



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

IV Legislatura

Pamplona, 5 de febrero de 1998

NUM. 11

COMISION DE PRESIDENCIA, FUNCION PUBLICA E INTERIOR

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. JESUS JAVIER ARTEAGA OLLETA

SESION CELEBRADA EL DIA 5 DE FEBRERO DE 1998

ORDEN DEL DIA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia e Interior, para informar sobre la reducción de la eventualidad en la Administración Foral.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 16 horas y 35 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia e Interior, para informar sobre la reducción de la eventualidad en la Administración Foral.

Abre la sesión el Presidente de la Comisión, señor Arteaga Olleta, y cede la palabra al solicitante de la comparecencia, señor Landa Marco (G.P. «Mixto»), a quien contesta el Consejero de Presidencia e Interior, señor Gurrea Induráin (Pág. 2).

Se suspende la sesión a las 17 horas y 5 minutos.

Se reanuda la sesión a las 17 horas y 8 minutos.

En el turno de intervenciones toman la palabra los señores Landa Marco, Alli Aranguren (G.P. «Convergencia de Demócratas de Navarra»), a quienes, tras cada intervención, contesta el Consejero, y la señora Arboniés Bermejo (G.P. «Izquierda Unida-Ezker Batua de Navarra»), a quien contestan el Consejero y el Director General de la Función Pública, señor Bandrés Urriza (Pág. 6).

Se levanta la sesión a las 17 horas y 30 minutos.

(COMIENZA LA SESION A LAS 16 HORAS Y 35 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Presidencia e Interior, para informar sobre la reducción de la eventualidad en la Administración Foral.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Buenas tardes, señora y señores Parlamentarios. Le damos la bienvenida al señor Consejero y al señor Bandrés, que comparecen a instancia de la Junta de Portavoces para informar sobre la reducción de la eventualidad en la Administración Foral. La solicitud ha sido realizada por Nueva Izquierda. Señor Landa, tiene la palabra.*

SR. LANDA MARCO: *Gracias, señor Presidente. Buenas tardes, señorías. Buenas tardes, señor Consejero y Vicepresidente del Gobierno y señor Director General de la Función Pública. Bienvenidos al Parlamento.*

De lo que se trata en esta comparecencia es de ver, entre otras cuestiones, en qué punto de partida estamos, cuáles son las actuales tasas de eventualidad de las que partimos y, si fuera posible, ponernos de acuerdo en cuáles son los objetivos a conseguir especialmente en lo que respecta al año 98, con la idea que, al menos desde Nueva Izquierda, mantenemos de que la Administración Foral debe dar ejemplo al respecto y, por tanto, debe realizar un impulso fuerte y decidido en cuanto a la reducción de la eventualidad.

Respecto a esto –puesto que estamos hablando de una petición de comparecencia que se produjo el 16 de diciembre, y que, por mor de la inactividad

del mes de enero, es en febrero cuando vamos a tratar este tema–, quiero decir que he leído algunas declaraciones positivas o interesantes, que de alguna manera, deben ser confirmadas con los hechos. Ese es en principio el objetivo de esta comparecencia.

El punto de partida en el que en estos momentos nos encontramos es una tasa de eventualidad del 33 por ciento en el conjunto del Estado, del 26'27 por ciento en la Comunidad Foral de Navarra y del 12 por ciento, aproximadamente, en lo que respecta a Europa. La Administración Foral mantiene también una tasa semejante a la navarra, un 27 por ciento de eventualidad, en torno a las 4.400 personas. Esa es la situación, el punto en que nos encontramos.

¿Cuáles serían los objetivos, por lo menos para Nueva Izquierda? Situar la eventualidad –no digo en el año 98– al nivel de las tasas europeas, en torno a ese 10 o 12 por ciento, aunque todo hay decirlo, con seis puntos más de tasa de actividad. Nosotros, en Navarra en concreto, con seis puntos menos de actividad, estamos manteniendo sin embargo esa fuerte e importante eventualidad. Entones, el objetivo en el año 98 a medio plazo sería acercarnos a la tasa de eventualidad de la media de la Comunidad Europea, dar un primer impulso fuerte e importante desde la Administración Foral que sirva de animador y de ejemplo para el conjunto de la actividad privada de Navarra, porque, después del fuerte compromiso que adquirieron fundamentalmente los sindicatos, pero sindicatos y empresarios, con el acuerdo de la reforma laboral, no es de recibo el mantenimiento de altas tasas de eventualidad en la empresa privada ni mucho menos en la Administración. Por ello

la Administración Pública de Navarra debe hacer ese esfuerzo.

