

COMPARECENCIA MIQUEL ICETA | Comisión de Función Pública Senado | 22.04.2021

Señor Presidente, buenos días a todas y a todos.

Es una satisfacción para mí comparecer en esta Comisión de Función Pública del Senado y compartir con ustedes las líneas que me propongo impulsar en esta materia desde el Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Esta es la tercera vez que comparezco en las Cortes Generales en poco más de un mes, la segunda que lo hago ante una Comisión del Senado, y quiero subrayar una vez más la importancia que tiene para mí el trabajo que realizan todos sus integrantes. Esta es la Comisión que se ocupa y preocupa de los conciudadanos y conciudadanas que han elegido estar al servicio de la comunidad, al servicio de lo público, y voy a tener muy en cuenta el trabajo y las aportaciones que van a realizar todos los grupos, no solo en el día de hoy, sino a lo largo de toda la legislatura que tenemos por delante.

Creo firmemente en el papel relevante que las Cortes Generales deben desempeñar y desempeñan en el presente y el futuro de la Función Pública, y de manera particular esta cámara territorial, en la que los mecanismos de cooperación,

colaboración y trabajo conjunto entre administraciones cobran especial relevancia.

Me pongo, por tanto, a disposición de todas y todos ustedes, les ofrezco mi colaboración para trabajar de manera conjunta y leal, con voluntad de acuerdo, y aceptando de buen grado tanto críticas como propuestas porque de ellas siempre saldrá la mejor acción colectiva.

Señorías, antes de pasar a detallarles las líneas de actuación quiero trasladarles los dos valores que van a guiar mi desempeño al frente del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Los he subrayado en anteriores comparecencias, pero me parece importante hacerlo hoy aquí, en la Comisión de Función Pública.

En primer lugar, está la importancia de los servidores públicos, de las trabajadoras y trabajadores de las Administraciones Públicas, que han demostrado con su labor comprometida más allá de sus obligaciones por qué es necesario contar con unos servicios públicos suficientemente dotados y en las condiciones adecuadas para que sean lo más eficaces posibles.

Si algo ha puesto de manifiesto la emergencia sanitaria es la importancia de lo público, de la función pública y de la gestión pública, para dar respuesta a lo extraordinario, porque hemos visto que lo excepcional puede ocurrir. Y, señorías, a la hora de la verdad, lo único que nos separa del desastre es lo público.

En segundo lugar, están los valores democráticos sobre los que se sostiene nuestro Estado: el diálogo, la negociación y el pacto, imprescindibles para el desarrollo del Estado de las Autonomías. Un Estado de cooperación entre administraciones en el que las técnicas federales son la mejor guía para solucionar los problemas.

La pandemia producida por la Covid 19 es el mayor desafío al que se ha enfrentado este país desde la llegada de la democracia y una de las grandes lecciones aprendidas es que la cogobernanza, el diálogo, la cooperación y el pacto funcionan.

Y en ello vamos a seguir profundizando para dar respuesta a los servidores y servidoras públicos que conforman la columna vertebral de los servicios públicos, de unas Administraciones Públicas que tenemos intención de reforzar.

Los trabajadores y trabajadoras públicos tienen una importancia trascendental y su vocación de servicio público ha quedado absolutamente demostrada durante la pandemia.

Me refiero a las y los profesionales sanitarios, que lo han dado todo y siguen haciéndolo, para cuidar de la salud de la población. Un año después, su compromiso con la ciudadanía sigue intacto y desarrollan cada día la mayor campaña de vacunación que jamás haya puesto en marcha este país.

También me refiero a los servidores públicos que trabajan en los servicios administrativos, en los servicios sociales, al profesorado, a las científicas, ingenieros, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, policías autonómicas y locales, a los cuerpos militares, diplomáticos, de bomberos, de la cooperación internacional, de extranjería y asilo, sistemas y tecnologías. A tantos y tantos ejemplos de dedicación, vocación y compromiso. Todos ellos y ellas deben saber que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública es también su casa.

Quiero subrayar en esta Cámara el compromiso del Gobierno y del Presidente con los servidores públicos y mi propósito será hacer valer ese compromiso y tratar de mejorar sus condiciones de trabajo, consolidar sus empleos e incrementar su valoración ciudadana.

