pública, como alguien que está haciendo algo nuevo en la función pública del Estado español. Eso está regulado en la Ley 30/88, artículo 20, que además es precepto básico; Baleares, artículo 55 al 58, en su Ley de Función Pública; Castilla-La Mancha, artículos 49 al 51; Cataluña, artículo 47; Valencia, artículos 20 y 21; Andalucía, artículos 43, 24 al 27, 30 y 31; Asturias, artículos 51 al 55; Castilla-León, artículos 25 a 29; Aragón,

artículos 30 a 35; Madrid, artículos 49 al 53; Extremadura, artículos 60 a 64, y 75; Murcia, artículos 48 y 52. Y las que no he mencionado es porque algunas de ellas todavía no tienen Ley de la Función Pública.

En segundo lugar, donde aparecíamos nosotros como señores originales, que parece ser que somos unos señores que estamos aquí haciendo no sé qué reforma para meter a la gente a dedo y tal, resulta:

- Castilla-La Mancha. Por encima del nivel 26 libre designación; todas las secretarías de altos cargos y puestos muy singularizados en la Consejería de Hacienda, y Directores de Capacitación Agraria. Ascende a un total del 5% de la plantilla.
- Aragón. Todos los Jefes de Servicio de niveles 28 y 30, 87 personas, más las secretarías de Directores, más las secretarías de Consejeros, que son en total 40.
- Extremadura. Todos los Jefes de Servicio de nivel 26 para arriba, más los asesores del Consejero, Jefes de Gabinete y secretarías de altos cargos, que además allí están considerados todos ellos como personal eventual.
- Baleares. Todos los cargos de nivel superior al 26, secretarías y chóferes de altos cargos y personal adscrito al Gabinete del Presidente, y puestos muy específicos que por su especial confianza y responsabilidad figuran en las relaciones de puestos de trabajo.
- Cataluña. Todos los de nivel 30, más secretarías de altos cargos, mas Jefes de Servicio Territoriales.
- Andalucía. Todos los Jefes de Servicios centrales, que son de nivel 26-28, 250 personas; secretarías de altos cargos, de nivel 17, que son 140 personas; los Jefes de Gabinete son personal eventual, de esto que hemos estado aquí hablando, del tema del personal eventual. En Andalucía todos los Jefes de Gabinete son personal eventual. Bueno, aquí también debemos de ser singulares.
- Galicia. Todos los Subdirectores de nivel 30, que son 138 personas. Todos los Jefes de Servicios o asimilados al nivel 26, que pasarán a nivel 28 a

- través de una reforma que están haciendo, que son 336 personas. Todas las secretarías, del Presidente y Consejeros, que tienen nivel entre 20 y 18, que son 15 personas; más las secretarías de Directores y Delegados Provinciales, nivel 14 y 18, que son 97 personas.
- Castilla-León. Todos los Jefes de Servicio de nivel 28, que son 80 personas; más las secretarías de altos cargos y algunos puestos específicos, como órganos de asistencia al Presidente, Inspector General de Servicios y algún asesor jurídico de los Servicios centrales.
 - Murcia. Todos los Vicesecretarios y Secretarios de nivel 30, más los Jefes de Servicio de nivel superior al 26, siempre que estén abiertos a los grupos A y B, que son 100 personas; más las secretarías de altos cargos, niveles 16, 17 y 18, 60 personas.
 - Valencia. De una plantilla de 13.500 personas, son de libre designación 400 personas, entre ellos todos los Jefes de Servicio de nivel 26-28, y secretarías de altos cargos.
 - Canarias. Son de libre designación los chóferes de los Consejeros; las secretarías de altos cargos, 55 personas; las Jefaturas de Servicio de nivel 28; los Directores Territoriales de nivel 28-29, que son 45 personas; y Jefatura de Sección relacionadas con determinados temas, como por ejemplo el juego, las apuestas, etc., nivel 24, 5 personas.
 - Asturias. Son de libre designación las secretarías del Presidente, nivel 17, 3 personas; secretarías de Consejeros, nivel 17, 20 personas; secretarías de altos cargos, nivel 15, 41 personas; Jefes de Servicios, nivel 26, 63 personas; Jefes de Servicio, nivel 28, 28 personas; Jefes de Servicio, nivel 30, 8 personas; Directores de Centros de Trabajo, como residencias de ancianos, infantiles, 34 personas. La libre designación representa en Asturias el 8,9% de la plantilla.
 - País Vasco. Al estar en proceso de elaboración de estructura, las directrices que se van a seguir son las siguientes: Subdirectores, Delegados Territoriales, secretarías de altos cargos, el personal al servicio directo del leñakari y de los consejeros, y otros vinculados a los servicios de seguridad que ejerzan funciones de responsabilidad o

tengan acceso a documentación reservada. Las previsiones son que representa un 2% de la plantilla, puesto que está en este momento en trámite también de revisión de su plantilla.

- Madrid. Secretarías de altos cargos, chóferes de Consejeros y todos los Jefes de Servicios y asesores técnicos de niveles 26 a 30. En total son 393 personas, que suponen un 5% de la plantilla.

- Administración central del Estado. La libre designación de la Administración central del Estado queda configurada, en primer lugar, por el pacto suscrito con las centrales sindicales UGT y CSIF. Ese pacto, ¿qué dice?. Pues dice una cosa tan genérica y tan brillante, y está firmado por todos ellos, que dice: "el criterio general", como en el caso de Cantabria, "es el concurso de méritos para todos los puestos de trabajo, excepto los de Subdirector General o nivel equivalente. Como excepciones se considera que pueden cubrirse por el sistema de libre designación: Directores Territoriales y Provinciales de los departamentos ministeriales, organismos autónomos y entidades gestoras de la Seguridad Social; secretarías de altos cargos de la administración; puestos de asesoramiento directo adscritos a altos cargos, nombrados por Real Decreto, no inferiores a nivel 28; Jefes de unidades administrativas directamente adscritas a un alto cargo, no inferior a nivel 27 o al nivel 26 si se asignan grupos A y B en las relaciones de puestos de trabajo, o puestos de especial responsabilidad a los que alude el proyecto de ley de modificación de la Ley 30/84".

