

DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: LA NUEVA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA VASCA

Fernando Toña Guenaga

Director de Función Pública del Gobierno Vasco

1.- El EBEP se caracteriza por ser una norma básica diferida, en la medida en que, para su efectividad plena, requiere que las Comunidades Autónomas y el Estado dicten las correspondientes leyes de Función Pública.

Así se recoge en la Disposición Final Cuarta, cuyos apartados 2 y 3 dicen:

“...lo establecido en los capítulos II y III del Título III, excepto el artículo 25.2, y en el Capítulo III del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”

“Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada administración pública las normas vigentes sobre coordinación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”

De lo expuesto se desprende claramente un requerimiento al legislador autonómico, al legislador vasco en nuestro caso, para que apruebe una nueva ley de función pública para la Comunidad Autónoma Vasca y se determine de este modo el marco legislativo en el que debemos desenvolvemos en Euskadi. Y mientras no lo haga seguirán en vigor las normas anteriores en los términos que acabo de exponer.

2.- Como Vds. conocen, el Estatuto Básico del Empleado Público fue aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, se publicó en el BOE de 13 de abril y, conforme a su Disposición Final Cuarta, entró en vigor un mes después de su publicación. Lleva, por tanto, poco más de un año en vigor.

Y a estas alturas nos podemos preguntar ya ¿Qué pasa con las leyes de desarrollo? ¿En qué fase de elaboración se encuentran las leyes autonómicas de función pública y la ley de función pública del Estado?

A fecha de hoy ninguna Comunidad Autónoma ha aprobado su Ley de Función Pública en desarrollo del EBEP. Únicamente la Comunidad Autónoma de

Galicia que aprobó la Ley 13/2007, de 27 de julio, de modificación de la Ley de función pública, ha dictado una norma, aunque, en este caso, no se trata de una nueva ley de función pública sino de una ley de medidas urgentes para adecuar determinados extremos de su ley a las previsiones del EBEP.

Por otro lado, la Administración General del Estado está en fase de preparación de un primer Borrador que regule la función pública de los funcionarios estatales y, por ahora, se encuentra en una fase muy incipiente.

Y sobre la Ley vasca, ¿qué se puede decir? ¿En qué fase de elaboración se encuentra? Tras la elaboración de un informe sobre los márgenes de configuración del legislador vasco, que se dio a conocer el pasado mes de noviembre, los trabajos de elaboración de un documento técnico y estructurado en forma articulada se han ido desarrollando y puedo decir que, en su primera fase están a punto de concluir. Y digo que lo que se está elaborando es un documento técnico y no un borrador del anteproyecto de ley porque para que se convierta en borrador de anteproyecto es preciso que sobre el documento técnico inicial se hayan pronunciado tanto las Diputaciones Forales como EUDEL y sólo después de que sus propuestas se hayan incorporado al documento inicial podremos decir que nos encontramos ante el primer borrador del anteproyecto del ley de función pública vasca. Entre tanto, por respeto al conjunto de administraciones afectadas, diré que lo elaborado es un documento que se está cerrando en sede Gobierno Vasco para su posterior remisión a las demás administraciones y elaborar así, conjuntamente, el primer borrador del anteproyecto que sería remitido a los distintos agentes sociales para su debate, negociación y valoración correspondiente para que posteriormente, una vez aprobado por el Gobierno Vasco, sea remitido al Parlamento para su tramitación.

3.- Por tanto, lo que a continuación les voy a exponer son las líneas maestras en las que se basa el documento técnico al que acabo de referirme.

La primera cuestión que quiero resaltar se refiere al ámbito de aplicación, a qué empleados públicos les resulta de aplicación ¿únicamente a los de la

administración general? ¿O también será de aplicación a los empleados de la administración foral y local?

Sobre esta cuestión conviene recordar que, al aprobar la vigente Ley de Función Pública Vasca, el legislador vasco impulsó una normativa que no fuese de aplicación exclusivamente a los empleados de la Administración General de la Comunidad Autónoma, sino que fuese una ley aplicable también a los empleados de las administraciones foral y local. Tal y como se recoge en la exposición de motivos de la vigente Ley de Función Pública Vasca del 89, la pretensión del legislador autonómico fue la de construir un modelo vasco de función pública para la totalidad de las administraciones públicas vascas.

