



PABLO MONGE

Elena Collado

Secretaria de Estado de Función Pública

**“Sería bueno
extrapolar el pacto
salarial de los
funcionarios”** —P26-27

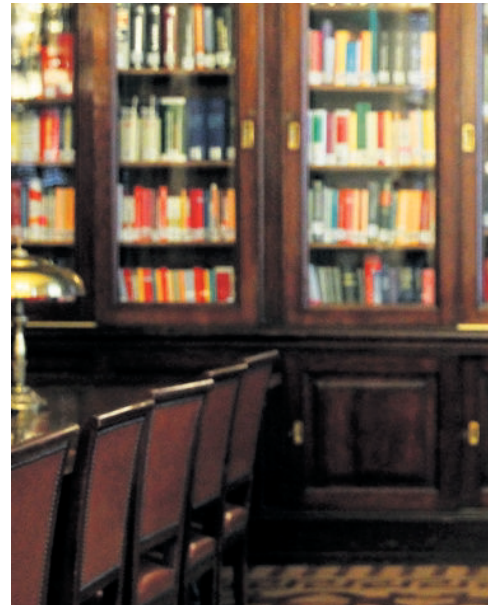
Entrevista Secretaria de Estado de Función Pública

Elena Collado

“Sería bueno que el pacto de funcionarios se extrapolara a todos los sectores”

La secretaria de Estado resalta que toda plaza ocupada por tres años de manera estructural saldrá a concurso público

Confía en que la Administración vuelva a atraer al talento y eleve el número de opositores incluso en los puestos directivos



RAQUEL DÍAZ GULJARRO
MADRID

Ha pilotado las negociaciones del primer gran acuerdo laboral que suscribe el Gobierno con los sindicatos de funcionarios desde 2009. La secretaria de Estado de Función Pública, Elena Collado (Burgos, 1969), cree que Ejecutivo y sindicatos han de felicitarse porque el pacto contribuirá a culminar la revolución de la Administración del siglo XXI. Una iniciativa que es, como poco, la envidia de la patronal CEOE y los sindicatos UGT y CC OO en el sector privado.

Si hay algo cierto del proyecto de Ley de Presupuestos presentado es que los funcionarios verán mejorados sus sueldos, ¿por qué es tan trascendente este acuerdo?

Primero es importante porque no se había alcanzado ningún pacto desde 2009 y aquel tuvo una vigencia muy corta debido a la rebaja salarial decretada en 2010. Y luego es importante porque establece una forma mucho más moderna de fijar las retribuciones de los empleados públicos, ligándolas al crecimiento económico del país. La mejora se va a trasladar por fin a los empleados públicos de una forma que es estable, certera y viable. Los incrementos recogidos en el acuerdo van a ser fácilmente alcanzables y eso da una visión tranquilizadora de lo que es la función pública en España.

En el escenario más favorable, los empleados públicos habrán mejorado en tres años sus retribuciones en un 8,79%, cuando han denunciado una pérdida de poder adquisitivo de al menos el 12%. ¿Está de acuerdo con esa cifra? ¿Qué escenario les espera después de 2020?

Cuando comenzamos a negociar, sí que dejamos muy claro que el propósito del Gobierno era cambiar el modelo de retribuciones y mirar hacia adelante y construir un camino de mejoras salariales y de condiciones de trabajo con estabilidad y sostenibilidad desde el punto de vista financiero. Es cierto que ha habido una pérdida de poder adquisitivo, pero no ha sido lineal para todos los colectivos. En todo caso, la noticia positiva es que ya se han puesto en marcha los mecanismos necesarios para la recuperación del poder adquisitivo.

¿Está preparada la economía española para reproducir este mismo acuerdo en el sector privado, con las mismas cuantías?