Luego, ¿qué está haciendo la Administración central?. Que está sacando a libre designación todos los puestos que le da la gama, a través del último concepto, además de lo ya dicho, que es el de puestos de especial responsabilidad a los que alude el proyecto de ley de modificación de 30/84. ¿Qué es lo que está pasando?. Que es una fórmula mucho más amplia y arbitraria que la de cualquier otra administración autónoma, dado que deja una cláusula residual totalmente abierta para todos aquellos cargos de carácter directivo o de especial responsabilidad que así se determinen en las relaciones de puestos de trabajo. Entonces en este momento prácticamente todos los niveles de 26 a 30, en su gran mayoría, están siendo cubiertos por libre designación por la administración central del Estado, a través de un pacto suscrito, y publicado en el Boletín Oficial del Estado, miércoles 1 de junio de 1988, entre otras, por las centrales sindicales CSIF y UGT.

Luego lo que yo sí que rechazo es que la única peculiaridad que tiene esta administración es que es la única que no había hecho, y encima queremos aparecer, no sé a través de quién o por qué, como que somos, vamos, algo así... inclusive ha salido hasta en algún medio de publicación nacional, creo que era El Independiente: Hormaechea quiere nombrar a dedo no sé qué. Digo: bueno, pues será. La verdad es que a nosotros nadie nos ha preguntado nada; es decir, ha salido por ahí una serie de informaciones y de cosas, y nadie nos ha dicho nada.

Lo segundo que dice el personal, a través de ese escrito que nos presentó la Junta de Personal, es que "los puestos no singularizados dependan del Jefe de Servicio o unidad administrativa correspondiente". Esto prácticamente es así. Y yo voy a ir poniendo de memoria todos los ejemplos que se quieran. Me someto a todos los demás ejemplos porque me precio por lo menos de haberme estudiado puesto a puesto la estructura de la Diputación Regional de Cantabria, y por eso yo me someto a un debate puesto por puesto, con los sindicatos, con los medios de comunicación, con los Grupos Parlamentarios, con quien quiera. Por eso decía que al final tendremos que terminar a puesto por puesto, desde el nivel más ínfimo, desde el peón caminero hasta el Jefe de Servicio que se quiera, pero terminamos puesto por puesto. Yo me vengo aquí con los 2.880 puestos, pero vengo desde el ingreso de cada señor en la administración, al puesto por puesto. Y a eso sí que me someto al debate con quien quiera, y además lo digo porque es que me gustaría para terminar de aclarar de una vez ciertas consideraciones o ciertas manifestaciones. Entonces, se dice en el segundo puesto esa cuestión. Yo digo, por ejemplo:

- Presidencia. En la Secretaría General Técnica hay un Servicio de Contratación y Compras, hay un Servicio de Mantenimiento, Aposentamiento y Seguridad y un Servicio de Administración General. ¿Cómo aparece la bolsa de auxiliares y administrativos, los puestos no singularizados de auxiliares administrativos?. En el caso del Servicio de Mantenimiento y Aposentamiento aparece con una bolsa propia; luego están adscritos al Servicio, tal y como nos piden. En el caso de Contratación y Compras, y Administración General, aparecen los dos adscritos directamente a la Secretaría General Técnica. ¿Por qué?. Entre otras cosas, porque en Contratación y Compras había seis o siete auxiliares y dos administrativos; luego entendemos que es mejor sumar esos al Servicio de Administración General y hacer una bolsa única de esos dos Servicios.

- En Turismo. En la Dirección Regional de Turismo como nada más que hay un Servicio, están adscritos todos a la Jefatura de Servicio. Luego es lo que nos piden estos señores.
- En Sanidad. Pues existe lo mismo, van a la Jefaturas de Servicios. Y en el caso del hospital de Liencres hay una bolsa para el hospital de Liencres específica.
- Dirección Regional de Industria. Hay dos Servicios, el Servicio de Industria y Recursos Mineros, y el Servicio de Transportes y Comunicaciones. Cada servicio tiene su bolsa de auxiliar y su bolsa de administrativos. Luego se cumple lo que nos solicita aquí la Junta de Personal.
- Consejería de Ecología y Medio Ambiente. Posiblemente va a haber dos Servicios, pero dos Servicios que tienen muy poco personal de bolsa porque son más bien técnicos, que son el Servicio de Medio Ambiente y el Servicio de Prevención, de Control de la Contaminación y Riesgos Mayores. Van a tener esos dos Servicios los mismos auxiliares y los mismos administrativos. Luego se está cumpliendo perfectamente.
- Bienestar Social. Lo mismo, hay adscripción al Servicio.
- En Deportes, lo mismo. Va a la Dirección Regional de Deportes una bolsa que adscribe el Servicio -y ahí habría esa posibilidad de matización- el Servicio de Juventud y el Servicio de Deporte. Y en el tema de Cultura hay también bolsas para los Servicios distintos. Inclusive hay una bolsa en biblioteca pública, que se va a adscribir en esa biblioteca pública, digamos, todo el personal de la Sección antigua, siguiendo el esquema nacional y el esquema se ha debatido otras veces en la Asamblea sobre organización de bibliotecas.

Ese es el segundo planteamiento que realiza esa Junta de Personal sobre la reforma. Luego en este caso nada más nos cabe decir que es que estamos haciendo lo que ellos nos piden; luego no creo que sea objeto de respuesta.

