



# «Adoptaremos medidas para que más mujeres accedan a altos cargos públicos»

## Entrevista

José Antonio Benedicto *Secretario de Estado de Función Pública*

► «Tener en tres años un permiso de paternidad de 16 semanas cuesta unos 1.200 millones en el sector público y privado»

JAVIER TAHIRI/ÉRIKA MONTAÑÉS  
 MADRID

José Antonio Benedicto (Santander, 1971) gestiona como secretario de Estado de Función Pública «una empresa de más de tres millones de empleados», en sus palabras. Después de aprobar por decreto una subida salarial en diez años –tras varios de congelación–, del 2,25% en 2019, señala que «el ciudadano es el empresario de los funcionarios y quien tiene que motivar y preocuparse de que los empleados públicos estén cumpliendo con sus funciones». A las puertas de nuevos Presupuestos, el «número dos» del [Ministerio de Meritxell Batet](#) promete regular la figura del directivo público y aprobar medidas para que más mujeres accedan a los altos cargos de la Administración, aunque mira más allá de esta legislatura.

—¿La oferta de empleo público de 2019 será mayor que la del año pasado?

—Los Presupuestos de 2019 mantienen los porcentajes máximos de tasa de reposición que se aprobaron en 2018, en lo que volverá a permitir creación neta de empleo, aunque después será cada administración la que distribuirá por departamentos. La novedad frente a 2018 es que los servicios de atención de víctimas de violencia de género se considerarán prioritarios y tendrán una tasa de reposición del 100%. Aún no tenemos los datos cerrados de jubilaciones del año pasado, por lo que no contamos con las plazas exactas ni en el Estado. Esperamos sacar la oferta de empleo público para marzo.

—¿Qué resultados ha tenido que las funcionarias víctimas de violencia de género puedan pedir el traslado?

—En la Conferencia Sectorial de octubre, la primera con todas las comunidades en diez años, se llegó al primer acuerdo en protección de víctimas de violencia de género. Es un acuerdo importantísimo: permite que una empleada pública que haya sido víctima de violencia de género pueda trasladarse a otra región donde sienta que esté más protegida sin preocuparse de su futuro profesional, ya que se le garantiza la carrera y la retribución. Es



importante que las empleadas conozcan que desde octubre tienen esta herramienta en vigor y que garantiza su confidencialidad. Desde octubre lo ha solicitado de momento una persona que sepamos, ya que una administración regional nos pidió este protocolo. Pero es también esencial que lo sepan los gestores de las oficinas de personal.

—¿Se han plantado incentivar de alguna manera el acceso de la mujer a los altos cargos de la Administración?

—En la última reunión del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, España adquirió el compromiso de celebrar el año que viene un

congreso sobre el acceso de la mujer a puestos directivos de la administración pública. El acceso a plazas de empleo público se produce acorde a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Desde ese punto de vista no podemos aprobar nada, si bien la mayoría de los empleados públicos que sacan plaza son mujeres, con 1,9 millones frente a 1,1 millones de hombres. Por lo que se refiere a los altos cargos, la ley de igualdad obliga a que el 40% sea de un género y el 60% de otro. La Administración General del Estado cumple con esos porcentajes, pero queremos estudiar y adoptar medidas para encarar por qué se produce una carencia de acceso a pue-

tos directivos públicos por parte de la mujer. Ello se da en un determinado momento de la vida profesional de la mujer, por circunstancias ajenas a las condiciones de los puestos, porque su coyuntura familiar o personal les impide compaginar este acceso.

—¿Se refiere a la maternidad?

—No solo eso, también culturalmente. Que mujeres con capacidades para ser directivas puedan pensar en su carrera profesional y hagan a un lado otras dificultades, que no se dé por hecho que deben priorizar el cuidado de los hijos, como dijo recientemente la actriz Glenn Close al recibir su Globo de Oro. Queremos ver si no hay una percepción errónea en la que podemos trabajar para que la mujer con capacidades sepa que la Administración le quiere aquí. Luego, evidentemente, cada una elige. Entre altos cargos y puestos eventuales, ahora, hay un 53% de hombres y un 47% de mujeres.

—¿Hay igualdad en el acceso al empleo público?

—Debe haberla. Por eso abanderamos el decreto para garantizar la igualdad de acceso al empleo público de diag-

**Una «laguna» que le revelaron los enfermos**  
*Diez millones de personas (con celiacía, diabetes o VIH) van a tener acceso a la carrera pública*

**Alza de sueldos completa**  
*«La revisión del déficit por parte del Gobierno no tiene por qué impedir la subida salarial variable de los funcionarios que dependan de ello», anuncia*



## MUY PERSONAL

**Vocación de servicio público**  
 Este cántabro defiende a capa y espada la vocación de servicio público del funcionario y combate los «tópicos falsos» instalados en torno a que están «todos escaqueados en el Corte Inglés». «Yo mismo lo sufrí cuando conocí al que hoy es mi marido y me lo preguntó», sonríe.

