

ÍNDICE

INTRODUCCION	
I.	ANDALUCÍA EN EL HORIZONTE FEDERAL. LA PROFUNDIZACIÓN EN EL AUTOGOBIERNO
II.	PROYECTO ANDALUCISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
III.	LA FUNCIÓN PÚBLICA ANDALUZA
IV.	LA POLÍTICA ECONÓMICA
V.	LA INDUSTRIA ANDALUZA
VI.	EL TURISMO EN ANDALUCÍA
VII.	LA AGRICULTURA
VIII.	LA PESCA
IX.	COMPROMISO CON EL COMERCIO ANDALUZ
X.	LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA ANDALUZA ..
XI.	LA POLÍTICA TERRITORIAL
XII.	POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL
XIII.	EDUCACIÓN Y CULTURA
XIV.	MUJER ANDALUZA
XV.	LA JUVENTUD
XVI.	LA SANIDAD
XVII.	SERVICIOS SOCIALES

III

LA FUNCION PUBLICA ANDALUZA

1.- PLANTEAMIENTO: LA FUNCION PUBLICA ANDALUZA EN RELACION CON EL PODER ANDALUZ.

La Función Pública Andaluza (FPA) es un elemento esencial del PODER ANDALUZ y un instrumento de primer orden para lograr la emancipación del pueblo andaluz.

Ello es así por cuanto que en el contexto constitucional en el que nos desenvolvemos, el Estado social, (entendido en un sentido global, comprensivo tanto de las instituciones y órganos centrales como de los poderes territoriales) es predominantemente administrativo o de prestaciones o, quizás más bien de un Estado "manager" de la sociedad que ha de seleccionar y jerarquizar los objetivos teniendo en cuenta los distintos valores e intereses en juego y su intención recíproca, planificando y diseñando las diversas políticas sectoriales que se han de acometer en constante diálogo con la sociedad. De aquí que la racionalidad administrativa y la racionalidad económico-social sean términos interactuantes. "No puede haber una racionalidad política sino se cuenta con una estructura administrativa desarrollada y flexible capaz de articularla y actualizarla".

Igualmente la legitimidad, en este contexto, no se fundamenta de forma exclusiva en el origen popular del poder, sino que requiere, además de su origen democrático, la funcionalidad y eficacia en la gestión, que todo poder ha de aportar si quiere ver justificada por el pueblo su propia existencia.

De todo esto podemos deducir que la existencia, implantación y capacidad de transformación social del PODER ANDALUZ, que se concentra en la Autonomía Andaluza, requiere la existencia de un aparato administrativo -y, por ende, de una Función Pública- eficaz y flexible, capaz de traducir en medidas concretas el impulso político que reciba de los órganos de gobierno y de estudiar y profundizar en la realidad andaluza para encontrar fórmulas y soluciones innovadoras, imaginativas y eficaces que den respuesta a los problemas de nuestro pueblo.

2.- CRITICA DE LA POLITICA EN MATERIA DE FUNCION PUBLICA SEGUIDA POR LOS GOBIERNOS SOCIALISTAS DE LA JUNTA DE ANDALUCIA.

Afirmar lo nefasto de la política de Función Pública de los Gobiernos socialistas de la Junta de Andalucía es algo que, por obvio, parece casi innecesario. Sin embargo desde una alternativa de gobierno es necesario afrontar un profundo análisis de este compendio de errores, no para hacer un repertorio de agravios o limitarse a una contemplación pasiva del desolador paisaje que presenta la FPA. Por el contrario, es necesario adentrarse en estos problemas para, analizándolos en profundidad y descubriendo sus causas últimas, poder articular una alternativa creíble y capaz de romper con la actual situación, creando nuevas perspectivas de solución a problemas cada vez mas enquistados y graves.

En una primera aproximación podemos descubrir las siguientes deficiencias en nuestro sistema de Función Pública y pone de manifiesto enormes problemas estructurales así como la absoluta incapacidad de gestión de sus responsables.