Luego dicen: "supresión de las titulaciones específicas en la ficha de

puestos de trabajo". Esto nosotros no lo podemos cumplir, entre otras cosas en el actual organigrama existen muchísimas fichas de trabajo con titulaciones específicas y hay una serie de puestos de trabajo que tienen que tener una titulación específica. Yo no puedo decir que el Jefe del Servicio de Régimen Jurídico de la Consejería de Cultura no tenga que tener como titulación específica ser licenciado en Derecho, no lo puedo decir; tendré que decir que es que lo tiene que ser. Me podrán decir: es que cuando ingresó alguien como titulado superior no se le pedía estrictamente la carrera de Derecho y demás y se pedían otras. Bueno, pero es que también hay otros puestos que pedirán ser licenciado en Medicina o ser licenciado en Económicas. Pero eso no se hace con un carácter genérico, yo creo que eso podrá afectar al 10% de los puestos de la Diputación Regional de Cantabria. Igual que el Jefe de Servicio de Salud Pública se pedirá como titulación específica ser médico. Y el otro día discutía yo con los sindicatos: el Gabinete de Ordenación del Territorio, no podrá haber formaciones específicas. Yo digo: oiga, usted no admite que un Gabinete de Ordenación del Territorio tiene que ser un carácter multidisciplinal y tendrá que haber un geólogo, un arquitecto, un urbanista. ¿Qué vamos a pedir, que pueda concursar ahí cualquier técnico superior de la administración?, y que con unos concursos como los que vamos a hacer nosotros, que ya ha sido pactado el conjunto de los baremos del concurso, tanto de méritos como de libre designación, unos concursos que van a ser absolutamente objetivos, que prácticamente va a ser meter la ficha de un funcionario y salir con los puntos. Podría haber un señor que sea simplemente... qué diría yo, pues licenciado en Geografía e Historia, y que ciertamente si yo no pongo titulación específica para ser Jefe de Gabinete de Ordenación del Territorio ser arquitecto, esa persona, con un concurso objetivo, posiblemente tendrá derecho a ser Jefe del Servicio de Gabinete de Ordenación del Territorio., porque dirá: yo ya tengo consolidado mi nivel 28, luego tengo tantos puntos; yo llevo tantos años en la administración, luego tengo tantos puntos; yo he estado desempeñando hasta ahora un puesto de trabajo de nivel tal, luego tengo tantos puntos. Y entonces resulta que esa persona dice: bueno, como me interesa este puesto porque tiene mayor tal, pues me hago Jefe del Gabinete de Ordenación del Territorio. Quizás sería una temeridad del funcionario, pero si yo no pongo que la formación específica tiene que ser la de arquitecto, podrá concursar y ganar a otra persona que será más adecuada para ese puesto, simplemente porque a través de su carrera administrativa tendrá derecho a más puntos. Sin embargo tiene que haber en ciertos puestos la limitación de la formación específica. Luego este puesto, y de hecho ya alguna central

sindical, como CSIF, ya ha propuesto una, digamos, contrapropuesta, donde admite gran parte de esto, igual que admite gran parte del tema de la libre designación; en el tema de las Jefaturas de Gabinete admite la libre designación.

El cuarto punto que propone es que "las adscripciones provisionales no supongan mérito preferente para acceder a los puestos de trabajo". Eso está asumido porque, entre otras cosas, sería ilegal que fuese mérito preferente las adscripciones provisionales. Luego en este tema ya les dijimos: no sé por qué dicen ustedes esto, porque nunca, jamás, ha estado en nuestro ámbito, porque no lo puede estar, ya que sería ilegal el estarlo. Y que "en las relaciones de puestos de trabajo se incluyan todos los colectivos de la Consejería de Sanidad". También se van a incluir todos los colectivos.

Luego quiero decir que al final yo me digo: el único tema trascendente sobre el cual hay una diferencia de criterio es en el tema de la utilización posible de la libre designación. Y es un tema que no es ninguna novedad, que es un tema que va a afectar, en lo que afecte, estrictamente y prácticamente a los Jefes de Servicio, y quizás no a todos, a una parte quizás de los Jefes de Servicio, que pueden ser veintitantos o treinta personas. Y hay que decirlo, es decir, yo digo: ¿es que se preocuparon tanto los que puedan ser ahora opositores a este tema cuando hubo personas que ingresaban en la administración con temario de ocho temas o de quince temas, en pruebas restringidas, y nada más tomar posesión se les nombró Jefes de Servicio?. Nadie dijo nada. A mi eso sí que me ha extrañado sumamente. Es decir, aquí llegó gente en el anterior equipo de Gobierno, se les hizo una prueba restringida, temas de técnicos superiores, entraban con quince o veinte temas que se preparaban en una noche, accedieron a la administración y al día siguiente de tomar posesión aparecen como Jefes de Servicio de nivel 28, dedicación tres y tal. Aquello era una maravilla, era la administración profesionalizada, y ahora de repente, porque se hace uso de la ley, porque se quiere decir que en vez de manipular los concursos de méritos, como a veces se ha hecho, buscan el concurso de mérito para tal señor o para cual señor, que al final era una libre designación, y era una libre designación el concurso de méritos, y eso lo saben bien los sindicatos y lo sabemos nosotros también, pero ¿qué diferencia había entre uno y lo otro?. Primero, la moralidad, decir: yo a la libre designación la llamo libre designación y aplico la libre designación; no hago un concurso de méritos para un caballero y hacerle

después Jefe de Servicio y encima decir: no, yo por concurso de méritos. Y encima no solamente eso, dice: una vez que soy Jefe de Servicio por concurso de mérito, a mi no me mueve nadie de mi puesto. Inclusive cuando al cabo de los años la administración tiene derecho su política de organización, dice: oiga, no, que es que yo no soy el Jefe de Servicio de no sé qué, es que yo soy el marqués de esto, ya es genético lo mío, yo soy Jefe de Servicio para siempre, en mi Jefatura de Servicio no hay autoorganización, no hay posibilidad de modificación.