Es cierto que esta pretensión de construir un modelo vasco de función pública no pudo ser llevada a buen término, fundamentalmente por la interpretación que se ha realizado de la legislación básica en materia de régimen local, al entenderse que la misma contenía normas básicas aplicables a los funcionarios locales y que, en consecuencia, había una doble competencia sobre los funcionarios de administración local que dificultaba seriamente la construcción del modelo vasco de función pública.

Hoy, tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, no se puede decir que la situación haya cambiado radicalmente, pero la Disposición Adicional Tercera, apartado 2, al recoger expresamente la Disposición Adicional Primera de la Constitución como fundamento habilitante de las competencias de la Comunidad Autónoma Vasca en materia de empleo público, permite albergar la tesis de un mayor margen de posibilidades para configurar el modelo vasco de función pública.

En este sentido, la propuesta que se incorpora en el documento técnico contempla la construcción de un modelo vasco de función pública aplicable al conjunto de empleados públicos de todas las administraciones públicas vascas. Este planteamiento, que apuesta por la interiorización de la función pública local dentro del ámbito autonómico, es coincidente con las conclusiones de la Comisión de Expertos que, presidida por el Profesor Sánchez Morón, elaboró el informe previo al Estatuto Básico del Empleado Público.

El mencionado informe dice: *“parece conveniente que la legislación aplicable a los funcionarios de las administraciones locales sea la que regule la función pública de la respectiva Comunidad Autónoma”*.

Sin embargo, en este punto, el Estatuto difiere de la opinión de los expertos y en su artículo 3, relativo al personal funcionario de las entidades locales, introduce algunas sombras sobre el sistema de fuentes que debe regir para este personal, ya que sigue reconociendo al Estado la posibilidad de actuar normativamente, sin perjuicio de que las comunidades autónomas puedan dictar también su propia legislación. Se sigue manteniendo, por tanto, este doble régimen competencial.

Según el artículo 3.1 del EBEP, *“el personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte aplicación, de la que forma parte el presente Estatuto, y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local”*

De este precepto se desprende que el EBEP no agota la legislación estatal aplicable a los funcionarios de administración local y que el Estado sigue manteniendo viva la posibilidad de legislar en esta materia

Pero a pesar de ello, entiendo que el legislador vasco, amparándose en la Disposición Adicional Primera de la Constitución y en la Disposición Adicional Segunda del propio Estatuto Básico del Empleado Público, y en base a lo dispuesto en el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, está en condiciones de legislar con toda intensidad el empleo público en la administración foral y local, respetando, lo que racionalmente se debe entender que permanece como legislación básica en materia de personal de las administraciones públicas.

En este sentido, la propuesta técnica que se está elaborando incluye en su ámbito de aplicación al personal de las administraciones forales y locales, sin perjuicio de la autonomía local y de las potestades de autoorganización de cada administración.

3) Además de este artículo 3, y dejando al margen algunas referencias aisladas, la única norma específica que contiene el EBEP para la Administración Local es la Disposición Adicional Segunda que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca y al amparo de la Disposición Adicional Tercera, debe materializarse por las Instituciones Forales de los Territorios

Históricos o por Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma, en los términos que se establezcan en la futura Ley de Función Pública Vasca.

En esencia, la Disposición Adicional Segunda viene a transferir a las Comunidades Autónomas la mayor parte de las competencias que hasta ahora correspondían al estado en materia de funcionarios con habilitación de carácter estatal. Esta Disposición Adicional Segunda viene a sustituir al capítulo III del Título VII de la Ley de Bases de Régimen Local y al capítulo III del Título III del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (RD Legislativo 781/1986), que han sido expresamente derogados.

Y la Disposición Adicional Tercera establece que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, las facultades previstas en la Disposición Adicional Segunda respecto de los funcionarios con habilitación de carácter estatal serán ostentadas por las Instituciones Forales o por las Instituciones Comunes en los términos que establezca la normativa autonómica.

