

entrevista

Consuelo Rumí / Secretaria de Estado para la Función Pública

“No creo que el empleo público pueda considerarse como precario”

por Jaime Fernández

Consuelo Rumí es secretaria para la Función Pública desde marzo. Licenciada en Psicología y funcionaria docente desde 1978, ha sido directora de varios centros escolares y coordinadora de cursos de formación del profesorado. También ha estado al frente de FETE-UGT de Almería (1990-1995) y de la secretaría de acción institucional federal del sindicato. Anteriormente fue secretaria de Estado de Inmigración y Emigración en el Gobierno socialista en la anterior legislatura, siguiendo en el cargo en el mandato iniciado en 2008. Bajo su dirección se realizó una regularización de 500.000 inmigrantes que se encontraban en situación irregular, a principios de la octava legislatura.

El empleo público no es precario, y menos en la Administración General del Estado, según afirma en esta entrevista la secretaria de Estado para la Función Pública, Consuelo Rumí, que también se refiere al proyecto de Ley de Función Pública, del que comenta que desarrolla el modelo de carrera profesional establecido por el Estatuto Básico del Empleado Público.

¿Se dará un nuevo impulso para el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público?

El Estatuto Básico del Empleado Público es la piedra angular en la construcción de las relaciones de empleo en el sector público, y su desarrollo garantizará el respeto a la diferencia que ha caracterizado siempre a la regulación de los recursos humanos en las distintas administraciones públicas. Cabe recordar que el Estatuto implantó un nuevo modelo de carrera para las empleadas y empleados públicos. En este momento estamos trabajando ya en la elaboración de un proyecto de Ley de Función Pública de la Administración General del Estado que desarrolla, para ese ámbito, el modelo de carrera establecido por el Estatuto. Una ley en torno a la cual queremos lograr el máximo apoyo social y político y con la que pretendemos instaurar un modelo en el que se miren el resto de las administraciones públicas en lo que se refiere a su ámbito organizativo.

¿Se regulará también la formación permanente de los empleados públicos?

No cabe duda de que la formación de los empleados públicos es un elemento básico para un adecuado desarrollo de la carrera profesional; en este sentido, entendemos que dicha formación y el desarrollo de determinadas funciones deben ser elementos básicos de su regulación. Por otra parte, el Gobierno está convencido de que una buena formación redundará en la capacitación de nuestros empleados públicos y, por tanto, en una mejora del servicio a la ciudadanía, que es, en definitiva, el objetivo último de las administraciones públicas.

¿De qué manera puede influir en el funcionamiento de las administraciones el recorte del gasto público?

El Gobierno ha adquirido el compromiso de limitar la tasa de reposición de efectivos en un 10% y reducir los costes de personal un 4% hasta 2013. Se trata de medidas que responden a la actual coyuntura económica y se enmarcan en el Plan de Acción Inmediata 2010 y el Plan de Austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013, pero quiero dejar muy claro que la reducción de costes no va a traducirse en un recorte en la calidad de los servicios de las administraciones públicas a los ciudadanos; de hecho, ya se han previsto los mecanismos necesarios para que esto no ocurra.

Estamos trabajando para encontrar fórmulas que reduzcan esa temporalidad en las administraciones públicas

¿Cuáles son las medidas previstas para proseguir con la modernización de la Administración?

Todos estamos de acuerdo en que poner los cimientos de una administración más eficiente, más competitiva y mejor adaptada a las necesidades actuales pasa por incorporar la modernización al servicio del sector público. Este es un elemento esencial para que la administración mejore de manera continua y permanente, sin esperar a que ocurran acontecimientos externos que la hagan reaccionar de manera precipitada.

Por ello, el desarrollo de la administración electrónica sigue siendo, desde luego, una de nuestras prioridades, sobre la que ya hemos logrado notables resultados. Por poner un ejemplo, a día de hoy más de dos mil procedimientos administrativos de la Administración General del Estado pueden efectuarse electrónicamente. Por otro lado, la reducción de cargas administrativas también debe considerarse como un objetivo prioritario para modernizar la administración pública. Tenemos que seguir trabajando en esa dirección, como estamos haciendo para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y de la sociedad, lo cual implica un esfuerzo permanente por nuestra parte. El objetivo es lograr una administración más eficaz, más ágil y más cercana al ciudadano, y estoy segura de que vamos a conseguirlo.

¿Hay algún plan para reducir las tasas de precariedad en el empleo público?

No creo que el empleo público pueda considerarse como precario, y menos en la Administración General del Estado. En primer lugar, porque la estabilidad es una de sus principales características. Además, porque los salarios de los trabajadores de las administraciones públicas, en términos generales, pueden equipararse perfectamente a las retribuciones que se obtienen en el sector privado. Es cierto que las administraciones públicas también emplean a trabajadores de carácter temporal, pero de ahí no debe concluirse que la inestabilidad sea una seña de identidad del empleo público. De cualquier modo, estamos trabajando para encontrar fórmulas que reduzcan esa temporalidad en las administraciones públicas, y en este sentido creemos que el Observatorio del Empleo Público, pactado en el Acuerdo de septiembre de 2009, será una buena plataforma para analizar y elaborar propuestas que mejoren el funcionamiento de la Administración.

¿Para cuándo la constitución del Observatorio de los Empleados Públicos?

El proyecto está ya muy avanzado como resultado del intenso trabajo que venimos realizando. Nuestra previsión es llevarlo a la próxima reunión de la Mesa General de las Administraciones Públicas.

¿Se promoverá una mayor movilidad voluntaria entre las propias administraciones?

El Estatuto Básico del Empleado Público incorporó algunas fórmulas que promovían este tipo de movilidad voluntaria. Entendemos que uno de los objetivos a conseguir con la nueva Ley de Función Pública de la Administración General del Estado es precisamente disponer de mecanismos que, unidos a los de la carrera profesional, hagan compatibles las necesidades organizativas actuales y futuras de la Administración con las aspiraciones individuales de los empleados públicos.

“Este Gobierno siempre ha dado una especial importancia al diálogo social”

¿Se plantea incentivar la movilidad funcional en la Administración, siempre dentro del propio grupo profesional?

Como le decía, debemos ser capaces de dotarnos, con carácter permanente, de mecanismos adecuados que permitan a la Administración dar respuesta a las exigencias de la sociedad actual de una manera rápida, eficaz y con todas las garantías. Insistiendo en que esas medidas deben ser absolutamente respetuosas con los intereses de los funcionarios, y su correspondiente desarrollo profesional, así como con las organizaciones sindicales que les representan. Este Gobierno siempre ha dado una especial importancia al diálogo social y seguiremos haciéndolo porque estamos convencidos de que las decisiones cuando surgen de los acuerdos siempre son más fáciles de poner en marcha.