¡Hombre!, yo creo que estas cosas hay que analizarlas. Yo no digo que yo las haya analizado con profundidad, he analizado con la profundidad que creo que requería el caso y con mi propia capacidad, que está muy limitada. Pero que yo pido a los demás que cuando quieran debatir este tema, es que debatamos con profundidad, no simplemente diciendo: se politiza la administración, que no sé qué. Oiga, no, no, esos son bellos titulares, son bellas páginas, son, si se quiere, graciosos ataques, que yo ni siquiera he respondido. Habrán visto ustedes que han salido varias iniciativas periodísticas sobre esta cuestión. Yo hay cosas que es que no me merece la pena ni responderla. Creo que las personas, al final de un balance en cualquier actividad, las personas, los ciudadanos, que son los que nos tienen que preocupar, el ciudadano de a pie, el ciudadano normal, nos harán valorar por lo que hemos hecho bien y por lo que hemos hecho mal, no por cuatro impresiones que les haya querido trasladar cualquiera que tenga ganas de llenar un papel con cuatro conceptos, corriendo y deprisa. Yo como el papel este de la estructura no lo he llenado corriendo y deprisa, lo hemos llenado, no solamente yo sino el conjunto de las personas de la función pública, lo hemos intentado llenar viendo puesto por puesto, dándole veintisiete revisiones a esas estructuras durante muchos días y mucho tiempo, es por lo que me siento no solamente responsable por serlo, sino que me he sentido responsabilizado y me siento capaz de dar respuesta a esos criterios. Que, como digo, de los cinco puntos que plantea este escrito de la Junta de Personal de la Diputación, que es el único que ha venido al Consejero de la Presidencia como tal Junta de Personal, después cada sindicato ha hecho sus valoraciones, la UGT por un lado, CSIF; pero aquí es donde se ha plasmado el planteamiento del conjunto de los sindicatos, CSIF, UGT y CC.OO., aquí están esos cinco puntos, y yo digo que no comparto unos, porque creo que no responden a la verdad o a la realidad, y otros que no hay nada que decir porque no solamente es que los comparto, sino que es que nunca ha sido planteamiento de esta reforma el atentar contra alguno de estos

planteamientos, como era el tema de las adscripciones provisionales, el tema de la gente de la Consejería de Sanidad.

Entonces creo que ese malestar, desde mi punto de vista, vamos, yo que alguien esté molesto o esté en una situación de malestar, no lo puedo evitar, lógicamente. Ahora, lo que sí que tengo que dar es respuesta de lo que yo veo, que es esta organización. Y que, además, yo digo que a mi lo que me preocupa, y en eso espero tener pronto una estadística porque, si hace falta, me tendré que reunir con los 2.880 personas, pero yo admito que los sindicatos y que todo el mundo tiene la representación que tiene, pero que al final cuando se está hablando que si afecta a personas y tal, yo nada mas que le doy representatividad a cada persona. Porque no se puede decir: afecta a personas. No. Las personas tienen nombre y apellidos; los puestos y los casos tienen precisión, concreción y calificativo. Yo por eso digo: cumpliré los trámites con los sindicatos. Como se han cumplido. También he escuchado: no se ha pactado a los sindicatos esto. Ahí está el acta donde estuvieron presentes los sindicatos, donde hicieron sus consideraciones, pero que no digan los sindicatos que de las seis Consejerías que se han tramitado hasta ahora no han tenido voz y voto y no han tenido... vamos, voto no, el voto que es la consulta y que es mantener sus criterios, según dice la ley. Ha habido una reunión de la Comisión Superior de Función Pública, donde han estado presentes los representantes sindicales y donde han hecho sus valoraciones, y ahí está el acta, a la disposición de quien quiera, donde ellos hacen sus consideraciones.

Lo que sí que quiero decir es que ese malestar podrá existir, pero que yo lo que digo, y por eso antes dije lo de nombres y apellidos, no nombres y apellidos de gente que funcione mal, sino con nombres y apellidos compuestos, concretos. Ya no de nombres y apellidos de Juan Pérez, sino de Negociado de tal, del puesto tal o del puesto cual, es cuando alguien podrá decir que eso está mal hecho, que donde pone una formación específica no se tendría que poner, que donde hay una libre designación no debe haber libre designación, que donde hay esto o lo otro, no debería haberlo por esto o lo otro. Eso es razonar una estructura, no hacer una declaración de principios generales, más o menos vagos, con expresiones que calan muy bien ante ciertos sectores, de politización, de a dedo, de indiscrecionalidad, de no sé qué, que yo creo que no responde a la verdad de los hechos. Y desde ese punto de vista yo lo rechazo, aunque, lógicamente, por no compartirlo no quiero decir que no puedan tener sus argumentos y que inclusive puedan ser más fundados que los míos.

Quizá se me haya quedado por ahí algún tema escondido.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Tiene la palabra el representante del Grupo Popular.

EL SR. GALLEJONES PRIETO: Yo solamente quería mostrar algo: el criterio de nuestro Grupo va totalmente de acuerdo con la exposición de nuestro consejero.

Yo quería decir solamente una cosa. Cuando se ha hablado de los asesores de la Presidencia, que por lo visto son 12, según nos ha dicho nuestro consejero, quería decir que no comprendo cómo el Partido Socialista se alarma por la existencia de 12 asesores cuando el Presidente del Gobierno, D. Felipe González, tiene 168 asesores y un presupuesto para pago de más de 600 millones de pesetas.

Nada más.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Sí, señor consejero.