La primera duda que surge de esta Disposición es la de determinar a quien corresponde ostentar estas competencias, a las instituciones comunes o a las instituciones forales, en tanto no se apruebe la ley autonómica que lo determine, aunque la respuesta más coherente con el texto del Estatuto es que esta competencia sea asumida transitoriamente por la Comunidad Autónoma, al igual que sucede en el resto del Estado, en tanto se aprueba la distribución competencial que proceda entre las distintas instituciones.

En todo caso, la propuesta técnica parte de respetar las funciones que vienen desarrollando las instituciones forales y de atribuir a las instituciones comunes las funciones que hasta la fecha venía ejerciendo el Estado y que no se ha reservado para sí en el EBEP.

4.- Otro de los elementos esenciales que contiene el documento técnico deriva del propio concepto de empleado público que incorpora el EBEP.

El artículo 8.1 del Estatuto define al empleado público como aquél que desempeña funciones retribuidas en las administraciones públicas al servicio de los intereses generales. Agrupa bajo este concepto tanto al personal funcionario como al personal laboral (además del personal eventual).

Los títulos competenciales en que se basa el legislador estatal para regular sobre ambos colectivos son el artículo 149.1.18 de la Constitución en lo referente al régimen estatutario del personal funcionario, el artículo 149.1.7 de la Constitución por lo que se refiere al personal laboral y en el artículo 149.1.13 en lo relativo a las bases, coordinación y planificación general de la actividad económica.

El resultado final es que el EBEP es una ley de la que una parte importante se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral y cuyo desarrollo corresponde a las Comunidades Autónomas.

Y centrándonos en este desarrollo legislativo que corresponde al legislador autonómico, resulta que el margen de actuación es distinto ya que mientras en materia de personal funcionario las CCAA tienen competencias de desarrollo legislativo, en materia laboral las competencias son de mera ejecución de la legislación del Estado. Y si realizásemos una interpretación literal de estos títulos competenciales resultaría que la Comunidad Autónoma Vasca únicamente podría desarrollar aquellos aspectos que se refieren a los funcionarios públicos, no pudiendo inmiscuirse en cuestiones referidas al personal laboral.

Y si bien esta interpretación mecánica de los títulos competenciales ha sido mantenida por una parte de la doctrina y por la jurisprudencia constitucional, entiendo que la nueva configuración del empleo público permite albergar un planteamiento diferente, pues si el resultado fuera que las Comunidades Autónomas no pueden regular nada en materia de personal laboral por tratarse de un monopolio normativo exclusivo del Estado, la pretensión del EBEP de tender a la unificación de ambos regímenes resultaría absolutamente inviable.

En este sentido entiendo que el legislador vasco, cuando regule su empleo público, puede y debe referirse también al colectivo de laborales y debe, además, concretar las reglas que le sean aplicables respetando, evidentemente, la legislación básica que le resulte de aplicación.

El propio concepto de empleado público que utiliza el Estatuto, que es una especie de síntesis de las dos nociones tradicionales: funcionarios y laborales, avala esta tesis.

Si hasta la fecha las Comunidades Autónomas han podido regular en su legislación de desarrollo aspectos del personal laboral referidos al acceso, al

puesto de trabajo, a la oferta de empleo, a las relaciones de puestos de trabajo, etc., nada debe impedir que esta capacidad de desarrollo legislativo se extienda a aquellos aspectos donde el EBEP ha hecho una apuesta inequívoca por establecer un sistema común para funcionarios y laborales, como pueden ser las cuestiones referidas a derechos y deberes, código ético o a la responsabilidad disciplinaria. Son cuestiones que no afectan a las relaciones laborales que se dan en el ámbito privado. No afectan a las relaciones “ad extra” sino que se mueven en un plano exclusivamente interno, en un plano “ad intra” ya que el personal laboral al servicio de las administraciones públicas es, sobre todo, un empleado público que depende de un empleador muy concreto, como es la administración.

La posibilidad de intervenir sobre este colectivo se fundamentaría en las capacidades de organización que tienen las comunidades autónomas y en la apuesta del propio EBEP de unificar en muchas materias el régimen a aplicar al personal funcionario y al personal laboral.