- a) Abuso en la creación de puestos de libre designación, situando a un elevado número de funcionarios en la inseguridad que este tipo de nombramientos lleva aparejada.
- b) Insuficiencia en las retribuciones del personal, congeladas sistemáticamente en las Leyes de Presupuesto de la Comunidad Autónoma que lleva aparejado una constante pérdida en el poder adquisitivo de los empleados públicos, impidiendo el acceso a unas condiciones de vida mínimamente dignas y creando agravios comparativos tanto por lo que respecta a otras Administraciones Públicas (en Cataluña un funcionario con puesto base de la Generalitat percibe 30.000 pts mensuales más que su homólogo andaluz, llegando esta diferencia a ser de 150.000 ptas mensuales en una Jefatura de Servicio), como en el seno incluso de la propia Comunidad Autónoma (RTVA; IFA; etc)
- c) Absoluta discrecionalidad administrativa en la determinación de los complementos específicos e incumplimiento del Gobierno de su deber de establecer el Complemento de Productividad. Por contra, todos los Altos Cargos socialistas en esta Legislatura que finaliza, si han sido premiados con sustanciosos complementos específicos que, en muchos casos, son superiores al millón de pesetas.

- d) Insuficiencia del sistema actual de acción social en favor de los funcionarios.
- e) Negación de la negociación con los representantes de los funcionarios de las condiciones de trabajo en las cuestiones verdaderamente esenciales.
- f) Falta de estímulos al perfeccionamiento profesional del funcionario, con ausencia de instrumentos adecuados para ello (la insuficiencia de los cursos del IAAP a estos efectos es patente) y la falta de cauces adecuados de promoción profesional.
- g) Falta de respeto a la neutralidad institucional del funcionario, con continuas interferencias políticas en la toma de decisiones que habrían de ser de naturaleza exclusivamente administrativa.
- h) Negación del derecho a acceder a la Función Pública a los interinos y ciudadanos en general y del derecho a la promoción profesional de los funcionarios por la incapacidad de gestión de la Administración, que es incapaz de celebrar pruebas al efecto.
- i) Abuso en la contratación temporal del personal temporal.
- j) Negación del derecho a la movilidad de los funcionarios por la incapacidad de la Admon. de mantener un proceso permanente de concurso de traslado.
- k) Negativa imagen ante la sociedad del funcionario autonómico por las imputaciones de enchufismo motivadas en la falta de transparencia de los procesos de selección.
- l) Particularismo y fraccionamiento de la Función Pública, con predominio de las situaciones excepcionales y transitorias sobre las formas normales de provisión de puestos, motivada por la incapacidad de gestión y la falta de una estructura racional de cuerpos.
- ll) Precarización de la situación del funcionario que está cada vez más inseguro en su puesto, sus retribuciones y derechos.
- m) Todo esto conduce a la desmoralización del funcionario, carente de estímulos y apoyos para el desempeño profesional y objetivo de sus funciones y sometido a todo tipo de presión ajena al concepto de servicio público.

Pues bien, todas estas deficiencias responden a una serie de planteamientos de fondo que es preciso detectar para poder combatir y que podemos resumir en los dos siguientes:

2.1 La deslegalización de la FPA

Una de las más graves deficiencias del sistema montado por la mayoría socialista en nuestra Función Pública es la patente deslegalización que se ha hecho de sus contenidos esenciales, lo que, sin entrar en su constitucionalidad o no, políticamente no conduce sino al arbitrio absoluto de la voluntad del Gobierno y la consiguiente precarización de la situación del funcionario.

Ello se manifiesta en el hecho de la vertebración exclusiva de la Función Pública a través de la Relación de Puestos de Trabajo, dado que la estructura de cuerpos de nuestra Función Pública, además de demencial, no cumple función alguna vertebradora. Pues bien, la RPT, es un instrumento jurídico que se aprueba y modifica lóberrimamente por el ejecutivo, sin que existan criterios legales algunos que inspiren su contenido. Con ello toda la estructura está deslegalizada, y así por ejemplo no existen limitación alguna en nuestra Ley de la Función Pública al abuso de la existencia de puestos de libre asignación y ni siquiera la ocupación de un puesto por concurso garantiza la inamovilidad funcional, pues fácilmente se puede burlar este derecho por el simple expediente de hacer desaparecer su puesto de trabajo de la RPT y sin que la consolidación del grado sirva en muchos casos para nada pues los derechos económicos se verían en cualquier caso significativamente mermados por la pérdida de los complementos específicos y de productividad. Y claro, este complemento, aún manteniendo el puesto, está siempre en manos de los órganos ejecutivos que pueden modificarlos a su libre antojo.