Yo me refería a unas declaraciones que leí –no recuerdo ahora, pero fue el mes pasado, hacia el 19 o 21–, hechas por el Consejero, en torno a que se iba a reducir de manera importante la eventualidad en el seno de la Administración y que se ponía en marcha toda una serie de cursos de formación. Suena bien, nos gustará ver en qué se concreta eso y cuál es el compromiso para el año 98. Porque, desde luego, –usted lo sabe y yo se lo garantizo– en el año 98 vamos a estar atentos y vigilantes a que se cumpla el compromiso que se establezca para que no se quede en una declaración de intenciones. Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Gracias, señor Landa. Señor Consejero, tiene la palabra.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA E INTERIOR (Sr. Gurrea Induráin): *Buenas tardes, señoras y señores Parlamentarios. La Junta de Portavoces del Parlamento de Navarra, a instancia del Parlamentario Foral de Nueva Izquierda, adscrito al Grupo Mixto, don Martín Landa Marco, ha solicitado la comparecencia de este Consejero de Presidencia e Interior, al objeto de que exponga los planes que tiene el Gobierno de Navarra en materia de reducción de la eventualidad en el seno de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y, en su caso, acerca de las convocatorias previstas, número de plazas a cubrir, así como sobre la reducción de la eventualidad en porcentaje y números absolutos que representaría la previsión del Gobierno para el año 1998.*

Como suelo hacer, he facilitado el texto íntegro de lo que creo que hace al caso, explicaré sobre ese texto buena parte y luego me pondré a disposición de sus señorías para las preguntas de aclaración o de cualquier otro tipo que quisieran ustedes hacer.

Pero yo creo que, antes de entrar en lo que es propiamente la explicación de cuáles son los planes del Gobierno en esta materia, conviene hacer un recordatorio para tener un lenguaje común en relación con lo que es el marco que hasta el año 99 debe desarrollar todas las cuestiones relacionadas con la materia de Función Pública, que no es otro que el acuerdo de 11 de diciembre de 1995 del Gobierno de Navarra, por el que se aprobó, a su vez, el acuerdo de 1 de diciembre del mismo año entre los sindicatos y la Administración, acerca de lo que, en un sentido amplio, ha venido siendo llamado modernización de la Administración y condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para el periodo 1996-1999. El hecho de que personalmente no estuviera en la cartera de Presidencia y Función Pública en aquel momento, y de que el Gobierno

que suscribió este acuerdo fuera otro, no impide que el actual Gobierno de Navarra asuma el compromiso firmado en aquel momento por la Administración. Yo personalmente y el propio Presidente del Gobierno, el señor Sanz, hemos hecho en numerosas ocasiones afirmaciones no sólo de cumplir estrictamente el acuerdo firmado, sino de intentar buscar la generosidad en aquellos aspectos en los que fuera posible por cambios de circunstancias respecto al momento concreto del año 1995.

Por respeto a la negociación colectiva y a la participación de los funcionarios en la determinación de sus condiciones de trabajo, que son reconocidas por la legislación vigente, y también por la importante adhesión sindical que supuso la firma de dicho acuerdo, y también por el sentido de importancia que damos en Navarra a los pactos y a sus cumplimientos, es evidente que el Gobierno de Navarra, en todo caso, asegurará, durante el período de su mandato, el cumplimiento estricto de los acuerdos y subacuerdos que allí se recogen. Yo creo también que el acuerdo del 1 de diciembre del 95, que volvemos a citar que tiene cuatro años de vigencia, es evidente que implica las concesiones mutuas que se hacen los sindicatos y la Administración recíprocamente pactando un clima de paz laboral y, por lo tanto, ni una parte, en principio, exige más que lo que el acuerdo establece, ni la otra parte está obligada a dar más que lo que el acuerdo establece. Las comisiones paritarias son las que, en su caso, están interpretando, haciendo el seguimiento y la vigilancia del contenido de sus acuerdos.

En lo que se refiere a la cuestión que suscita la comparecencia, ustedes habrán visto, dentro del título III, “Acuerdos de mejora de las condiciones de empleo” de ese acuerdo de diciembre del 95, en el apartado 2, que se dedica al empleo público, entre las medidas y criterios de actuación recogidos en dicho apartado, se dice textualmente: “Bajo la premisa de no aumentar la actual plantilla de puestos fijos, aprobación de oferta pública restringida y selectiva hacia aquellos sectores donde no es posible la prestación de servicios con las medidas reseñadas en el apartado anterior, tendiendo a la provisión definitiva de aquellos puestos de trabajo de carácter estructural y permanente, se aprobarán durante la vigencia del presente acuerdo dos ofertas de empleo público que incluirán, previas las reconversiones de puestos que en su caso el servicio exija, el 50 por ciento de las vacantes existentes actualmente en la plantilla orgánica, así como idéntico porcentaje de las vacantes que se generen en dichos años. Este porcentaje se cifra en, al menos, setecientas plazas, siempre que se cumpla la previsión de nuevas vacantes en los cuatro años de vigencia del acuerdo”.