5.- Y al hilo de estos dos colectivos, el de funcionarios y laborales, hay una decisión estratégica que corresponde adoptar al legislador vasco al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.2, en el 11.2 y en la Disposición Adicional Segunda, punto 1 del EBEP.

Se trata de determinar qué puestos se reservan al personal funcionario y, en consecuencia, qué puestos pueden ser ocupados por personal laboral. Sobre esta cuestión no hay que olvidar que la vigente Ley de Función Pública Vasca, en su artículo 19.1, establece que, con carácter general, los puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas serán desempeñados por funcionarios. Tampoco hay que olvidar la realidad existente en las distintas administraciones forales y locales en cuanto a la tipología de sus empleados públicos. En consecuencia, el criterio que se propone en el documento técnico es el de establecer un mínimo común denominador de puestos reservados a personal funcionario en todas las administraciones, sin que ello suponga que el resto de los puestos deban ser atendidos por personal laboral. Se pretende que sea cada administración la que a la vista de esta reserva a personal funcionario y de la realidad existente en su propia organización determine, en cada momento la estructura de sus puestos de trabajo. Corresponderá, por tanto, a cada

Entidad Local determinar qué parte de sus puestos se reservan a funcionarios públicos y cuales se reservan a personal laboral.

6.- Otra cuestión que, en mi opinión, debe constituir una decisión estratégica del legislador vasco es la construcción real de un modelo vasco de función pública. Y, en este sentido, el documento técnico contiene propuestas que permiten avanzar en esa línea.

La construcción de un modelo de función pública aplicable al conjunto de las administraciones vascas requiere, al menos, de dos elementos:

- a) Unificación de las estructuras del empleo público.
- b) Órganos comunes para el análisis y tratamiento de problemas comunes a todas ellas.

a) La estructura del empleo público no es otra cosa que el conjunto ordenado de puestos por un lado y de empleados por otro de los que dispone cada administración con el fin de desempeñar los cometidos y las misiones que le atribuye el ordenamiento jurídico.

Y en la medida en que la manera de ordenar los puestos y la manera de ordenar los empleados tenga una mayor comunalidad entre las distintas administraciones autonómica, foral y local, las actuaciones en materias tales como de selección, formación, carrera, movilidad, etc. tendrían un mayor nivel de transversalidad y, en consecuencia, una parte importante de procesos referidos a las materias que he citado podrían organizarse de manera más transversal y menos atomizada de lo que actualmente se realiza.

Para avanzar en esta idea, voy a hacer un breve repaso a la situación actual para concluir con la propuesta que se contiene el documento técnico.

Como Vds. conocen, la estructura del empleo público se ha construido históricamente sobre dos modalidades: el sistema de cuerpos (ordenando empleados agrupándolos en cuerpos y escalas) y el sistema de puestos (ordenando puestos). O, si lo prefieren, sobre el sistema de carrera y el sistema de empleo. Aunque, en realidad, el sistema imperante es el sistema mixto.

Bien, en este sistema mixto en el que nos movemos, la regulación de la parte referida a los cuerpos, en la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca se contiene en la Ley 1/2004, de 25 de febrero, de

Ordenación de Cuerpos y Escalas de la Administración General de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Básicamente, la regulación contenida en esta Ley 1/2004 clasifica los Cuerpos en: Generales y Especiales. Y dentro de los cuerpos especiales (que, en realidad son 3: el superior facultativo, el de técnicos de grado medio y el de Ayudantes técnicos) se pueden crear “Opciones” que serán tantas como titulaciones oficiales haya en vigor, lo que viene a ser una especie de “cuerpo por titulación”.

Además, en los cuerpos especiales se crean también las “Escalas” para los supuestos en los que son varias las titulaciones habilitantes para el ingreso en el mismo.

Ahora bien, esta regulación, esta Ley 1/2004, sólo es aplicable a la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca, no siendo extensible a las administraciones forales y locales que se siguen rigiendo, en esta materia, por la normativa básica de régimen local.

En relaciones con estas administraciones, resumidamente puede decirse que la estructura de la función pública local está configurada a través de dos Escalas: la escala de administración general y la escala de administración especial, que, a su vez, se subdividen en Subescalas y, en su caso, en clases y categorías. Y las diferentes Subescalas están reordenadas en base a la titulación exigida para el ingreso.