Con todo ello se produce una precarización de la situación del Funcionario que sabe que cualquier enemistad con los órganos políticos pueden acarrearle la ruina de su carrera pues no cuenta con garantías legales de su estatus profesional.

2.2 La desprofesionalización de la FPA.

Intimamente unida a la deslegalización de la FPA y la consiguiente precarización de la situación del funcionario, está su supeditación a criterios y directrices políticas olvidando en muchos casos lo que es el cometido constitucional de la Administración Pública, el servicio con objetividad a los intereses generales.

Un funcionario con una situación personal tan precaria, con la consiguiente sensación de inseguridad personal que ello conlleva, difícilmente podrá ser una garante de la neutralidad administrativa y del sometimiento pleno de la Administración a la Ley y al derecho, valores estos cuya permanente tensión dialéctica con los intereses partidistas de la mayoría gobernante configuran la Administración en el Estado moderno. Por el contrario, en Andalucía, esa tensión se ha roto en favor del predominio absoluto de intereses partidistas, siendo cualquier ansia de neutralidad administrativa un mero espejismo, sometiendo plenamente al funcionario a los dictados e intereses del partido gobernante. Recuperar ese equilibrio exige retomar la idea de servicio público como eje de la actuación administrativa y darle suficientes garantías al funcionario para desempeñar con objetividad y eficacia su tarea, es decir profesionalizar la función pública.

Esta situación descrita es especialmente patente en aquellos funcionarios que ocupan puestos de libre designación, que precisamente son aquellos que asumen una mayor capacidad de decisión, e igualmente en los interinos y en los, cada vez mayor número de funcionarios, que están en destinos profesionales.

3.- ALTERNATIVA ANDALUCISTA

3.1 Principales inspiradores

El Partido Andalucista aspira a una Función Pública eficaz y cohesionada, donde se realicen plenamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y que sea un eficaz instrumento al servicio del PODER ANDALUZ, para ello nuestra política se ha de basar en los siguientes objetivos:

a) Igualdad en el acceso atendiendo a los principios de mérito y capacidad, afirmando no solo una igualdad formal, sino realizando una labor prestacional adecuada para que esa igualdad sea real y efectiva, de tal suerte que la diferencia de las condiciones económicas de los individuos no impliquen una selección previa (sistema de becas al efecto); y procurando que los sistemas selectivos garanticen la más alta cualificación técnica de los futuros funcionarios.

b) Mayor garantía posible del funcionario en el puesto de trabajo, haciendo desaparecer su actual precarización funcional, restringiendo al máximo los puestos de libre designación y limitando, a través de la Ley de Función Pública, posibles modificaciones arbitrarias de la RPT.

Ello no solo supone garantizar un interés del funcionario, sino que, fundamentalmente, su inmovilidad es una garantía de la neutralidad y profesionalidad funcional y administrativa.

c) Alta cualificación y perfeccionamiento profesional. La Administración debe procurar de forma primordial el mantenimiento de sus funcionarios en un constante proceso de perfeccionamiento y adaptación profesional que garantice su más alta cualificación y preparación técnica. Para ello es necesario la creación de la Escuela Andaluza de Administración Pública por la que podrán ir pasando los funcionarios a estos efectos.

d) Fomento de la incentivación profesional de los funcionarios que de lugar a un aumento de su rendimiento a través de la racional implantación del complemento de productividad y una adecuada organización y distribución del trabajo que permita la concurrencia de todos los esfuerzos en pro de la realización de los objetivos que a la Administración corresponden.

e) Fomento de la promoción y movilidad de los funcionarios andaluces, creando los cauces adecuados para lograr la promoción interna, estableciendo, con carácter general, su realización mediante la superación de cursos selectivos, de la duración y exigencia adecuados en la EAAP. La movilidad debe garantizarse mediante la continua convocatoria de concurso de traslado y extenderse a otras Administraciones Públicas, como reconoce la Ley de Reforma de la Función Pública, para lo cual la Junta de Andalucía deberá adoptar las iniciativas precisas.