EL SR. BEDOYA ARROYO: Además quería precisar, y le voy a precisar con todo el cariño a mi compañero, que no son asesores del Presidente. Yo creo que esa acuñación periodística de lo de asesores del Presidente está acabada; es decir, el Consejo de Gobierno de la Diputación Regional tiene nombradas a 12 personas con el carácter de personal eventual. Y si se quiere, desde el punto de vista simplemente de la denominación, porque lo que nos tiene que importar es el punto de vista jurídico, son 12 personas que son personal eventual, y solamente a 2 que tengan retribución, se les dio en su día el concepto ese de asesor. Porque en personal eventual se habla de confianza o asesoramiento especial, y desde ese punto de vista se habla de dos personas, igual que otros que se nombraron inicialmente, que no tenían retribución, que se les llamó asesor para asuntos de Bienestar Social y asesor para asuntos municipales, pero que son igual que el señor Solana, que es de confianza eventual en el área de Infraestructura Rural. Si les llamemos como les llamemos, es lo mismo; pero son personal eventual los unos y los otros, y no puede ser de otra manera porque no existe otra consideración. Luego son 12 personas eventuales, no del Presidente Hormaechea, del Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria. Otra cosa es que ya sé que existe el ánimo ese de lo de Hormaechea,

siempre aparece la persona de Hormaechea, pues ahí donde va él van detrás de él no sé cuantos a aplicarle a él todas las maldades inclusive que podamos tener otros. Yo no sé por qué ese interés. Yo tampoco tengo ningún interés especial, lo que me siento responsable es como Consejo de Gobierno. Ni Hormaechea, ni Bedoya, ni nadie, es el Consejo de Gobierno de la Diputación Regional de Cantabria, en base a los derechos que les dio, en base a la asignación presupuestaria.

Y por precisar ese tema. Es cierto cuando se habla del tema este de asesores, que yo también quiero decir en esa precisión: sobre 2.800 personas, existen 12 personas, que suponen el 0,4 sobre el total del personal. Y con tema de dinero suponen aproximadamente 40 millones de pesetas o 41, que con respecto al presupuesto de este año 89, 41.111 millones, son el 0,10% del mismo, porcentaje que comparado con otras comunidades autónomas: Madrid tiene 1.291 millones, sobre 222.860, para personal eventual, que supone el 0,57; La Rioja, 50 millones sobre 17.790 millones, que supone el 0,28; Asturias, 128 millones sobre 55.493, que supone el 0,23; Murcia, 91 millones sobre 50.958, que supone el 0,17; Castilla-La Mancha, 192 millones para personal eventual, sobre 110.615 millones, que supone el 0,17; Andalucía, 1.361 millones sobre 1.029.864 millones, que supone el 0,13; Cataluña, 894 sobre 871.961 millones, que supone el 0,10; el País Vasco, 376 sobre 379.864, que supone el 0,10. Que son, en todo caso, todos superiores en porcentaje económico al que dedica a personal eventual sobre el total de presupuesto la Diputación Regional de Cantabria.

Y no mencionarle ya, como bien decía el representante del Grupo Popular, los 776, creo, asesores que tiene el área, el conjunto del Consejo de Ministros del gobierno de la nación. Que yo no se los critico, que a mi me parece que si el Gobierno de la nación necesita 776 personas para que funcione bien, como si necesita 1.000. Si el problema es si se funciona bien o mal, no es un problema de que haya. Si el Presidente, los Ministros y demás en su acción de Gobierno consideran que son necesarios, pues me parece bien.

Y después digo otra cosa, que está asumida por el Pleno de la Cámara, que está asumida por la Mesa de la Asamblea, donde están representados todos los Grupos Parlamentarios: la Asamblea Regional tiene 18 funcionarios y tiene 3 personas con el carácter de eventual, que supone... y no quiero hacer demagogia, pero como los demás tienen ganas de hacer historia con este tema...

el 16% con respecto a su personal. Y de un total de 495 millones de pesetas de presupuesto que tiene la Asamblea Regional, tiene 9.614.939 pesetas a retribuciones del personal eventual, que es el 1,9% de su presupuesto. Y todos sabemos las funciones, con todo el respeto, que tiene que hacer la Asamblea Regional. Que yo he sido miembro de la Mesa, que no me lo cuenten. Y están en su derecho de hacerlo. Y el Grupo Popular bien poco lo ha criticado, ni ha dicho nada, simplemente a veces como contraataque. Si el Presidente de la Asamblea cree que les tiene que tener, bueno, pues creará que los tiene que tener. Pero, claro, lo que parece mentira muchas veces es que se diga: bueno, el Consejo de Gobierno... Resulta que a este Consejo de Gobierno había gente que nos quería dejar en cuadro, vamos, no tendríamos derecho a nada, y prácticamente venir aquí a lo que nos dijese, ¿no?.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): El señor Aja, para alguna cuestión, como último turno ya.

EL SR. AJA MUELA: Yo quisiera hacer una contestación a la amplia exposición del consejero, que le agradezco su información.

Simplemente en cuanto al nombramiento del personal eventual, que en el orden del día, efectivamente, aparecen como asesores del Presidente, en primer lugar decir que lo de asesores es un calificativo que ellos mismos han colocado en sus tarjetas de visita, elaboradas por la imprenta de la propia Diputación, supongo yo, no lo sé. Es un atrevimiento por mi parte el decir que en la propia Diputación, no lo sé. Pero son ellos los que se designan con ese nombre: asesores del Presidente. Por eso los Grupos Parlamentarios y la Comisión, incluso, al elaborar el orden del día aprobó este punto como asesores del Presidente del Consejo de Gobierno. Efectivamente, es personal eventual con arreglo a la Ley de la Función Pública.