Ante esta situación, que podríamos calificar de dispersión, la propuesta técnica que se formula contiene una apuesta decidida por homogeneizar el sistema de cuerpos para todas las administraciones públicas, es decir por ordenar con criterios homogéneos a los empleados de las distintas administraciones.

Pero como he dicho anteriormente, nos encontramos ante un sistema mixto entre el sistema de cuerpos y el sistema de puestos. Y si sobre los cuerpos ya he adelantado la propuesta de homogeneización, en materia de ordenación de puestos de trabajo no puedo dejar de referirme al trabajo que se ha desarrollado en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que ha culminado con la definición de un nuevo modelo de organización y recursos humanos en el que el puesto de trabajo se ha convertido en el elemento nuclear y definitorio del modelo.

Este modelo, desde el punto de vista normativo, se ha sustentado fundamentalmente en los Decretos 77, 78, 79 y 80 del 2005 del Gobierno Vasco.

En estas normas, concretamente en el Decreto 78/2005, se define el puesto de trabajo como la unidad organizativa básica de estructuración de la Función Pública de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos y está constituido por la agrupación de funciones que, a su vez, se descomponen en tareas.

Y sobre los criterios referidos en las normas citadas se han definido todos los puestos de trabajo de la Administración General reservados a personal funcionario.

Pero tal y como he reflejado, el modelo de organización y recursos humanos instaurado, y evidentemente la normativa que lo sustenta, sólo es aplicable en la Administración General de la Comunidad Autónoma, y no en las administraciones forales y locales.

Por otro lado, en el Estatuto Básico del Empleado Público, a pesar de que no se define qué es un puesto de trabajo, de la redacción dada al artículo 73.1 se desprende que todas las administraciones debe disponer de un sistema de puestos de trabajo, ya que “todos los trabajadores tienen derecho a desempeñar un puesto de trabajo”

La cuestión clave es determinar si la futura Ley de Función Pública Vasca debe definir el puesto de trabajo para todas las administraciones o no debe hacerlo, entendiendo que tal definición corresponde a cada administración.

Y en caso de hacerlo, es decir en caso de definir en la propia ley el concepto de puesto de trabajo, la duda a resolver consistiría en concretar si la definición a incorporar debe ser la utilizada en el Decreto 78/2005 y, en consecuencia, imponer la definición que se ha dado en la Administración General a todas las administraciones forales y locales o, por el contrario, la ley debe proceder a definir el puesto de trabajo de una manera más abstracta y que sea cada administración la que concrete el concepto de puesto de trabajo en cada organización.

Y la decisión tiene su importancia en la medida en que para aplicar la definición y el modelo de organización y recursos humanos de la

Administración General es preciso que, con carácter previo, se lleve a cabo un estudio de características similares al desarrollado en la Administración General y que exige un análisis detallado de cada puesto de trabajo en la administración que opte por su implantación.

Por ello, la propuesta que del documento técnico es que incorpore una definición de puesto de trabajo aplicable a todas las administraciones, sin perjuicio de que esta noción básica se pudiese enriquecer dentro de cada administración en función de su diseño estructural, y sin perjuicio de que las distintas administraciones quieran reproducir los trabajos ya materializados en la Administración General y participar, de este modo, de todos los avances que se vayan logrando en la administración general derivados de la profundización del modelo.

Lo trascendental de estas propuestas sobre la estructura del empleo público es que, una vez se produzca la homogenización definitiva entre los cuerpos de la Administración General, foral y local y, además, los puestos se definan con metodología y criterios similares en todas las administraciones se darían los elementos precisos para que las relaciones de puestos de trabajo se abriesen a empleados de las otras administraciones vascas y, consecuentemente, la movilidad ínter administrativa se podría ordenar con la intensidad que interesase a las partes implicadas.