f) Legalización de la Función Pública: En relación y como instrumento de la consecución de los anteriores principios es necesario que la FPA deje de estar en manos del arbitrio del ejecutivo debiéndose, para ello, presentar un nuevo proyecto de Ley de la FPA, que garantice un marco profesional inmune a la arbitrariedad. Para ello la Ley deberá regular los principios y criterios inspiradores del sistema de acceso y contenido de las pruebas selectivas y de los concursos de traslado; condiciones de la promoción profesional; criterios para la determinación de complementos específicos y de productividad; requisitos exigibles para la supresión de puestos de la RPT; condiciones requeridas para que, excepcionalmente, se pueda catalogar un puesto como de libre designación; niveles mínimos de complementos de destino correspondiente a cada grupo; determinación de una estructura racional de cuerpos y escalas de funcionarios. En definitiva todas las

condiciones exigibles para que exista una Función Pública transparente en su estructura y eficaz funcionalmente, garantizando plenamente la situación profesional del funcionario como presupuesto de la propia eficacia y neutralidad administrativa.

g) Sistema eficaz de gestión: En la actualidad, la FPA, no sólo tropieza con problemas gravísimos estructurales y de diseño, sino que padece una caótica gestión. Deberán arbitrarse, por tanto, todos los medios materiales y profesionales y crear la estructura administrativa precisa para administrar adecuadamente la Función Pública.

La concurrencia de todos estos principios dará lugar inevitablemente a una mayor eficacia del aparato administrativo, que a su vez habrá de sufrir las necesarias modificaciones para canalizar adecuadamente las energías que se ponen a su servicio.

Por último, hemos de hacer una precisión y es que la Junta de Andalucía está vinculada por las bases dictadas por el Estado respecto al régimen estatutario de los funcionarios (Art. 149.1.18 Constitución) por lo que la alternativa que planteamos ha de partir del dato de tales bases que configuran un determinado régimen estatutario, sin que sea posible plantearse políticas que puedan suponer una violación de tales bases, pues se estaría incurriendo en vicio de inconstitucionalidad.

Pues bien, estos principios que hemos planteado han de traducirse en las siguientes líneas de actuación que, con carácter prioritario, han de acometerse para crear las condiciones adecuadas para que pueda formarse en la Junta de Andalucía una Función Pública capaz de dar respuesta a los cometidos que la sociedad espera de ella.

3.2. El acceso a la Función Pública Andaluza

a) El Partido Andalucista lanza un mensaje a toda la sociedad andaluza, el acceso a la FPA se hará según estrictos criterios de mérito y capacidad y en condiciones plenas de igualdad formal y material. Se pondrá fin al oscurantismo, ineficacia y favoritismo hoy reinantes.

Esto quiere decir que el acceso habrá de verificarse con carácter general, mediante oposiciones libres e iguales, con temarios que garanticen la adecuada preparación de los futuros funcionarios, en el nivel superior de los que tengan los de otras Administraciones Públicas que coexisten en el Estado.

b) Pero esta igualdad no puede ser tan solo formal, sino que ha de ser real y efectiva. Para el andalucismo es insostenible que la exigencia de una alta cualificación técnica se convierta en un elemento de discriminación por razones económicas, de forma tal que tan sólo aquellos cuyo entorno familiar pueda sufragar períodos más o menos largos de preparación, puedan concurrir en favorables condiciones a tales ejercicios. Para evitar ello, la Junta de Andalucía ha de arbitrar un sistema de becas de preparación para el acceso a su Función Pública que permita, por un tiempo razonable según los distintos niveles, llevar a cabo la necesaria preparación.

Este sistema de becas, completado con la labor de preparación y control que sobre los becarios ha de llevar a cabo la Escuela Andaluza de Administración Pública, garantizando su correcta utilización, sería un mecanismo corrector de las desigualdades materiales hoy existentes en todos los niveles estatales en el acceso a la Función Pública, y a la vez servirá de estímulo y acicate para los andaluces que vayan acabando sus respectivos estudios, pudiéndose lograr un flujo que lleve a muchos de los más preparados y capaces a nuestra Función Pública.

c) La adquisición de la condición de funcionario de carrera debe ir precedida, con carácter general, de la superación no sólo de las pruebas selectivas correspondientes, sino también de un curso en la escuela Andaluza de Administración Pública que complete la formación teórico-práctica del aspirante.