Hay un detalle que yo había dicho antes en mi intervención, de que el nombramiento era a propuesta de los consejeros respectivos y no del Presidente, según la Ley de la Función Pública. El Estatuto de Autonomía dice que el Presidente designará los consejeros, incluso puede nombrar consejeros sin cartera. Yo tengo mis dudas de que los nombramientos efectuados por el propio Presidente, a propuesta del propio Presidente, pues tengan una cobertura legal, en el sentido de que, por extensión, si el consejero, de rango inferior, puede proponerlos, por qué no lo va a hacer el de rango

superior. Pues el de rango superior podría proponer un consejero sin cartera, pero ya un nombramiento de un personal eventual, que forma parte del organigrama de la administración pública, yo tengo serias dudas a ese respecto. Por lo tanto, yo no me pronunciaría con tanta firmeza en este tema.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Quiero decir en ese sentido que el Consejero de la Presidencia lo que ha dicho es que él entendía que por deducción propia se puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Pero, vamos, que es un juicio de valor y que, por lo tanto, no procedía hacer un debate.

EL SR. AJA MUELA: Queda esto ahí, en el aire, en el sentido de que como se está grabando la Comisión, puede ser utilizada por los distintos diputados o Grupos Parlamentarios esta exposición mía.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Disculpe el diputado, pero es que queda textualmente grabado, si mal no recuerdo, que por deducción propia él entiende. Esta frase creo que ha manifestado en su momento.

EL SR. AJA MUELA: Sí, sí, efectivamente. Pero él entiende eso y yo entiendo lo contrario. Por lo tanto, quiero hacer también constar mi exposición contraria o discrepante, vamos, a lo que el señor consejero ha manifestado.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): De acuerdo.

EL SR. BEDOYA ARROYO: ¿Me permite el señor Presidente dos precisiones, para no hacerlo muy largo?.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Sí.

EL SR. BEDOYA ARROYO: La primera es que me reitero, que además se lo dije también al señor González Bedoya en el tema de presupuestos, que es lo mismo. Si es lo mismo que se les llame asesores, que personal eventual, como se quiera, porque al final es personal eventual.

En segundo lugar, lo que importará es el nombramiento que se ha hecho y con la denominación que se ha hecho. Que me digan: es que se ha hecho una tarjeta. Podíamos hacer mil chistes sobre el tema, pero, claro, lo que yo me tengo que fiar es por el nombramiento que tienen.

El tema ese de la apreciación sobre el nombramiento, y por eso he dicho que de alguna manera se subsumía, en tanto en cuanto el propio planteamiento del Presidente fue asumido por el Consejo de Gobierno, su propia propuesta. Entonces ahí es una actitud del Consejo de Gobierno, entre otras cosas porque había unas áreas donde estaban afectados varios consejeros, o prácticamente todas las Consejerías. Entonces fue una propuesta del Presidente, pero no se hizo un nombramiento como una resolución del Presidente, sino que fue, creo, como acuerdo del Consejo de Gobierno. Cuando hubiese bastado sino una resolución del consejero de turno, porque si es competencia del consejero, con resolución del consejero no hace falta acuerdo del Consejo de Gobierno. Por eso se tomó acuerdo del Consejo de Gobierno, por entender que eran unas áreas interconsejerías, y entonces fue una asunción, a iniciativa de quien se quiera, si se quiere del Presidente del Consejo de Gobierno, pero una asunción por el conjunto del Consejo de Gobierno. Aunque yo admito que puede haber distintos pareceres. Es más, he dicho antes que en la nueva Ley de Función Pública viene específicamente la posibilidad del Presidente, diferenciándolo de los consejeros, porque entendemos que ofrece dudas. Y en caso de dudas, pues uno puede tener un criterio, yo otro; yo no digo que ninguno de los dos criterios sea mejor. En caso de una confrontación, tendrían que ser los Tribunales de justicia los que dijese quien tenía razón. Que yo no estoy diciendo que mi criterio sea el cierto, lo que pasa es que a nosotros nos ha correspondido aplicar esa norma y cuando la hemos aplicado, como bien ha entendido el Presidente de la Comisión, la hemos aplicado entendiendo que sí que había esa posibilidad. No quiero decir con eso que jurídicamente sea así, porque lo jurídico siempre está sujeto a interpretación.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Está claro. Además el diputado lo que ha pretendido ha sido, yo creo, que quede constancia en el acta de la discrepancia existente en esta valoración.

EL SR. AJA MUELA: Mi Grupo, en cuanto a los altos cargos, a las vacantes que existen de altos cargos, pues siente discrepar con las afirmaciones del consejero en el sentido de lo que ha dicho, de que cabe coger un Jefe de Negociado, ponerlo de Director, porque, claro, las retribuciones no estimulan a personas que pudieran con competencia desarrollar esa función. Yo creo que es un cargo importante, consideramos que es necesario y que deben cubrirse. Deben cubrirse pues no sé con qué personal; puede ser funcionario, puede ser

no funcionario porque son altos cargos y, por lo tanto, es una cuestión del Consejo de Gobierno. Nosotros creemos que para el buen funcionamiento de la administración sería muy positivo el cubrir estos cargos. Esta es nuestra apreciación, y que respetamos la apreciación del consejero, pero que discrepamos abiertamente.

En cuanto a la amortización de los puestos de trabajo, se ha venido a decir que no se suprime o no se sustituye al funcionario en cuestión, al que le corresponda. Hay una reforma que afecta a 20 personas, me parece que ha dicho, o que puede afectar a 20 personas, tampoco sé exactamente, pero lo que afecta es al puesto de trabajo en sí, a la cuestión material, no a la persona. Eso es claro. Entonces lo que si se ve, por el análisis y el estudio que ha hecho el Consejo de Gobierno, o por lo menos se intuye por mi parte, que lo que hay es puestos de trabajo que no tienen la rentabilidad pública necesaria; o sea, que hay puestos de trabajo que deben de suprimirse o que pueden ser agrupados a otros puestos de trabajo. Es lo que yo he entendido de la exposición del consejero. Si es así, quisiera que me lo confirmase. Es un tema que nos preocupaba y que puede estar resuelto de esa manera.