Porque, en definitiva, los trabajadores y trabajadoras públicos merecen todo nuestro respeto, reconocimiento y que las administraciones, los poderes públicos, les prestemos nuestra máxima atención.

Señorías,

El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia puesto en marcha por la Comisión Europea, que se materializa en España en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia diseñado por el Gobierno, servirá para potenciar la recuperación económica y para adecuar nuestro modelo productivo a los requerimientos de la nueva sociedad del siglo XXI.

El Plan, que presentó la semana pasada el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados, consta de cuatro ejes transversales [transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género] y diez políticas palanca. Una de ellas, la cuarta, Una Administración del siglo XXI, se desarrolla a través del Componente 11, y contempla la necesaria modernización de la administración para que pueda seguir desempeñando su labor redistributiva y de cohesión social y territorial.

En materia de función pública, que es el asunto que hoy nos ocupa, el Plan contempla importantes reformas que afectan directamente a las personas:

- De modo particular, a los trabajadores y trabajadoras públicos, a quienes se dirigirán las medidas de reducción de la temporalidad y mejora de la formación, procurando que puedan desarrollar tales capacidades al servicio de la ciudadanía. Queremos que la Administración Pública atraiga el talento joven, que la juventud vea que la función pública es una opción para desarrollar plenamente sus proyectos profesionales y de vida.
- Y de modo general, las reformas afectan a las personas como sujetos de ciudadanía, porque con la digitalización de la Administración Pública y el refuerzo de la gobernanza avanzaremos en la calidad y eficiente prestación de todos los servicios públicos.

En total, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública invertirá 1.000 de los 4.000 millones de euros del Componente 11. De estos 1.000 millones, 970 corresponderán a las Comunidades Autónomas y Entidades Locales y 30 millones de euros, los gestionaremos directamente desde el Ministerio.

En estos momentos estamos terminando de diseñar los criterios que deben informar los proyectos que desarrollaremos en el marco de este componente 11, y que presentaremos a la Comisión Nacional de Administración Local y a la Conferencia Sectorial de Administración Pública, en este caso para su aprobación, junto con los parámetros de distribución de los fondos que a dichos proyectos se destinan.

Señorías,

Desde que tomé posesión de mi cargo hace casi tres meses asumí un compromiso con los trabajadores y trabajadoras públicos que quiero hoy volver a repetir: la elevada temporalidad en la función pública no es aceptable y el Gobierno trabaja, para reducirla de manera sustancial.

Soy muy consciente de la demanda que al respecto se produce y somos también muy conscientes de las movilizaciones que están protagonizando las plataformas de interinos. Queremos darles respuesta y sobre todo dar solución al problema que justamente denuncian.

Sabemos que las políticas de austeridad han generado un problema durante años porque, entre otros factores, entre 2012 y 2015, las tasas de reposición de plazas estuvieron en el 0% y las Administraciones, que debían seguir prestando los

servicios, se vieron abocadas a la contratación de personal interino.

Ese problema, sin embargo, nace mucho antes. Me he encontrado casos de personas que me dicen que llevan 20 años encadenando contratos temporales, muchos de ellos incluso ocupando la misma plaza.

En este aspecto, quiero subrayar que los Presupuestos Generales del Estado para 2021 han elevado por primera vez la tasa de reposición hasta el 100% llegando en determinados ámbitos y circunstancias al 110-115%. Como ya anuncié hace cinco semanas en el Congreso de los Diputados, en junio publicaremos la Oferta Pública de Empleo de este año.

Pero somos conscientes: una tasa de reposición del 100% no resuelve la bolsa de personal temporal interino que ha ido creciendo. Solo resuelve el mantener el nivel de empleo público.

La temporalidad es un problema que alcanza al conjunto de las Administraciones, pero no a todas por igual. Por supuesto que en la Administración General del Estado se producen casos de temporalidad, pero en menor medida que en otros ámbitos de la Administración.

Hablamos de una temporalidad del 8% frente a ratios que en ocasiones superan el 30% a nivel autonómico, y que se

suelen concentrar en los servicios de salud y educación, y en los Ayuntamientos, donde se sitúa en torno al 13%.

Cierta temporalidad es aceptable, incluso necesaria en determinadas circunstancias. Pero si una persona desarrolla en la Administración una función que es permanente, lo normal es que la realice con un contrato fijo. No desde una temporalidad que precariza su empleo y que, además, hace muy difícil que pueda planificar su futuro.

