



Carolina Darias preside la Conferencia Sectorial de Administración Pública

Las administraciones estatal, autonómica y local acuerdan impulsar la reforma del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

- La Conferencia Sectorial encarga a la Comisión de Coordinación del Empleo Público que elabore en dos meses la propuesta de reforma
- Reforma legal con dos objetivos: impulsar el teletrabajo y reducir la temporalidad en el empleo público
- La ministra Carolina Darias elogia el trabajo de las empleadas y empleados públicos durante el estado de alarma y reclama “un mínimo común de entendimiento” a los representantes autonómicos y locales para acometer las reformas necesarias

Madrid, 11 de junio de 2020.- La ministra de Política Territorial y Función Pública, Carolina Darias, ha presidido por videoconferencia la reunión de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, a la que han asistido los responsables de Función Pública de todas las comunidades autónomas, de las ciudades con estatuto de autonomía de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

Los representantes de las tres administraciones públicas han acordado impulsar la reforma del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público con el objetivo de adaptarlo a las necesidades actuales, con dos objetivos principales: impulsar el teletrabajo y avanzar en la reducción de la temporalidad.

Durante su intervención, Carolina Darias ha destacado la importancia de unir fuerzas para la reconstrucción de las bases sociales y económicas “sin dejar a nadie atrás”, resaltando que las personas con responsabilidades públicas tienen que buscar “un mínimo común de entendimiento” y actuar de manera coordinada desde las distintas administraciones públicas “para ser más fuertes y afrontar el futuro con esperanza”.

La ministra ha resaltado el comportamiento ejemplar de las empleadas y empleados públicos: “Han mantenido el funcionamiento del sistema sanitario, han garantizado la seguridad de las familias, han desplegado formas novedosas de abordar los impactos económicos y sociales, en suma, han ayudado a la ciudadanía y han garantizado los servicios públicos a pesar de las difíciles circunstancias vividas”.

Teletrabajo

La Conferencia Sectorial ha abordado el teletrabajo, recordando que la crisis del COVID-19 ha afectado fundamentalmente las vidas y el trabajo de las empleadas y empleados públicos y de sus familias. Desde la declaración del estado de alarma, las administraciones públicas se adaptaron a nuevas formas de trabajar demostrando su enorme capacidad para encontrar soluciones innovadoras.

Se ha generalizado la modalidad no presencial de trabajo a nivel laboral en general, también en las administraciones públicas. La crisis sanitaria obliga ahora a implantar, de forma urgente, una solución que las administraciones públicas llevaban años planificando y que en los últimos años iba adquiriendo un mayor desarrollo en gran parte de empresas privadas y organismos internacionales.

Los responsables de Función Pública coinciden en calificar esta modalidad como herramienta útil en las administraciones y un instrumento que facilita la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, además de contribuir a la reducción del impacto medioambiental y, en tiempos de COVID, a la protección de la salud.

Por otra parte, en un mundo cada vez más interconectado y en el que la ciudadanía demanda respuestas inmediatas evitando desplazamientos, uno de los mayores retos para las administraciones públicas en los últimos años es la tramitación electrónica de procedimientos. Una realidad en la que coinciden las administraciones públicas, que requiere impulsar la formación de empleados y empleadas públicas en la transformación digital, invertir en tecnologías de la información y mejorar las competencias digitales del personal.

Personal estable y de calidad

Todas las administraciones públicas, en mayor o menor medida, tienen un problema estructural de falta de plantillas estables, por la elevada temporalidad en el empleo

público. Un tercio de los empleados públicos tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración pública, lo que se traduce en un elevado porcentaje de empleados públicos temporales.

Con la finalidad de poner en marcha medidas para la reducción del empleo temporal, se acordó un plan de estabilización, con el apoyo de las organizaciones sindicales, convocándose los procesos selectivos, que se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, hasta alcanzar un 8% de empleo temporal. La situación a día de hoy, y tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, reconociendo que la temporalidad persiste como problema, requiere nuevas respuestas tras las ofertas de empleo público de 2017, 2018 y 2019.

Las administraciones públicas asumen el compromiso para reducir la temporalidad en el empleo público, impulsando los mecanismos de coordinación necesarios para desarrollar adecuadamente los procesos de estabilización.

Las administraciones también coinciden en evitar que se generen nuevas bolsas de empleo temporal, intensificando el control y la responsabilidad de los gestores. Es el momento de abordar una revisión de la normativa básica estatal para reformular o endurecer las consecuencias del incumplimiento de las previsiones normativas en materia de control de la temporalidad.

La Comisión de Coordinación de Empleo Público acordará los cambios

La Conferencia Sectorial ha encargado a la Comisión de Coordinación del Empleo Público, con las tres administraciones también representadas, que elabore en el plazo de dos meses una propuesta de reforma del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que aborde las cuestiones acordadas.

La Comisión de Coordinación de Empleo Público también ha recibido el encargo de ampliar la colaboración de las administraciones territoriales con la AGE en la elaboración del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, para crear un sistema ágil de recopilación de datos de la Administración Pública Estatal, comunidades autónomas, entidades locales y universidades, y ponerlo a disposición de la ciudadanía.

Igualdad en el empleo público

Los responsables de Función Pública han abordado también la igualdad en el empleo público, como un compromiso ineludible. La Conferencia considera una obligación avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La ministra ha puesto como ejemplo el III Plan de igualdad entre mujeres y hombres, que impulsa la AGE, con vectores fundamentales, como combatir los roles y estereotipos que están en la base de las desigualdades, eliminar brechas salariales y crear las condiciones para que la igualdad sea real, especialmente en los puestos directivos.

La brecha salarial de género se aborda en el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, con un estudio estadístico que refleja la existencia de una brecha salarial en la AGE del 5,2%. Aunque es inferior a la del sector público en general y a la del sector privado, pone de manifiesto que persisten factores que impiden alcanzar la plena igualdad y que exigen una intervención. Este es uno de los objetivos del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación en la AGE.

Administraciones digitales, sostenibles y al servicio del buen gobierno

La ministra ha insistido en la obligación de “avanzar hacia unas administraciones digitales e innovadoras” que garanticen el acceso a los medios electrónicos y telemáticos a la ciudadanía. Ha expresado también la necesidad de “unas administraciones abiertas, participativas, transparentes e inclusivas al servicio de un buen gobierno e impulsar unas administraciones sostenibles, en consonancia con lo establecido en la Agenda 2030”.

Por último, Carolina Darias ha invitado a los responsables de Función Pública a una reflexión necesaria sobre el futuro del empleo público, que debe adaptarse de forma acelerada, tanto a la revolución tecnológica como al relevo generacional, consecuencia del envejecimiento de las plantillas.

- [Declaraciones de la ministra](#)