Dicho esto, el acuerdo del 1 de diciembre de 1995, que no olvidemos que es el resultado del consenso, de unas mutuas concesiones, entre las partes que contratan, contempla expresamente en la materia del empleo público la provisión definitiva de vacantes y consecuentemente cuál es la reducción de la eventualidad, que es el punto de acuerdo entre las dos representaciones.

El anterior Gobierno de Navarra, cumpliendo este acuerdo, aprobó, mediante un decreto foral de 1996, la oferta pública de empleo para 1996 y esta oferta pública, al margen de las previsiones de plazas contenidas anualmente en los Planes Directores de Organización y Funciones de la Policía Foral y del Servicio de Extinción de Incendios, incluyó un número de 354 vacantes a proveer. Es decir, el 50 por ciento pactado del número de setecientas vacantes previstas como generación en los cuatro años de duración del plan.

Por su parte, el actual Gobierno de Navarra viene trabajando durante los últimos meses, desde que tiene la responsabilidad de dirigir la Administración, sobre todo en desarrollar las ofertas públicas de empleo de los años 92, 94 y 96, y también en conocer y deslindar los datos reales sobre la eventualidad en el seno de la misma, al objeto de clarificar cuál es el uso de los datos estadísticos que se manejan y llegar a una precisión que nos permita calificar, dentro de la eventualidad, incluso qué modalidades de eventualidad tenemos que contemplar: la eventualidad con vocación de estructuralidad, que es aquella eventualidad que por el tipo de trabajo y por la continuidad de ese trabajo debiera ser de plantilla, y aquella eventualidad que se refiere más a la coyuntura de sustitución de la no prestación del servicio de personas que están en ejercicio de sus derechos sin ocupar en ese momento el puesto de trabajo.

En este sentido, el plan de actuación a llevar a cabo por el Gobierno de Navarra, se va a concretar, como medida fundamental pero no única, en la aprobación inmediata durante los primeros meses de 1998 de una oferta pública de empleo que venga a completar la ya aprobada en 1996, en cumplimiento del compromiso del acuerdo a que antes hemos hecho referencia, y, desde luego, creemos que superando el marco del acuerdo en buena medida.

Hay unos elementos numéricos que es preciso dar, porque lo pide el solicitante y porque además es inevitable referirse a cifras para poder valorar qué es lo que estamos haciendo, qué es lo que realmente va a suponer la actuación que se pretende y qué queda por hacer, que han sido facilitados básicamente por la Dirección General de Función Pública, en coordinación con los departamentos y organismos autónomos de la Administración de la

Comunidad Foral, y que se resumen en los siguientes.

En primer lugar, la eventualidad total en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, incluyendo en esta eventualidad contrataciones vinculadas a la cobertura de vacantes, contrataciones para atender necesidades estructurales del sistema, contrataciones para sustitución de empleados fijos, como bajas maternales, vacaciones, permisos, excedencia maternal, etcétera, y otro tipo de contrataciones específicas, como son los programas MIR, QIR, FIR, PIR, etcétera, ha ascendido durante el año 1997 a un indicador total de 4.912 personas por año.

Cuando se habla de un indicador total de 4.912 personas por año, hay que entender que en un momento determinado del año pueden existir más de 4.900 contratos de eventualidad; en un mes concreto podemos tener 6.000 o 7.000 contratos de eventualidad. Lo que pasa es que su duración debe ser pequeña, una pequeña parte del año, puesto que luego la conversión de esos contratos a jornadas de persona por año resulta de 4.912. Es muy importante ponernos de acuerdo en manejar un indicador de esta naturaleza, porque de esa manera se evita el baile de cifras que en un momento determinado se puede producir si alguien le pregunta a la Dirección General de la Función Pública cuántos contratados eventuales tiene en enero y le da 8.000, y, sin embargo, en el mes de mayo puede tener sólo 5.000. O en otro momento punta, en el mes de agosto o julio, puede tener 14.000. Es mucho mejor, por tanto, referirse a un indicador que resulta de la suma de las jornadas por día, o sea de los días por persona contratada divididos luego por 365 días que tiene el año, de esa manera al final sale un indicador que es el que nos señala cuántas de promedio han estado con contrato de eventualidad.