Por ello, desde el Ministerio esperamos encontrar puntos de encuentro entre todas las partes: la AGE, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las organizaciones sindicales para la definición de las medidas concretas que nos permitan alcanzar estos objetivos con prontitud y eficacia.

Y queremos hacerlo centrándonos en dos aspectos con los que queremos reducir la temporalidad: prevenir futuros abusos y estabilizar el empleo.

En primer lugar, vamos a reducir la actual tasa de temporalidad en las Administraciones a través de **medidas eficaces que eviten nuevas bolsas de empleo público temporal.**

Y para ello **reformaremos el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** de modo que se establezca la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de cubrir, en un plazo

máximo de tres años, las plazas ocupadas por personas sin contrato fijo.

El objetivo es desarrollar medidas efectivas para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad, que se ponga el énfasis en su excepcionalidad y se delimite su duración máxima.

Y en segundo lugar, en cuanto a la estabilización, el Gobierno reguló una ampliación de los procesos de estabilización, porque veíamos que se estaban desarrollando de forma más lenta de lo inicialmente previsto.

Y de cara al futuro, desde el necesario respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, realizaremos **un nuevo proceso, el último esperamos, en el que se promueva la estabilización con carácter fijo del personal interino que realiza de forma permanente funciones de tipo estructural.**

Lo digo para distinguir entre las personas que han accedido a la Administración por un tiempo tasado, para un proyecto concreto, y que por lo tanto no adquieren el derecho de mantenerse en la Administración, y aquellos que han ido encadenando contratos y que desarrollan una labor fija, estructural.

Vamos a intentar hacer las cosas bien y mantenernos en ese criterio que algunos expertos han ido definiendo, que es que la tasa de temporalidad no pueda exceder el 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas.

El por qué debe haber cierto volumen de temporalidad se debe a que así como una vacante en un momento determinado puede cubrirse a través de un proceso de concurso que dura un año, hay vacantes que hay que cubrir al día siguiente (la plaza de una doctora, de un médico, una enfermera, un camillero). Por lo tanto necesitamos contar con una bolsa de trabajadores que puedan incorporarse de forma inmediata a una función que no admite espera.

Debe haber cierto volumen de personal interino, pero no es desde luego el que tenemos en estos momentos en nuestro país, que con justicia se ha señalado que no es tolerable, no es aceptable. Hay sentencias al respecto del Tribunal de Justicia de la UE y del Tribunal Supremo.

Queremos hacerlo a la mayor brevedad posible. En este aspecto quiero informarles de que el pasado 25 de marzo se reunió la Comisión de Coordinación del Empleo Público, en la que como saben están presentes las Comunidades Autónomas y los Entes Locales, así como el Ministerio de Hacienda.

Es en ese marco en el que queremos discutir criterios y tener una radiografía lo más precisa posible de la situación de la temporalidad en el conjunto de Administraciones Públicas.

Además de la reforma del Artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, **la Comisión trabaja en la concreción de criterios que tendrá el nuevo proceso de estabilización y en las tasas de reposición flexibles** a aplicar para poder absorber en un plazo razonable las plazas estructurales ocupadas bajo fórmulas de interinidad.

Mi compromiso es que antes de verano las Comunidades Autónomas, entes locales y sindicatos alcancemos un acuerdo sobre todas estas cuestiones.

Señorías,

La función pública en nuestro país tiene también otros retos que es necesario abordar, como es el **refuerzo y pleno desarrollo de las capacidades** de los empleados y empleadas públicos.

En este aspecto quiero anunciarles que en el mes de septiembre llevaremos al Consejo de Ministros el **Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.**

Con esta nueva ley consolidaremos un modelo de empleo público profesional, productivo, eficaz y motivador, con una organización en materia de recursos humanos más flexible, ágil e innovadora en sus procedimientos. Un modelo en el que los servidores y servidoras públicos puedan desarrollar plenamente su carrera profesional a lo largo de la vida.

Si me permiten, quizá uno de los aspectos más novedosos del texto en el que trabajamos sea el desarrollo de la figura del directivo público profesional, como elemento clave que nos acerca a los modelos de función pública más avanzados.