3.3.- Derechos económicos de los funcionarios.

a) Otra primordial tarea de una política que intente la dignificación del funcionario ha de ser la de recuperar el poder adquisitivo que este colectivo ha ido perdiendo durante los últimos años. Debe, por tanto, en la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, aprobarse anualmente incrementos retributivos varios puntos por encima de la inflación prevista, con cláusulas de revisión que, caso que aquella supere las previsiones, incrementen las retribuciones para garantizar un nivel superior al incremento del coste de la vida. A ello no pueden oponerse las limitaciones que establezcan el estado, ya que sólo pueden referirse a las retribuciones básicas y no a las complementarias, pudiéndose conseguir, mediante las variaciones que en estas se operen, el incremento global que se desee.

b) Junto a ello deben aplicarse otros dos criterios correctores del actual régimen retributivo, por una parte garantizar, en todo caso, unos niveles mínimos que permitan una digna calidad de vida, por debajo de los cuales se sitúan muchos de los sueldos actuales. Por otra parte, para

garantizar la más alta cualificación de nuestra Función Pública, debe procederse a una equiparación, en los niveles más altos de renta, a nuestros funcionarios con los de las otras Administraciones Públicas, según sus correspondientes cometidos.

c) Gran importancia tiene igualmente la necesaria introducción del complemento de productividad, que debe suponer un importante factor de estímulo para el funcionario, que ha de ver, a través de este concepto, recompensada su mayor dedicación y entrega a su trabajo.

d) Pero la aplicación de estos principios no puede dejarse, sin más, al puro arbitrio del gobierno, sino que requiere que se haga con la participación de los funcionarios, a través de la negociación con sus representantes y que existan garantías legales suficientes, por lo que el instrumento para recoger sus elementos básicos, señalando criterios y parámetros para la fijación de los complementos de productividad y específico; y estableciendo niveles mínimos de complementos de destino según los grupos y tipos de puestos, ha de ser la Ley, pudiendo revisarse anualmente estas determinaciones en la propia Ley de Presupuesto.

Con estos dos requisitos (negociación y determinación por Ley) se dotará la suficiente garantía, en el plano económico, a la situación del funcionario y junto con la elevación y equiparación que vimos, se sentarán las bases materiales para que Andalucía cuente con una Función Pública eficaz.

e) Por último, hemos de hacer referencia a la necesidad de una acción social dirigida a los funcionarios, negociada con sus representantes, que sea algo más que unos fondos simbólicos, como ocurre en la actualidad. Se deben arbitrar las partidas necesarias para posibilitar una acción social situada en límites equiparables a lo que son los niveles normales en las grandes empresas y organizaciones de nuestro entorno, de acuerdo con las disponibilidades financieras de la Junta de Andalucía y en permanente negociación con los representantes de los funcionarios.

3.4.- Garantías de la seguridad y promoción de los funcionarios

a) Se pretende garantizar la situación personal del funcionario y sus posibilidades de promoción profesional para lograr así una Función Pública altamente cualificada, profesional y políticamente neutral al servicio de los intereses generales de Andalucía.

b) Para ello es primordial, en primer lugar la práctica desaparición de los puestos de libre designación, reduciéndolos al carácter

excepcional que legalmente tienen.

Ello podría lograrse introduciendo la figura de las subdirecciones generales, que podrían crearse cuando sean necesarias, siendo cubiertas por funcionarios de libre designación y remoción. Igualmente, algunos de los puestos ahora de designación política podrían ser ocupados por funcionarios, como determinadas Delegaciones o Direcciones Provinciales con carácter marcadamente técnico, a través de ese procedimiento. Todos los demás puestos funcionariales deberán proveerse mediante concurso, salvo la secretaría de los altos cargos.

c) Pero para que estos concursos sirvan verdaderamente a la finalidad de garantizar, la elección de los más idóneos para cada puesto, con absoluta transparencia y objetividad, es necesario que las bases de tales concursos, con la inclusión de un baremo general suficientemente flexible para adaptarse a las necesidades de cada puesto, sean determinadas legalmente para evitar que puedan hacerse baremos en atención a la persona ya de antemano determinada, de forma que se logre así su elección. Además estas bases legales habrán de tener un contenido claro, garantizar que se atiendan, de forma preferente, a la cualificación y preparación de los aspirantes sobre criterios exclusivamente mecánicos como la antigüedad, que en la actualidad, de hecho goza de una importancia casi excluyente. A estos efectos la superación de los cursos de la EAAP ha de jugar un papel de especial relevancia.