En cuanto a la cuestión de la inexistencia de oferta pública de empleo, es cierto, por lo menos se reconoce que ha habido unos empleos sin oferta pública, con un sistema que no es el que propugna la Ley de la Función Pública. Bueno, es un criterio. Yo no sé si eso estará bien o estará mal, pero se ha seguido ese criterio. Pero, desde luego, no ha habido oferta pública, según establece la Ley de la Función Pública. Bien es verdad que por cuestiones de presupuesto y tal, pero también es cierto que habría que haber tenido previsto esa circunstancia.

En cuanto a la Junta de Personal, el malestar que nosotros anunciábamos lo confirman las exposiciones del consejero. Que, por otra parte, toda nuestra exposición no es un ataque al Consejo de Gobierno, sino simplemente enterarnos e informarnos de cómo está la situación de la administración pública en Cantabria. Yo creo que se tiene como una especie de temor a las preguntas que se formulan desde estos bancos, en el sentido de que se nos contesta con lo que hacen otras administraciones. Y a mi, francamente, no me interesa lo que hacen otras administraciones, me interesa mucho lo que hace nuestra administración, no funcionar por mimetismo o porque otros hacen esto, también nosotros vamos a hacerlo. Eso mi Grupo lo rechaza abiertamente. Simplemente

queremos informarnos y, le preciso, colaborar en el buen funcionamiento de la administración pública, puesto que es un servicio que, en fin, debemos de tener todos los ciudadanos de Cantabria, y cuanto mejor funcione, mejor irán las cosas.

Hay un problema de qué plantea la Junta de Personal, de que si concurso de mérito o no, o tal. Bueno, son apreciaciones que yo creo que en la propia Junta de Personal, en el Consejo de Gobierno, pues debe de ir matizando y llegando a un acuerdo con las partes implicadas.

Lo que sí siento y me ha llamado bastante la atención, es la crítica negativa que se ha hecho al anterior Gobierno de Alianza Popular en el sentido de contratación de personal a través de unas pruebas restringidas y demás. Nosotros siempre lo habíamos denunciado. Pero, desde luego, lo que debe de quedar claro es que incluso hasta el Consejero de Presidencia que lo está diciendo, apoyaba aquel Consejo de Gobierno. A mi me parece eso una contradicción total. No es un ataque, que no se tenga como un ataque, sino que me ha chocado que se diga esto a alguien que se estaba apoyando, y no se nos apoyase a nosotros cuando lo decíamos. Que no vuelva a ocurrir eso, no vaya a ser que en la próxima ocasión se plantee desde estos bancos estas preguntas al Gobierno y el Gobierno haga lo mismo que el consejero.

Muchas gracias, señor Presidente.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Señor Bedoya.

EL SR. BEDOYA ARROYO: Sí, señor Presidente. Muy rápido.

Altos cargos. Nada más que una precisión. Se ha dicho que se cubra por funcionarios o por no funcionarios. No. Según la Ley de Régimen Jurídico los altos cargos, salvo el tema de consejeros, tiene que cubrirse por funcionarios. Y ahí es donde digo yo que está el gran debate de que eso es un condicionante importante. Porque, claro, es que cuando se dice: es que es muy importante ser consejero, es que es muy importante ser Director Regional. Pero cuando un señor que normalmente para ser alto cargo, y más de Directores o Secretaría General Técnica, se requiere una cualificación, porque normalmente se requiere esa cualificación, normalmente al tener que ser funcionarios, tienen que ser normalmente funcionarios que están ocupando en estos momentos

en la administración pública o en otras administraciones públicas importantes puestos de funcionario, que por su retribución, aunque pudieran tener esa cosa de querer ser Director Regional o de querer ser un Secretario General Técnico, el problema es que cuando ese señor vive en otro sitio, tener que trasladarse o tal, normalmente en los casos en que nosotros hemos hecho alguna oferta a algunas personas para puestos muy concretos, pues nos las han desechado porque no les interesa el producir ese trabajo. Ahí es donde está el condicionante. Usted ha dicho: funcionarios o con no funcionarios. No, es que tiene que ser con funcionarios. En función de nuestra Ley de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración de la Diputación Regional es obligatorio, para ser Director Regional y Secretario General Técnico, ser funcionario en todo caso, y además no admite ningún tipo de excepción.

El tema de los puestos de trabajo. Cuando se dice: es que se ha contratado a otra gente por la vía ajera a la función pública. Yo entiendo que no. Normalmente lo que se ha hecho son contratos de sustitución, a través de los mecanismos de los contratos de sustitución, o de cobertura en el tema de los sanitarios locales, que tienen una reglamentación especial a través de un Decreto, no recuerdo ahora su número, y en el tema de sustituciones por interinaje normalmente se ha estado haciendo con personas que habían superado pruebas y que estaban en unas listas de espera. Luego eso cumple lo que dice la propia Ley de la Función Pública, que también cuando es el caso de interinos o de laboral temporal, sea su acceso a través de una prueba. Y había unas listas de espera, inclusive, le decía antes, en algunos casos del anterior Consejo de Gobierno. Y en el caso de los laborales, a través de unas Comisiones que derivan del convenio colectivo de evaluación, donde están representando los sindicatos. Entonces hacen unas pruebas, bien para concurso interno primero, y, en segundo lugar, para ofrecer esas plazas laborales a terceras personas.