Sobre la eventualidad enunciada y derivada de sustituciones y de la atención a necesidades concretas y específicas, no caben, al margen de las mejoras que procedan en los procesos descentralizados de gestión de personal –que no dependen directamente del Consejero de Presidencia– actuaciones concretas de reducción de la eventualidad desde un ámbito planificador y de coordinación en materia de función pública, que es la competencia de este Consejero, por lo que las medidas de actuación en la lucha contra la eventualidad deben ir dirigidas a la reducción de la eventualidad derivada de las contrataciones para la cobertura de vacantes y de la derivada de la atención de las necesidades denominadas estructurales.

Dicho esto, el dato numérico que resulta trascendente para la adopción de cualquier medida tendente a la reducción de la eventualidad es el

dato de cuántas personas por año contratadas durante 1997 en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos existen para la cobertura de vacantes existentes en la misma y para la real cobertura de necesidades que se vienen reflejando y constatando como permanentes en el sistema, tengan o no tengan cobertura formal de una vacante, porque revelan la existencia de unas plazas que deben ser cubiertas.

Dicha cuantía, que, a nuestro juicio, es la que señala de una manera precisa cuál es la eventualidad sobre la que se puede y se debe actuar, es de 3.127 personas por año. Antes hemos visto que el promedio, el indicador, son 4.912 personas por año en situación de eventualidad y que, deslindada, por el carácter de esa propia eventualidad, a nuestro juicio sólo existen 3.127 personas por año durante 1997, con una eventualidad del tipo llamado a combatir.

Los medios o mecanismos, al margen de los procesos de mejora y perfeccionamiento de los modos de gestión descentralizada en materia de recursos humanos, de que dispone cualquier Administración Pública para tender a la reducción de la eventualidad aquí concretada, pasan por la cobertura de las vacantes ya existentes en plantilla orgánica, – en este momento hay vacantes sin cubrir– y, en su caso, por la creación y posterior cobertura de nuevas plazas vacantes. En otro caso, lo que hay son empleados, trabajadores, pero no hay vacantes como para proceder a reducir su situación de eventualidad.

Así, en el momento presente la Administración de la Comunidad Foral dispone, sin incluir las plazas correspondientes a los Planes Directores de la Policía Foral y del Servicio de Extinción de Incendios, que apartamos porque ahí no se da situación de eventualidad, de 1.683 vacantes.

Las actuaciones del actual Gobierno para reducir la eventualidad parten de que inicialmente lo que hay que hacer es finalizar los procesos de cobertura de vacantes derivados de ofertas públicas anteriores, pues todavía queda alguna vacante de la oferta pública de empleo del año 92, hay algunas del año 94 y hay un número todavía importante que no ha terminado el proceso de cobertura y que pertenecen a la oferta pública de empleo del año 96. El total de estas plazas que han aparecido en la oferta pública de empleo en esos años, pero que todavía no tienen terminado su proceso de cobertura y, por tanto, no han producido una reducción de la tasa de eventualidad, pero que está en trámite de producirse, son 623 plazas.

Tengo que decir que en una próxima sesión de Gobierno –espero que sea en el plazo de diez días– se va a proceder a la creación de 259 vacantes nuevas en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea,

cifra que de forma automática e inexorable vendrá a reducir la estructuralidad existente en dicho organismo autónomo derivada de la atención de necesidades de carácter permanente y sin el sustento formal de una vacante. Es decir, estamos iniciando lo que es el ataque al problema de la eventualidad desde un ángulo en el que todavía no se había actuado, que es la creación de vacantes nuevas para que, una vez producida la vacante, pueda incorporarse a las ofertas públicas de empleo.

En tercer lugar, por tanto, van a ser incluidas en la oferta de empleo a aprobar en 1998 –esperamos que se pueda hacer en el primer semestre– un total de 880 plazas, que vienen a suponer las dos terceras partes del total de vacantes existentes en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, al margen siempre de las plazas previstas para la Policía Foral y para el Servicio de Extinción de Incendios, puesto que ahí no se considera un área en la lucha de la eventualidad puesto que no existe prácticamente eventualidad. En esas 880 plazas que van a constituir la oferta pública de empleo del año 98 estarán incluidas las 259 plazas a las que antes me refería en el Servicio Navarro de Salud.

La inclusión de 880 plazas en la oferta pública a aprobar en 1998 alcanza una cifra que, como ustedes pueden comprobar, supera de forma importante el número mínimo de 350 plazas que se asumió como compromiso y marco de actuación por el anterior ejecutivo, y que quedó plasmado en el reiterado acuerdo de 1 de diciembre de 1995. Es decir, lo que se trata de poner en evidencia es que se trata no sólo de cumplir el acuerdo, sino de incidir con generosidad y responsabilidad en algunos aspectos en lo que en este momento es posible actuar. En definitiva, el Gobierno de Navarra no sólo va a cumplir, por tanto, en el año 98 los compromisos de la oferta pública, sino que va a aumentar el número de plazas a ofertar y cubrir.