La figura del **directivo público profesional** es un elemento consolidado en nuestro entorno europeo y es una figura ya prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público. Ahora nos proponemos definir sus funciones, requisitos, procedimiento de nombramiento, mandato, planificación y evaluación de su desempeño, así como el régimen de conflicto de intereses y cese.

Hablar del desarrollo de las capacidades requiere una referencia al **Instituto Nacional de Administración Pública** (INAP). Este organismo dispone de un plan estratégico para reforzar y apoyar la labor de las empleadas y los empleados públicos, alineado con el Plan de capacitación digital aprobado recientemente por el Gobierno.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el INAP acometerá actuaciones para la mejora, descentralización y telematización de los procesos selectivos, para la innovación y la digitalización del aprendizaje y la formación, así como para la formación para el teletrabajo.

Señorías, durante el último año hemos aprendido que el **teletrabajo** ha llegado para quedarse. Como sabrán, el pasado 12 de abril, firmé un importante **acuerdo con los sindicatos** sobre el desarrollo del teletrabajo en la Administración del Estado y espero que en el mes de septiembre podamos aprobar el **Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en el ámbito de la Administración General del Estado**.

Es una medida que, dentro de la Estrategia frente al Reto Demográfico, también va a dar soluciones a las zonas en declive poblacional y va a permitir cubrir plazas en determinadas partes del territorio que suelen quedar vacantes.

Así, una empleada o empleado público que quiera seguir viviendo en una zona en declive demográfico podrá hacerlo y prestar el servicio en otra ciudad. Y al mismo tiempo, permitirá garantizar la prestación de servicios públicos a la ciudadanía en aquellas zonas en las que las plazas tienen mayor dificultad para cubrirse.

Señorías, los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos 15 años en España han sido muy significativos, pero es necesario consolidar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades del personal al servicio de la Administración General del Estado, la erradicación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el ámbito de la Administración.

En este aspecto, quiero subrayar el importante trabajo desarrollado en el **III Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado** y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

A diferencia de los planes anteriores, este plan incluye sólo medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización con el objetivo de disponer de criterios y acciones comunes.

Es un plan que representa una voluntad firme, ambiciosa y progresista para lograr la igualdad de género en términos reales en la Administración General del Estado.

Desde el Ministerio de Política Territorial y Función Pública daremos el necesario impulso a la implementación de las medidas que contempla y, sobre una de ellas puedo avanzarles que ya está listo el borrador del **nuevo Protocolo**

de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la Administración General del Estado. En los próximos días iniciaremos la negociación del mismo con las organizaciones sindicales en la Comisión Técnica de Igualdad.

Señorías, tras la reducción de la temporalidad y el refuerzo, mejora y desarrollo de las capacidades de los trabajadores y trabajadoras, el tercer eje de reformas en materia de función pública tiene que ver con la **atracción de talento** al empleo público, sobre todo, de talento joven.

Para dimensionar este asunto permítanme darles dos datos:

- Uno es que **en los próximos 10 años el 51% del personal de la Administración General del Estado se jubilará.**
- Otro es que **apenas el 12% del total del personal de la Administración General del Estado tiene menos de 40 años.**

Estos dos datos nos dan una idea muy concreta de uno de los problemas que tenemos: la necesidad de captar talento para la administración y la necesidad de rejuvenecer sus estructuras.

Además de las políticas de austeridad, que redujeron las Ofertas de Empleo Público en un 14%, la Administración General del Estado ha ido dejando de ser atractiva para las nuevas generaciones. Y en un país con unas tasas tan elevadas de desempleo juvenil creo que es algo que no podemos permitirnos.

Por ello, estamos trabajando en un **Plan de Captación del Talento**, que presentaremos antes de verano, que busca promover la orientación laboral de la ciudadanía hacia la Administración General del Estado. Es un plan que va a nacer con la vocación de que la Administración pública sea una opción atractiva y real para las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral.

Algunas de las medidas que ya se están poniendo en marcha tienen que ver con acciones divulgativas en Universidades, institutos, centros de Formación Profesional o Colegios Profesionales. Yo mismo participé en una de ellas la semana pasada en la Universidad Carlos III de Madrid.

Otras medidas en las que estamos trabajando están enfocadas a fomentar prácticas en diferentes sectores o propiciar el acceso a la Función Pública quienes trabajan en el exterior.

Y desde luego en este ámbito se hace preciso repensar los mecanismos de selección, así como modernizar los perfiles profesionales en el empleo público.