Pero no sólo la movilidad, ya que si los puestos de trabajo son definidos con funciones y tareas similares, los procesos de selección y de formación podrían organizarse conjuntamente para las administraciones públicas que voluntariamente opten por ello.

b) El modelo que se impulsa necesita, evidentemente, de órganos responsables y, en este sentido, parece lógico pensar que la futura ley distinga entre órganos comunes del empleo público y órganos específicos de cada una de las administraciones, respetando las competencias de cada una de ellas, sin perjuicio de las medidas de cooperación y coordinación que la propia ley establezca.

Y, si bien los órganos específicos no generan ninguna cuestión especial, salvo la de reiterar que deben ser definidos por los propios órganos de gobierno de las diputaciones y ayuntamientos sin que la ley autonómica pueda incidir sobre

ello, sin embargo, la creación de órganos comunes constituye una de las novedades que se propone en el documento técnico.

Se propone la creación de un foro en el que las administraciones autonómica, foral y local reflexionen conjuntamente sobre los distintos problemas que les aquejan.

Se propone constituir una Comisión de Coordinación de la Función Pública Vasca en la que estén presentes los titulares de los órganos directivos de recursos humanos del Gobierno Vasco, de las Diputaciones y de algunos Ayuntamientos, designados por EUDEL, con el fin de potenciar el intercambio de experiencias, de información, proponer las modificaciones o desarrollos legislativos que procedan en la línea de construir el modelo vasco de función pública. Podría ser también el foro adecuado para articular medidas de movilidad ínter administrativa, formación conjunta, etc.

7.- Como se ha podido observar a lo largo de toda la exposición, la idea de profundizar en la construcción de una función pública vasca constituye el eje conductor de la propuesta técnica. Y sobre esa base, se han avanzado ideas en torno a temas tales como la concreción de las administraciones que deben ser incluidas, sobre el alcance al personal laboral, sobre la homogeneización de cuerpos y escalas, sobre el concepto de puesto de trabajo, etc. Finalmente he hecho una referencia a la revisión de algunos órganos de dirección de la función pública.

Y ahora es el momento de referirme a otra de las cuestiones trascendentales de la propuesta técnica en cuanto que constituye el elemento vertebrador del modelo vasco de función pública. Me estoy refiriendo al nuevo rol que corresponde al IVAP, al Instituto Vasco de Administración Pública.

En este escenario de función pública vasca integradora de todas las administraciones vascas, de actuaciones transversales entre distintas administraciones, le correspondería intervenir como “órgano común de empleo para todas las administraciones vascas” superando el marco actual de “órgano propio para el empleo en la Administración General.

Creo que este año, en el que el IVAP cumple 25 años, puede ser un buen momento para iniciar una revisión sustancial de sus estructuras y de los procesos de selección, formación, movilidad ínter administrativa, etc., y

redefinir esta nueva misión que se le pretende atribuir desde la nueva Ley de Función Pública.

8.- Para concluir un último comentario. Me atrevería a calificarlo como requisito necesario. La función pública vasca moderna a la que aspiramos no se va a construir exclusivamente elaborando textos más o menos brillantes y convincentes. La administración moderna que se pretende requiere de importantes apuestas estratégicas en definición de perfiles profesionales, en selección, formación, conocimiento de la propia organización, en evaluación, etc.

La futura ley de función pública vasca será formalmente una ley, pero sobre todo deberá representar una nueva cultura, una nueva manera de hacer las cosas. Y si no conseguimos interiorizar este cambio cultural, esta nueva cultura, poco o nada se van a modernizar las administraciones públicas vascas. Insisto en la idea de que a fecha de hoy, en nuestras administraciones se hace mucho de administración de personal y poco de gestión de recursos humanos. Es hora de invertir en recursos humanos. Es hora de crear unidades especializadas en la gestión de recursos humanos. Es hora de innovar y no de seguir reproduciendo viejos métodos y sistemas que han quedado totalmente obsoletos.

Es hora de que la clase política asuma este cambio y posibilite los recursos adecuados, a sabiendas de que esta inversión no produce réditos a corto plazo.

En todo caso, estoy convencido de que en la fase de elaboración del Proyecto tendréis ocasión de conocer el texto propuesto y de plantear vuestras aportaciones y experiencias.

Gracias también a todos Vds. por su atención y su paciencia.

Vitoria-Gasteiz, a 12 de junio de 2008