Así, a modo de resumen, una vez cifrada la eventualidad sobre la que puede y debe actuarse en la Administración de la Comunidad Foral en la cifra que antes hemos dado de 3.127 personas por año durante 1997, la finalización de los procesos selectivos vinculados a las ofertas públicas de empleo anteriores de 623 plazas y la aprobación, previa creación de 259 plazas nuevas, de una oferta pública de empleo de 880 plazas en el año 98, arrojará un total de 1.503 plazas, lo que significará, cuando se haya podido cubrir todo el proceso, una reducción de la eventualidad existente a final de 1997 en un porcentaje de casi el 50 por 100.

La creación de estas 1.503 plazas de empleo fijo, absorbiendo así el 50 por 100 de la eventualidad existente en la Administración de la Comunidad Foral a finales de 1997, no implica necesariamente un incremento del Capítulo I de Gastos de

Personal, al sustituir un tipo de gasto por otro en las consignaciones presupuestarias durante los años 1998 y 1999, a excepción de los mayores gastos que, con toda probabilidad, se producirán, del orden del 1'5 por ciento en años sucesivos, y que van a afectar al personal que resulte recontratado, por aplicación de los conceptos genéricos que venimos llamando deslizamientos y que ustedes conocen perfectamente.

Yo considero que el camino en la reducción de la eventualidad va a continuar en el horizonte temporal posterior al año 1998, tanto en lo que corresponda a este Gobierno como en lo que corresponda al mandato siguiente, porque entiendo que la voluntad del Parlamento de luchar contra la eventualidad es una posición firme que continuará en el futuro.

Este planteamiento de tender a la eliminación total de la eventualidad en el medio plazo deriva de la imposibilidad técnica de eliminar en un único momento temporal toda la eventualidad existente, dado el número desbordante de convocatorias de oposición y concurso-oposición afectadas, y la exigencia casi exclusiva de dedicación a ello de un número importante de tribunales calificadoros, con las complejidades que todo proceso selectivo lleva inherentes.

Por otra parte, desde criterios de oportunidad y de la propia eficacia de los servicios a prestar, entendemos que no resulta aconsejable concentrar en un único momento temporal toda la oferta pública para la cobertura con carácter definitivo de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, pues ello tendría como consecuencia la incorporación brusca y no ordenada en el tiempo de un importante número de empleados, lo que podría resentir la prestación de algunos servicios, a la vez que imposibilitaría la incorporación más o menos paulatina y acorde con un escalonamiento temporal académico de los nuevos funcionarios, con quiebra, si no de los derechos, por lo menos sí de las expectativas de la igualdad de oportunidades a que tienen derecho los ciudadanos que en estos momentos se están preparando para poder ocupar un puesto en la Administración.

En definitiva, lo que debe quedar como evidente es la voluntad y la pretensión finalista del Gobierno en incidir e insistir en dotar a la Administración de unos servidores públicos profesionales de máxima calidad y, por tanto, con los derechos de fijeza en el empleo que han caracterizado tradicionalmente la imparcialidad y la seriedad del trabajo que se ha hecho en la Administración Foral en los últimos años.

Estos objetivos deben compaginarse siempre con una cierta flexibilidad y capacidad de gestión

de los responsables en materia de recursos humanos, por eso digo que hay una parte de la eventualidad que no es posible resolver, porque es precisamente con ese margen con el que se pueden atender de la mejor manera posible sustituciones coyunturales en el servicio público al ciudadano que en todos los estados y en todos los países se cumplen de esta manera. Lo que pasa es que, evidentemente, así como en Europa las tasas de eventualidad son unas tasas que podemos calificar de razonables, en este momento la tasa de eventualidad de la Administración Foral, con todo y con que sea casi la mitad de la tasa de eventualidad que tiene la Administración Pública en el Estado, es una tasa no satisfactoria y, por tanto, el intento es reducirla en su 50 por ciento en este empujón del año 98 y del trabajo que se hará en el año 99. Porque resolver una convocatoria de la oferta de empleo público no es cuestión de un año; a veces no es cuestión ni de dos, como se demuestra por la existencia todavía de vacantes de la oferta pública de empleo de los años 92, 94 y 96 que todavía no han completado su proceso integral.

En cualquier caso, de lo que se trata en la oferta pública de empleo que pensamos hacer en el primer semestre del año 98, es de llegar en la medida de lo posible a una calendarización de la aplicación de esta oferta pública de empleo, para poder hacer un seguimiento y tratar de abreviar los tiempos en los que se pueda llegar a realizar el proceso completo.

