

ENTREVISTA

Jordi Sevilla / Ministro de Administraciones Públicas

“Queremos que se valore al empleado público por «cómo» hace su trabajo”

por Jaime Fernández

Jordi Sevilla Segura (Valencia, 1956) es licenciado en Ciencias Económicas y pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado. En los años noventa, bajo la Administración socialista, ejerció de asesor en el Gabinete de la Presidencia del Gobierno y fue jefe del Gabinete de los ministros de Agricultura y de Economía. Portavoz de Economía del Grupo Socialista en el Congreso en la VII Legislatura y secretario de Política

Económica y Ocupación de la Comisión Ejecutiva del PSOE, en las pasadas elecciones generales fue elegido diputado por el PSOE por Castellón. Desde el 18 de abril de 2004 es ministro de Administraciones Públicas.

En el Estatuto del Empleado Público que prepara el Ministerio de Administraciones Pública se prevén medidas destinadas a valorar el trabajo de los empleados públicos y, como señala en esta entrevista el titular del Departamento, Jordi Sevilla, principalmente “cómo” lo desarrolla

¿Cuáles tendrían que ser los objetivos de la reforma del empleo público y de la Administración?

La mayor parte de las medidas que estamos poniendo en marcha, y de las que vamos a impulsar en el futuro, tienen un objetivo muy claro: la modernización de la Administración entendida como una herramienta clave para garantizar mejor los derechos y las libertades de los ciudadanos. El hecho de crear Administración, es decir, modernizarla, hacerla más eficaz, transparente, flexible y próxima al ciudadano, supone modernizar la propia sociedad.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que hoy en día, tanto la Administración central como el resto de los ámbitos administrativos son el fruto directo de profundos cambios ocurridos en los últimos años, derivados del proceso de transferencias territoriales. Por lo tanto, tenemos que convertir la Administración que nos ha quedado en la Administración que necesitamos para el futuro. Por eso, uno de los ejes de estas reformas es conseguir que el servicio que prestan las administraciones sea cada vez de mayor calidad.

Uno de esos cambios ha sido la progresiva descentralización.

Así es. La Administración actual tiene muy poco que ver con la que existía en 1984, cuando se aprobó la Ley de Medidas. Por ejemplo, la Administración General del Estado ha pasado a ser la más pequeña de las administraciones territoriales, incluso por debajo de las locales. El uso de las tecnologías de la información se ha generalizado. Los ciudadanos han dejado de ser meros administrados pasivos y han pasado a exigir unas prestaciones acordes a los impuestos que pagan... Estas son algunas de las razones que nos llevan a cambiar esta realidad heredada y promover las reformas que sean necesarias para impulsar una Administración acorde con la época y las circunstancias en las que vivimos.

¿Qué opina del informe sobre el futuro Estatuto Básico del Empleado Público?

El informe, que es el fruto del trabajo realizado por un grupo de expertos en la materia, dirigido por el profesor Miguel Sánchez Morón, nos servirá de punto de partida para la elaboración de un anteproyecto de ley que sea asumido por las partes implicadas y satisfaga las necesidades de todos. En este sentido, considero de vital importancia abrir espacios de debate profundos y generosos entre los diferentes agentes antes de dar por concluida la elaboración de normas tan trascendentales como es este Estatuto, que va a cambiar el entorno normativo y laboral de más de dos millones de empleados públicos.

¿Confía en que las autonomías se sumen al futuro Estatuto?

Hace tiempo que las comunidades autónomas ya han manifestado con sus matices propios la necesidad de afrontar una reforma del régimen jurídico del empleo público en sus respectivos ámbitos competenciales. No en vano, entre todas suman un total de un millón de empleados públicos. Sin embargo, y como es lógico por otra parte, la perspectiva de las diferentes comunidades autónomas no es homogénea, como fruto de su propia diversidad. A pesar de ello, estoy convencido de que seremos capaces de elaborar una legislación básica que sabrá conjugar dos necesidades fundamentales. Por un lado, establecer unos principios comunes para todo el territorio nacional, pero que, por otro lado, deje a las comunidades autónomas mayor margen de maniobra que el que tienen en la actualidad a la hora de proceder a sus respectivos desarrollos legislativos. Para todo ello será muy importante poder alcanzar un amplio consenso con estas administraciones.

La reducción de la temporalidad en las administraciones públicas es uno de los objetivos prioritarios de este Gobierno

¿Tiene planes el Gobierno para reducir el número de interinos en el sector público?