Cuando ha dicho que yo confirmaba el tema del malestar. Hombre, yo lo que he dicho es que si tienen malestar simplemente por ese debate, entiendo que los argumentos estamos simplemente en el tema de la libre designación. Yo cuando he estado haciendo el tema de la reforma de la estructura no sabía la libre designación que había en otras comunidades autónomas, ni me preocupé del tema; ha sido cuando yo mismo me miraba al espejo y decía: bueno, estaremos haciendo aquí alguna singularidad, algo excepcional, que merecemos inclusive aparecer en la prensa nacional, cuando, lógicamente, por un concepto de

coherencia he dicho: bueno, vamos a ver de qué manera han utilizado las normas que habilitaban las demás administraciones públicas. Entonces yo con esto no es que haya querido decir que nosotros introducimos la libre designación porque entendamos que lo hacen otras administraciones públicas. Yo no me he fijado en lo que han hecho otras administraciones públicas; desde un punto de vista normativo, sí. Cuando se ha hecho el proyecto de Ley de Función Pública, me he molestado, sobre todo en la época en que estuve enfermo, de cogerme ley por ley la Función Pública y hacer un trabajo propio de ver cómo se regulaba cada materia en el conjunto de toda las administraciones públicas; pero como un trabajo propio, simplemente de pasar el rato, si se quiere; pero en el tema este no. Yo lo que he querido es qué administración pública entendíamos el Consejo de Gobierno que queríamos hacer, con base, lógicamente, al basamento de lo que nos permite las normas en vigor, y desde ese punto de vista lo hemos ejecutado. Y en el tema éste de la libre designación, yo no he justificado para decir: hombre, yo he hecho libre designación o queremos hacer libre designación porque en otros sitios lo hacen. No. La hemos hecho en los puestos que estimábamos de interés porque nos lo permitía la Ley de la Función Pública Regional de Cantabria y el precepto básico de la ley nacional, que son los únicos dos que a mi me atan. No me preocupa lo que hacen en Extremadura o en otro sitio. Y solamente he dado respuesta a lo que hacen en otros sitios cuando realmente yo mismo he llegado a plantearme: ¿seremos singulares?, ¿estaremos haciendo algo que realmente sea.. no sé, tal malo para la gente que estemos destrozando la carrera administrativa de 2.800 personas?. Entonces, desde ese punto de vista, daba yo respuesta no porque a mi... porque ya digo que he pedido esos datos a posteriori, recientemente es cuando he tenido por primera vez estos datos, cuando ha sido objeto de ese análisis.

El tema de las pruebas restringidas. Yo del anterior Consejo de Gobierno lo que le habilité, y entiendo que se le habilitó en la Ley de la Función Pública Regional, y en eso sí que recibieron mi voto, y el voto de muchos diputados, y creo que en esos temas hubo inclusive consenso con otros Grupos, para que personas que estaban en la administración pública y que tenían ciertas situaciones, se pudieran hacer unas pruebas restringidas. Lo que yo no les habilité, ni nunca les di mi voto, fue, primero, para que las pruebas restringidas fuesen no solamente restringidas en el concepto de que se restringiesen a los que tenían una serie de requisitos, sino que fuesen restringidas en cuanto al temario, que yo para eso no les habilité, ni que fuesen después para que esas personas, una vez que estaban en la

administración pública, terminasen a los siete días siendo Jefes de Servicio. Que son casos muy singulares, pero que lo son y existen, y que quizás algunos de ellos sean los que estén encabezando e intentando manipular esta reforma de la administración. Y por eso sí que yo realmente siento y pronuncio mi malestar, porque yo también tengo derecho a manifestar mi malestar, no solamente los señores de la Junta de Personal.

Y en eso está mi evolución y, por supuesto, me considero evolutivo. Y el señor diputado y yo, que nos conocemos bien, usted también ha sido evolutivo en la política, y yo siempre se lo he respetado. A mi me parece que las personas evolucionan y entiendo que es maravilloso que la gente evolucione o se plantee ciertas cosas hoy de una manera y mañana de otra. La cuestión es podérselas explicar uno mismo especialmente, y si uno tiene ganas, tiempo, sobre todo ganas más que tiempo, explicárselo a los demás, a sus amigos, a sus conocidos, a los demás, pero especialmente a uno mismo. Y yo en ese sentido siempre he respetado las evoluciones de usted mismo. Y creo que estamos para evolucionar y yo creo que no es malo evolucionar. Y yo si quisiera evolucionar, e inclusive algún día seré capaz de venir aquí otra vez, desde no sé qué postura política, a decir que ciertas cosas que he dicho hoy pues con la evolución no estoy de acuerdo con las que he dicho hoy. A mi no me molestaría nada venir dentro de un año y decir que ciertas cosas que he dicho yo aquí, pues yo ya no estoy de acuerdo, pues porque el tiempo, el contraste con la realidad, la experiencia, la vida misma, pues me demuestren que lo que hoy estaba diciendo aquí, quizás con vehemencia, resulta que no, que desde mi punto de vista ya estoy equivocado. Yo creo que eso no es malo. Lo malo es que dentro de un año venga aquí y diga que todo lo que he dicho hoy pues sea una auténtica tontería, porque creo que un año no da lugar, sobre tantas materias, para cambiar absolutamente; pero seguro que sobre alguna materia dentro de un año tendré puntos de vista distintos a los que he expresado hoy. La cuestión es explicar el por qué hoy digo esto y dentro de un año tenga que decir otra cosa.

EL SR. PRESIDENTE (López Revuelta): Gracias, señor Consejero; gracias, señor Secretario Técnico de la Consejería, por su presencia. Gracias, señoras y señores diputados y gracias a los medios de comunicación. Se levanta la reunión.

(Se levanta la sesión siendo las trece horas).