Es cuanto de momento tengo que decir a sus señorías, salvo lo que ustedes quieran preguntar o precisar. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Gracias, señor Consejero. Si no tienen impedimento, damos cinco minutos para que preparen mejor las cosas, sobre todo pensando en el solicitante. Suspendemos la sesión cinco minutos.*

(SE SUSPENDE LA SESION A LAS 17 HORAS Y 5 MINUTOS.)

(SE REANUDA LA SESION A LAS 17 HORAS Y 8 MINUTOS.)

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Reanudamos la sesión. ¿Grupos que desean intervenir? Señor Landa, tiene la palabra.*

SR. LANDA MARCO: *Gracias, señor Presidente. En primer lugar, quiero agradecer la información que nos ha traído el señor Gurrea a la Cámara. Quiero decirle que de los datos que nos ha aportado hay varias cuestiones en las que coincidimos y de las que nos agrada el planteamiento realizado. El hecho de que, con los datos que maneja la Administración, de 4.912 personas por año de eventualidad se estime el número de actua-*

ción razonable para la reducción de la eventualidad en 3.127 personas por año es un objetivo que compartimos. Eso significaría dejar en el 10 por ciento, aproximadamente, la eventualidad en el conjunto de la Administración. Por lo tanto, nos parece bien y apoyaremos que lo que hoy son objetivos se desarrollen y se cumplan. Una parte –ya nos lo ha anunciado– se va a cumplir o está previsto que se cumpla a lo largo del año 98. Estaremos atentos a ello, y, aunque no ha sido cifrada, en 1999 seguiremos en la misma línea, para que ese objetivo se lleve a cabo y no se quede, al tratarse de un año electoral, perdido hasta la legislatura siguiente.

El objetivo de las 880 plazas, que, por lo que he entendido, se van a sacar casi de forma inmediata, porque si se van a sacar en el primer semestre estamos hablando de que ya están prácticamente sobre la mesa, representa un empujón que nosotros veremos la forma de que se traduzca en la empresa privada y hacia un mayor desarrollo de lo que supuso el acuerdo entre sindicatos y empresarios sobre la reforma laboral. El importante esfuerzo que fundamentalmente desarrollaron los sindicatos para firmar y defender ese acuerdo no merece el resultado que hasta la fecha está teniendo en cuanto a plasmación de contratos fijos en el conjunto de la empresa privada. Por lo tanto, referente a lo que estamos hablando hoy aquí de la Administración, quiero reconocer el esfuerzo que se está planteando y decir que nos parece positivo. Y, respecto al año 99, tiempo tendremos de ver lo que se ha ejecutado en el año 98 de los objetivos que hoy se plantean, ver si se han confirmado a lo largo del 98 y ver qué objetivos se pueden plantear para el año 99.

Por tanto, reconozco mi satisfacción por la comparecencia. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): Gracias, señor Landa. Señor Consejero, tiene la palabra.

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA E INTERIOR (Sr. Gurrea Induráin): Señor Landa, ha captado perfectamente la importancia que tiene el planteamiento que está haciendo en este momento el Gobierno y ha acertado también –prueba de que tenía buena información– en lo que supone como porcentaje final, después de ejecutada la provisión de las vacantes de la oferta pública de empleo. Es decir, en el momento en que se haya concluido ese proceso la tasa de eventualidad que tendrá la Administración de la Comunidad Foral será del 10'2, cuando en este momento tiene el 19'3, según los datos que hemos podido trabajar a lo largo del último semestre del año 97, que es el tiempo que hemos ocupado en clarificar la distinta situación de cada uno de los puestos de trabajo de plantilla y no plantilla. Nos habremos acercado a lo que ya es un planteamiento a nivel europeo y, por tanto,

cuando haya que abordar en un futuro otros esfuerzos en relación con la reducción de la eventualidad, serán mucho más importantes y mucho más difíciles, porque, llegando a un porcentaje de eventualidad del 10 por ciento, cualquier reducción ya es una mejora en los métodos de gestión, cosa mucho más difícil.

Creo que vamos a hacer todo el esfuerzo posible por analizar cuáles han sido las causas por las que nos encontramos todavía operando sobre seiscientas veintitantas vacantes creadas por las ofertas públicas de empleo de los años 92, 94 y 96, para tratar de conseguir que la oferta pública de empleo que se haga sobre las 880 nuevas plazas no adolezca de los mismos problemas que se hayan tenido en las ofertas públicas de empleo anteriores.

En cualquier caso, yo estoy seguro de que su señoría o el resto de los miembros de la Comisión han de seguir este esfuerzo y me proporcionarán oportunidades de ir explicando cuáles son los avances y qué problemas estamos teniendo en la consecución de este objetivo. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): Gracias, señor Consejero. Señor Alli, tiene la palabra.