En términos cuantitativos no me corresponde valorarlo, pero sí que es verdad que el modelo de acuerdo retributivo que hemos firmado se corresponde con el que firmaron patronal y sindicatos en 2012, por eso creo que sería bueno que se extrapolara por lo menos el modelo en las cuantías que sean necesarias a todos los sectores porque los datos económicos son buenos, consistentes y estables.

El acuerdo ha puesto especial énfasis en las medidas de carácter social pactadas, ¿en qué consisten?

Posibilitamos la conciliación con medidas concretas, como la bolsa del 5% de horas al año recuperables para atender a un padre o un hijo enfermos o con necesidades especiales. También instamos a que, en la

medida de lo posible, se favorezcan las jornadas continuas para el cuidado de hijos o discapacitados.

Otra de las claves del acuerdo es lo pactado en materia de empleo. ¿Qué va a suponer que vuelvan a crecer las plantillas?

Hay dos aspectos muy relevantes. La tasa de reposición de efectivos (porcentaje de las bajas que se producen que podrán ser sustituidas), que lleva aplicándose desde 1995, y que con todo lo negociado va a suponer la creación de empleo neto. En las comunidades autónomas que cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto habrá tasa de reposición del 100% en todos los sectores y una bolsa adicional del 8%. En las corporaciones locales se podrá llegar incluso al 115% de tasa de reposición y a un 115% se llega también en las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, policía

autonómica y local. Esto es lo que va a hacer que después de muchos años con tasas muy pequeñas, del 10%, del 30%, a partir de ahora se vaya a crear empleo neto. Es un hecho importante porque las plantillas están algo envejecidas y estamos en una edad media en las Administraciones públicas de 51 años.

Los sindicatos lamentan los problemas que está habiendo en algunas comunidades para poner en marcha los procesos selectivos, ¿cuánto habrá que esperar más?
Ese es el otro aspecto clave del acuerdo. Al haber tenido tasas de reposición tan estrechas, eso ha supuesto, en sectores prioritarios, como sanidad, educación o servicios sociales, la contratación masiva de personal temporal. El pacto suscrito en marzo de 2017 extendió a estos sectores prioritarios el compromiso por el que en un plazo de tres años deberán salir a concurso esas plazas en procesos selectivos públicos.

¿Cuáles son las condiciones que impone el pacto para hacer estructurales plazas ocupadas por personal temporal?

En todos los sectores, en todos los servicios y para todo tipo de tareas hemos determinado que una plaza ocupada por tres años de manera estructural y dotada presupuestariamente puede salir a concurso público. Así, el casi medio millón de temporales que existen se podrán beneficiar, concurriendo en libertad de oportunidades, para conseguir una plaza estable. Ahora estamos trabajando con las comunidades autónomas y consensuando con ellas los criterios de esa estabilización y en los ámbitos más importantes, como son educación y sanidad, ya se ha llegado a pactar el anuncio, que no la convocatoria, de más de 130.000 plazas. Cuando culmine el periodo que abarca el



En los ámbitos más importantes, como son educación y sanidad, ya se han anunciado más de 130.000 plazas



PABLO MONGE

pacto, en 2021 la temporalidad en la Administración será de menos del 8%. Estamos convencidos de que lo vamos a conseguir.

Otro de los caballos de batalla de la negociación fue poder volver a la jornada de 35 horas, así como mejoras en las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Nos parece muy relevante que se hayan acordado muchas medidas de carácter voluntario. El espíritu de este acuerdo es que cada Administración negocie, que se sienten y negocien todos los aspectos relativos a las condiciones laborales. En cuanto a la jornada, nosotros hemos fijado con carácter general una jornada de 37,5 horas semanales, pero sí cumpliendo determinados requisitos se puede introducir cierta flexibilización y negociar ciertas jornadas especiales, si bien nuestra intención no es que se generalicen.

¿Qué se ha acordado respecto a los recortes decretados en la prestación que cobran los trabajadores cuando están de baja?