Este sistema de provisión ha de generar una importante dinámica interna en pro del perfeccionamiento profesional de los funcionarios, a la que debe dar respuesta la EAAP, organizando suficientes cursos al efecto.

d) También a través de la superación de cursos adecuados a las diferentes exigencias de preparación técnica de cada puesto, garantizando, en los diferentes niveles una alta cualificación, se podrán conseguir grados personales superiores, de tal forma que se posibilite una carrera profesional lo suficientemente rápida.

e) Igualmente debe proveerse la posibilidad de promoción interna de grupos inferiores a los superiores a través de la superación de cursos selectivos convocados al efecto así como el pase de unos cuerpos a otros dentro del mismo grupo. Con ello se facilitará al funcionario su promoción a la vez que se garantiza la más alta cualificación profesional de los que superen tales cursos.

f) Como complemento de la generalización de la provisión de puestos por concurso, y para evitar que la inamovilidad que con él se otorga al funcionario pueda burlarse a través de la modificación de la RPT, han de establecerse suficientes garantías para realizar tales modificaciones cuando afecten a puestos de trabajo ocupados por funcionarios con carácter definitivo por concurso, siempre que dicha modificación implique la pérdida de la plaza. Tales garantías deben venir dadas por la vía del procedimiento, debiéndose exigir en este caso una memoria justificativa de la necesidad de modificación de ese concreto puesto en aras de la mayor eficacia y economía administrativa, que habrá de valorarse positivamente por la Comisión Técnica de Personal; la audiencia del interesado y, por último, informe preceptivo del Consejo Consultivo de Andalucía. De esta forma no se petrifica la RPT a la vez que se ofrecen suficientes garantías de la racionalidad de la medida.

3.5. Estructura Administrativa.

a) La pieza clave de la estructura administrativa para dotar a la FPA de un alto nivel y cualificación profesional ha de ser la EAAP. Es de todo punto imprescindible crear una Escuela dotada de todos los medios personales y materiales necesarios para el cumplimiento de sus fines. Estos fines han de situarse en la realización, directamente o mediante concierto con Universidades y otras Instituciones, de cursos para el perfeccionamiento y promoción profesional de los funcionarios y los cursos teórico-prácticos para los aspirantes a funcionarios que hayan superado las correspondientes oposiciones. Igualmente podrá organizar actividades para la formación de los opositores que pretendan concurrir a las oposiciones de la Junta de Andalucía, y otras actividades complementarias como la confección de temas, materiales de estudio y otras que faciliten la preparación de los temarios. Debe igualmente realizar el seguimiento de los opositores becarios para garantizar la adecuada utilización de las cantidades percibidas en labores de preparación.

La EAAP ha de ser un elemento fundamental en la dinamización de la vida funcional andaluza, debiendo contribuir grandemente al prestigio de la FPA por la altura y rigor de sus enseñanzas.

b) Por lo demás, es necesario dotar a los órganos encargados de la gestión de personal de los medios adecuados, desconcentrar aquellas competencias susceptibles de ello y poner en funcionamiento la Comisión Técnica de Personal, que, como órgano de estudio y programación, dotado de la necesaria independencia funcional, debe servir para la constante racionalización y perfeccionamiento de nuestra estructura funcional.

c) Por último es necesaria la creación de una estructura racional de cuerpos que verdaderamente sirva a la función ordenador que la propia Ley de Ordenación de la Función Pública les atribuye. La actual estructura, basada en un cuerpo de administración general y otro facultativo en cada grupo, no conduce más que a la deslegalización de los cuerpos, que, de hecho, son creados por los decretos que regulan las pruebas de acceso, cuando establecen en ellas diversas especialidades. Garantizando la posibilidad de los funcionarios de pasar de unos cuerpos a otros, es necesario configurar legalmente una estructura que sirva al establecimiento de pruebas de acceso comunes y sea cauce de la carrera administrativa de los funcionarios. La actual irracionalidad en la que, por ejemplo, un veterinario y un bibliotecario pertenezcan a un mismo cuerpo, lo único que conduce es a dejar al funcionario sin un marco de referencias adecuado, que lo sitúa en una posición de mayor inseguridad frente a los arbitrios del poder. Sin caer en corporativismos plenamente superados, es necesario dotar a la Junta de Andalucía de una estructura de cuerpos que responda a las diversas necesidades que se plantea la Función Pública y ordene y agrupe a los funcionarios según criterios de racionalidad y eficacia.