SR. ALLI ARANGUREN: Muchas gracias, señor Presidente. Señorías, en primer lugar he de agradecer al señor Consejero la información que nos da, poniendo de relieve cómo por parte del Gobierno se está dando cumplimiento al acuerdo de 1 de diciembre del 95 que, efectivamente, perseguía superar una situación ya estructural de eventualidad en la Administración de la Comunidad Foral. En este sentido, por tanto, es grato ver que se siguen cumpliendo estos objetivos, que por otra parte forman parte del convenio con los sindicatos, que están garantizando los cuatro años, por así decirlo, de paz social en el seno de la Administración y que exigen que ambas partes sean fieles a los pactos establecidos.

Únicamente quiero sugerir al señor Consejero, después de la información que da sobre cómo algunas convocatorias al cabo de cuatro y cinco años, o al menos de tres y cuatro años, siguen sin terminar el proceso, que se busque la forma de dinamizar este sistema porque si no vamos a ir acumulando procesos de selección y, si tenemos que hacer, como se tiene que hacer, para el año 99 un acelerón importante en la convocatoria de plazas tras la oferta pública que se va a incrementar sustancialmente, precisamente para conseguir el objetivo de llegar a unos márgenes de eventualidad que sean aceptables, nos podemos encontrar con que después del 99, ya en el año 2000, habrá numerosas ofertas o convocatorias todavía en proceso, y eso sí que genera una gran inseguridad jurídica a todos los que intervienen y además unos costos añadidos importantes a la Administración, porque mientras

tanto se están cubriendo eventualmente las plazas y se está generando una demora importante.

Por tanto, simplemente quiero solicitar que se pongan todos los medios para que se cierren cuanto antes los procesos selectivos pendientes y en los próximos se busque el ajuste a los plazos de las convocatorias, que no se demoren las convocatorias en los márgenes que las mismas suelen dar, que siempre consisten, como sabe muy bien el señor Director General, en cumplir la exigencia en el último día del plazo para luego dar mayor margen. Yo creo que si ya hay un conocimiento de un proceso amplio de oferta pública van a ser muchas las oportunidades que se puedan dar en el tiempo y, por tanto, no hay necesidad de dar más tiempo a los eventuales aspirantes para que estén en mejores condiciones y así no queden vacantes en las convocatorias. En este sentido, por tanto, hay que utilizar la oferta para anunciar la previsión anual, incluso, la previsión a más largo plazo que pueda darse, y así permitir que los aspirantes puedan efectivamente dimensionar también sus tiempos y sus posibilidades en el tiempo, y no tengamos que acudir a demoras, a la vista de la experiencia de procesos selectivos anteriores que han dejado muchas vacantes porque los tribunales han entendido que no había todavía nivel suficiente, porque eso lo que nos produce es acumular puestos y más puestos. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Gracias, señor Alli. Señor Consejero, tiene la palabra.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA E INTERIOR (Sr. Gurrea Induráin): *Muchas gracias, señor Alli. Yo comprendo que le resulte difícil reconocer que lo que se está haciendo es algo más que cumplir un acuerdo, que es hacer un sobreesfuerzo por encima del acuerdo. Pero en cualquier caso, no es ésta la hora de presumir, sino en definitiva de aclarar, por si alguien no lo hubiera entendido, que lo que el Gobierno plantea es hacer un gran esfuerzo, el doble de lo que estaba previsto en el acuerdo de diciembre de 1995.*

Respecto a los ajustes a los plazos y la dinamización de los procesos, se le ha pedido al Director de la Función Pública que haga un estudio de cuáles son las causas por las que se están produciendo estas situaciones. Para mí ha supuesto una verdadera sorpresa conocer que existen procesos no terminados desde el año 92 o 94; comprendo más fácilmente los del año 96, puesto que el conjunto de movimientos a realizar para llegar a cubrir la vacante de la oferta pública de empleo puede resultar largo. Pero, sin embargo, me resulta muy difícil de comprender por qué vacantes ofertadas en el año 92 o en el año 94 en este momento no están cubiertas. Cuando tenga el informe, evidentemente, lo estudiaremos y trataremos –ése es el compromiso del propio departamento– de remover los obstá-

culos que se hayan podido producir en la propia organización de la Administración de la Comunidad Foral con la cooperación de todos los Consejeros, porque ésa es la instrucción que el Presidente me ha dado para que hagamos, por lo menos, todo el esfuerzo necesario para mantener en dos años el plazo en el que se realice el ciclo completo que permite desde convocar una oferta pública de empleo hasta llegar a cubrir la vacante de que se trate.