Pero además es necesario preguntarnos por qué motivo en demasiadas ocasiones las plazas que se ofertan quedan vacantes, y saber que con frecuencia nos excluyen como empleadores porque no toda la ciudadanía puede permitirse preparar una oposición tal y como muchas de ellas están planteadas.

Necesitamos un acceso a la función pública en el que se tenga más en cuenta la capacidad y la aptitud y menos la habilidad memorística de los candidatos, como ocurre ya en muchos países de nuestro entorno.

Y además, vamos a estudiar la viabilidad de un sistema de ayudas dirigidas a aspirantes que tienen grandes dificultades para dedicar varios años de su vida a preparar una prueba de acceso.

Buscamos todos los perfiles pero el que más nos interesa es aquel que tiene vocación real de servicio público.

En los últimos seis meses, el Instituto Nacional de Administración Pública ha reunido a cerca de un centenar de personas del ámbito académico, de los sindicatos, expertos

nacionales e internacionales, en diferentes jornadas donde se ha debatido ampliamente sobre el acceso a la función pública.

Y puedo anunciarles que en mayo presentaremos una **Estrategia para reformar el modelo de acceso al empleo público** que estará abierta al debate y la participación. El objetivo es lograr una entrada al sector público más ágil y equitativa garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Señorías, al principio de mi intervención he señalado que las reformas que pretendemos impulsar se centran en las personas: en los empleados y empleadas públicos y en la ciudadanía en general.

Ahora quiero referirme a este segundo aspecto, en el que hay un ámbito importante en el que nos estamos centrando como es la gobernanza.

Como saben sus Señorías, el IV Plan de Gobierno Abierto, aprobado en octubre de 2020, supuso una apuesta conjunta de las Administraciones y de la sociedad civil por la transparencia y la integridad. Es un plan nacional, fruto de la participación ciudadana y que por primera vez cuenta con

propuestas de la Administración General del Estado, de las Comunidades y Ciudades Autónomas y de las Entidades Locales.

El IV Plan recoge diez compromisos altamente innovadores en los que ya estamos trabajando.

Me refiero a la reforma de la normativa básica estatal en materia de incompatibilidades, y a la regulación de los grupos de interés o lobbies, materias ambas en las que estamos trabajando y esperamos someter a consulta pública en breve.

Antes de finalizar, quiero referirme a un asunto que han incorporado en las solicitudes de comparecencia a petición del grupo parlamentario Izquierda Confederal relativo al **Pacto Antitransfuguismo**. Como saben, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública ejerce la Secretaría de ese pacto, pero son los partidos políticos los titulares de ese pacto, quienes lo suscriben, quienes le dan vida y quienes alcanzan los resultados que todos esperamos.

Señorías, finalizo ya. Han sido meses difíciles para todos. También para poder dar cumplimiento a la agenda normativa del Gobierno. Soy consciente de ello. Pero los compromisos siguen vigentes. Varios de ellos están en marcha, algunos próximos a cumplirse y otros llevarán algo más de tiempo.

Pero tenemos por delante una legislatura que cuenta con una herramienta fundamental para hacer realidad estos compromisos como es el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Un plan ambicioso que sentará las bases de la transformación que necesitamos para seguir manteniendo la cohesión social y territorial, para seguir reduciendo desigualdades y para seguir avanzando hacia una sociedad más equitativa.

Vamos a dialogar, negociar y pactar porque es la esencia de este Ministerio. Dialogaremos con los servidores y servidoras públicas, con los sindicatos, con las Entidades Locales y desde luego dialogaremos con las Comunidades Autónomas porque son quienes prestan servicios tan relevantes como la sanidad y la educación.

Con diálogo es como vamos a actuar en todos los temas, también en aquellos tan delicados, pero para mí tan queridos, como el fomento de las lenguas españolas que no son el castellano en la función pública, en las Administraciones y en la relación de la ciudadanía con éstas.

Estoy convencido de que a todos y a todas nos mueve la mayor eficacia posible en la gestión de los recursos y de los

servicios públicos para que puedan seguir prestándose a la ciudadanía en las mejores condiciones de equidad.

Esto es para lo que he venido y aquí me tendrán siempre a su disposición para escuchar, para dialogar, para acordar y para colaborar. Para trabajar juntos.

Muchas gracias.