La reducción de la temporalidad en las administraciones públicas es uno de los objetivos prioritarios de este Gobierno. En la Declaración para el diálogo social en las Administraciones Públicas, firmada con los sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-CSIF el 21 de septiembre pasado, esta voluntad quedó patente. De hecho, en uno de los primeros puntos

de este acuerdo se decía textualmente que “se pondrán en marcha los procesos necesarios para alcanzar el objetivo máximo de temporalidad que se determine globalmente”, un objetivo que ahora está fijado en un 8% para la Administración General del Estado. Tampoco hay que olvidar el acuerdo alcanzado en junio pasado con las comunidades autónomas, destinado a buscar la reducción progresiva de la temporalidad en todas las administraciones hasta una tasa que no supere el 10%. Entre las medidas que estamos adoptando para reducirla se encuentran los procesos de consolidación de empleo temporal o el aumento del control en la autorización de contratos temporales derivados de necesidades urgentes e inaplazables. A ello hay que añadir la sustitución de personal interino por personal fijo a través de la Oferta de Empleo Público, con lo que ésta se convierte en un verdadero instrumento de planificación.

Debemos considerar la formación desde una faceta doble, como un derecho, pero también como un deber

¿Qué modelo propone para la formación permanente de los empleados públicos?

Estamos en plena sociedad de la información y del conocimiento, en la cual las personas, los trabajadores se han convertido en el factor productivo más importante. Y las administraciones públicas no pueden permanecer al margen de esta nueva situación. Por eso el capital humano debe ser cuidado de forma muy especial. De ahí que la formación permanente de los empleados públicos, su reciclaje y la posibilidad de promoción vinculada al mérito y a la capacidad -algo que muchas veces viene determinado por la propia formación-, sean herramientas fundamentales a la hora de reforzar y potenciar el capital humano en nuestras organizaciones. Un buen ejemplo de este interés por la mejora formativa de los empleados públicos lo constituye el Instituto Nacional de Administraciones Públicas. Hemos reforzado para este año 2005 su oferta, tanto en el área formativa como en la de selección, hasta alcanzar más de 1.500 acciones, con un total de 34.000 alumnos previstos. Con especial atención a determinadas áreas como son los idiomas o las nuevas tecnologías de la información. Todo ello teniendo en cuenta, además, que debemos considerar la formación desde una faceta doble, como un derecho, pero también como un deber.

¿Cómo garantizar la objetividad e imparcialidad en la evaluación del rendimiento de los empleados públicos?

La introducción de sistemas reales y efectivos de evaluación del rendimiento de los empleados públicos es una de las asignaturas pendientes de nuestra Administración. Hasta ahora, el funcionario no había sido sometido a ningún tipo de valoración por su trabajo, lo que ha repercutido de forma muy negativa en su imagen, en su propia motivación, y, en consecuencia, también en su promoción profesional, al no tener apenas consecuencias la forma en la que desarrollaba sus responsabilidades. Con el nuevo Estatuto vamos a dar un paso adelante en esta dirección. Se va a valorar al empleado público no tanto por ser lo que es, sino también por lo que hace y, sobre todo, por el “cómo” lo hace.

¿De qué forma se concretará esta evaluación?

Como es lógico, los instrumentos que se van a utilizar para efectuar esta medición deberán adaptarse a la situación y circunstancias concretas de cada organización o unidad. No se pueden utilizar los mismos indicadores para calibrar el trabajo, por ejemplo, de un auxiliar o el de un ingeniero de caminos. Pero en ambos casos vamos a establecer sistemas objetivos y mucho más justos que los que existen en la actualidad.

Uno de los principales retos a la hora de impulsar la promoción profesional es que exista, de verdad, la posibilidad de desarrollar una carrera profesional atractiva dentro de la Administración, algo que, en la actualidad, está bastante limitado. Y uno de los elementos determinantes para lograrlo será la evaluación periódica del rendimiento.

“Con el plan de prejubilaciones se rejuvenecerá la plantilla de la Administración”

¿Cuál es la vigencia del plan de prejubilaciones de empleados públicos? ¿Se repondrán las vacantes?

En la Declaración firmada en septiembre con las organizaciones sindicales, ya se recogía la negociación de medidas para poner en marcha jubilaciones flexibles y anticipadas para colectivos específicos.

Con esta medida, se tenía en cuenta tanto las necesidades de la Administración como los derechos de los funcionarios. Estamos dialogando con los sindicatos sobre los sectores, tramos de edad y colectivos a los que se aplicaría el plan, teniendo muy en cuenta los procesos de traspasos de competencias que ha experimentado la Administración General del Estado en los últimos años. Con la aplicación de este plan vamos a conseguir un rejuvenecimiento de la edad media de los empleados públicos, que actualmente asciende a cuarenta y siete años, una cifra a todas luces demasiado elevada.