**Ha desempeñado diversos puestos de responsabilidad** en el sistema nacional de salud; en el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero fue subsecretario del Ministerio donde hoy ocupa la Secretaría de Estado de Función Pública.



**Benedicto, en la biblioteca de la Secretaría de Estado del Ministerio de Política Territorial**

ISABEL PERMUY

nosticados con VIH, diabetes, celiaquía y psoriasis: diez millones de personas que no se podían plantear acceder al empleo público y ahora sí. Llega tarde para ellas, pero en su momento nos lo plantearon las asociaciones y era tan obvio que no entendía cómo podía seguir existiendo esta laguna. Ahora la Organización Mundial de la Salud nos ha pedido que le enviemos el acuerdo que adoptamos, porque no lo tiene nadie. Otro tema es el acceso a la función pública a familias que no pueden permitirse que un hijo no trabaje y esté dedicándose de forma exclusiva a prepararse una plaza. Estamos viendo cómo hacer para que los que no se lo pueden permitir puedan acceder en igualdad. Medidas como esta deben ser eficientes, ya que requieren de fondos públicos y tenemos que prepararlas bien, no para esta legislatura, que es muy corta, sino para la siguiente.

—¿Se hará con becas, préstamos...?  
 —Tenemos que ver la fórmula.

—¿Sobran empleados públicos?  
 —Yo no diría que tenemos un problema de exceso de Administración, al contrario. Es un debate que no tiene cabida,

porque tenemos una plantilla pública más delgada que los países de nuestro entorno. Está bien dimensionada.

—¿Ve espacio para la eficiencia?

—Tenemos que hacer un estudio sobre el envejecimiento de las plantillas y en los departamentos que rijan, si vamos a poder paliarlo con más empleo público o con los avances tecnológicos y la digitalización. Y en los casos en los que haya que responder con más empleo, ver cómo atraer al mejor talento.

—¿Cree que hay demasiado «baile» de personal eventual cada vez que cambia el Gobierno?

—Discrepo: no creo que España sea uno de los países con más «baile» de personal eventual. En la Administración General del Estado tenemos 685 altos cargos y este Gobierno no ha cambiado al 48% de estos cargos. Solo ministros y secretarios de Estado y ocho direcciones generales pueden ser designados entre personas que no son empleados públicos. El resto deben ser empleados públicos de grupo superior que han superado pruebas de igualdad, mérito y capacidad y han mostrado cualidades para su acceso a un puesto directivo. Cuando diriges una empresa de dos millones y medio de personas es normal cambiar a la cúpula directiva.

—¿Van a regular la figura del directivo público?

—En lo que queda de legislatura no, pero sí nos lo planteamos para la siguiente.

—¿Cuánto ha costado la medida del permiso de paternidad a 16 semanas en los próximos tres años?

—El presupuesto marca cuál es tu agenda de gobierno. Tienes que hacer unas cosas renunciando a otras; para la medida de paternidad, que tiene un coste elevado, muchos ministerios han tenido que renunciar a cosas. El efecto acumulado total asciende a unos 1.200 millones de euros anuales en tres años en el sector público y privado, porque no podemos deslindar el coste que supone para la Seguridad Social.

—«¿Van a vigilar el absentismo?»

—Ese punto lo vamos a desarrollar con los sindicatos ahora. Estamos convencidos de que la incapacidad temporal, tal y como estaba regulada, generaba mayores índices de absentismo; porque si tú en la incapacidad los primeros días tienes una reducción salarial del 50-25%, y el 100% a partir del día 20, tiendes a alargarlo para cobrar el 100%. La recuperación del 100% desde el primer día va a generar un efecto inmediato en la reducción del absentismo.

—¿La revisión del déficit de 2018, que cerrará en el 2,7% pese a que la meta es el 2,2%, impedirá la subida salarial variable pactada con los funcionarios?

—Tenemos que verlo pero la revisión del déficit por parte del Gobierno no tiene por qué impedir la subida salarial variable de los funcionarios que dependa de esto.

—¿Se va a subir el salario a los funcionarios de prisiones en las cuentas?

—Los empleados de prisiones se van a ver beneficiados del incremento general. No tiene por qué haber unos colectivos priorizados respecto a otros.