Sin embargo, hay por lo menos una cuestión en la que la Administración tiene poco que decir, y es en cuál será la naturaleza y el número de los recursos que se planteen contra las propias convocatorias, contra los propios exámenes y contra cualquiera de los procedimientos, que están muy reglados y en los cuales se puede unas veces incurrir y otras veces ocurrir que los que concursan vean violaciones de sus derechos más a menudo de lo que sería conveniente para la buena marcha del proceso.

Hay numerosas plazas convocadas que no tienen en este momento la posibilidad de ser cubiertas, que no han terminado su ciclo, precisamente porque están pendientes de recursos en las distintas jurisdicciones. Ahí sí que lo único que puede hacer la Administración es aprender de los errores anteriores para tratar de manejar los procesos y las convocatorias con una mayor claridad para que, si es posible, se ahorren numerosos recursos que luego al final acaban entorpeciendo todo el proceso. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Gracias, señor Consejero. Señora Arboniés, tiene la palabra.*

SRA. ARBONIES BERMEJO: *Muchas gracias. Realmente esta portavoz se alegra de la Comisión de esta tarde, pues no tiene nada que ver con la que hemos tenido esta mañana en cuanto a la disposición del propio Consejero en la contestación de preguntas, en los esfuerzos que se ve que están realizando y en propuestas de cara al futuro, como puede ser el estudio de esas vacantes del 94 y 96 que no se cubren, o sea esa distancia que hay de cuatro años desde la convocatoria hasta la cobertura por causas como recursos.*

La siguiente pregunta que voy a formular no tenía intención de hacerla, pero, puesto que estamos hablando de la oferta pública de empleo y puesto que esta portavoz ha dirigido una pregunta bastante más extensa, uno de cuyos puntos era referente a la oferta pública del 98, la voy a hacer. De esas 1.503 plazas hay una obligatoriedad de reserva de un 3 por ciento para personas con disminución de capacidades. A mediados del año pasado, en este Parlamento se aprobó una resolución, uno de cuyos puntos hablaba de esta reserva del 3 por

ciento y de unas pruebas de habilidades y destrezas diferenciada para estos colectivos. Cuando era coordinadora de Bidean, estuve hablando de este tema con el propio Director General de la Función Pública en alguna ocasión. Pero, puesto que esto se concretó en una resolución, quiero saber si nos puede adelantar cómo se va a tener en cuenta este proceso, puesto que parte de esa reserva de puestos del 3 por ciento no llega a ser cubierta. De eso se habló hace año y medio.

Me figuro que saldrá en ese estudio que van a realizar, pero quizás sería necesario revisar estos procesos porque ocurre que personas de diferente condición acuden a unas pruebas que son iguales para todos, y luego esas plazas no se pueden cubrir. Entonces, quiero saber si ya han pensado en eso, si han avanzado en este punto concreto de cómo se hará en esa oferta del 98 y qué número de plazas van a salir –yo calculo que unas 45–. En definitiva, cómo van a actuar respecto a este asunto.

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Gracias, señora Arboniés. Señor Consejero, tiene la palabra.*

SR. CONSEJERO DE PRESIDENCIA E INTERIOR (Sr. Gurrea Induráin): *Señora Arboniés, no voy a poder contestar adecuadamente a su pregunta. Comprenda que es una pregunta demasiado difícil para el Consejero, así que se la reservaré al Director General de la Función Pública, que es el*

quien realmente puede saberlo. Si me lo permite, le contestará el Director General de la Función Pública.

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCION PUBLICA (Sr. Bandrés Urriza): *Señor Presidente, señorías. La intención en la próxima oferta pública de empleo es respetar y cumplir ese 3 por ciento que por ley tenemos establecido. Lo que va a ocurrir es que no se puede hacer tan fácil la cuenta como su señoría ha hecho, multiplicar 3 por 880, porque hay que multiplicar 3 por cada convocatoria, y cada convocatoria tiene su especificidad. Pero, de todas maneras, se tiene la intención de hacer convocatoria por convocatoria el 3 por ciento, pero el 3 por ciento de una convocatoria de dos neurocirujanos es difícil. O sea que no vamos a poder alcanzar ese número que tan fácilmente le sale a usted, pero sí se irá convocatoria por convocatoria a buscar el cumplimiento del 3 por ciento. Nada más.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Arteaga Olleta): *Gracias, señor Director General. Cubierta la primera ronda, ¿grupos que desean intervenir? Si no hay más asuntos que tratar, agradecemos al señor Director General y al señor Consejero de Presidencia e Interior su presencia. Buenas tardes. Se levanta la sesión.*

(SE LEVANTA LA SESION A LAS 17 HORAS Y 30 MINUTOS.)