Respecto al descuento aplicado en la incapacidad temporal transitoria, lo que queremos es que, en el marco de la negociación colectiva, cada Administración siga negociando con los catálogos, que ya tienen muchas comunidades, sobre qué enfermedades o dolencias están exentas del descuento retributivo. Y sobre todo que todas las Administraciones tengamos un plan que combata el absentismo y que además los datos sean públicos. Debemos ser capaces entre todos de premiar a nuestros funcionarios con un acuerdo como este, pero perseguir si hay alguna conducta inapropiada.

¿Cómo se puede combatir el absentismo? Aunque existan conductas inapropiadas que hay que perseguir, obviamente, tengo

que decir que es un tema totalmente residual. Con todo, el acuerdo firmado con los sindicatos contempla, entre otras medidas enmarcadas en el diálogo social, la creación de una comisión para el seguimiento y control del absentismo. En coordinación con las demás Administraciones, podemos elaborar planes muy serios que combatan el absentismo.

Tras la aplicación de esos descuentos en la incapacidad temporal, ¿se ha podido cuantificar el ahorro obtenido por la Administración?

Es muy complicada la cuantificación, pero la realidad es que el absentismo ha vuelto a repuntar desde que se inició la mejora económica. Además, hay distintas metodologías para medir el absentismo y esa es otra de las cuestiones que tenemos que trabajar, tratar de consensuar una única.



Debemos ser capaces de premiar a nuestros funcionarios y perseguir las conductas inapropiadas

El reto de culminar la modernización

► **Del Plan CORA al Transforma.** Una de las primeras reformas que emprendió el Gobierno del PP en 2012 fue la modernización de la Administración, bajo el llamado Plan CORA. Su impacto en la organización, los procedimientos y la digitalización fue enorme. Ahora, con el Plan Transforma se trata de dar un paso más. La secretaria de Estado de Función Pública recuerda algunas iniciativas ya puestas en marcha: "Estamos trabajando en un refuerzo de la formación de los empleados públicos, así como en medidas para hacer más atractivo el acceso al empleo público. Estamos muy cerca de no molestar al ciudadano con trámites innecesarios". En este sentido se enmarca el proyecto Carpeta Ciudadana, con el que "cada ciudadano podrá tener acceso de forma individualizada a todos los expedientes que tengan las Administraciones en su haber respecto a titulaciones universitarias, puntos en el carné de conducir, es decir, se añan en un único espacio web numerosos trámites que le pueden interesar en lugar de tener que acceder a múltiples páginas", explica Elena Collado.

► **Oposiciones.** Durante los escasos procesos selectivos convocados durante la crisis han convivido dos realidades. De un lado, la presentación de multitud de aspirantes por puesto, y de otro, la existencia de puestos, sobre todo directivos, que se quedan sin cubrir. "En las nuevas convocatorias vuelve a haber una gran apertura sobre todo en los cuerpos superiores, que es donde se producen las vacantes; y si logramos estabilizar el número de plazas, en los próximos años veremos el volumen de opositores que ha habido siempre", asegura.

► **Diferencia salarial.** Desde el Gobierno admiten que una de las razones por las que algunas plazas de las categorías superiores suelen quedar sin cubrir en las oposiciones es el hecho de que para esos mismos puestos el sector privado ofrece unas remuneraciones mucho más elevadas. Preguntada por qué se puede hacer al respecto, la secretaria de Estado de Función Pública



admite que no hay previsto nada a cortísimo plazo. "Nos preocupa esa diferencia salarial, pero también entendemos que tendremos suficiente masa de opositores porque la función pública ofrece cosas importantes. Principalmente, la vocación de servicio público, que al final atrae a nuestras filas a gente con muchísimo talento. Estamos detectando que la edad media de los opositores está aumentando bastante, lo que puede ser fruto de vocaciones tardías o de que somos una empresa tan grande que puede ser el culmen de una carrera de alguien con cierta vocación. Aquí se trabaja mucho y se trabaja bien", insiste.