

## Comisión de Función Pública y Recursos Humanos

“Dotar de herramientas necesarias para que todo aquello que tuviera que ver con los Recursos Humanos”, “captar el mejor talento para el sector público”. Lo destacan Presidente y Vicepresidente de esta Comisión de la FEMP que como primera Propuesta de Resolución para el XIII Pleno resalta el fortalecimiento “de la autonomía organizativa de las Entidades Locales, a través de la eliminación de cualquier tasa de reposición de efectivos y la implementación de herramientas de planificación de los Recursos Humanos adaptadas a la realidad del empleo público de la Administración Local”. Del resto de propuestas destacan las relativas a digitalización, relevo generacional o promoción de la igualdad en el acceso al empleo público local.



### Carlos García González

Presidente de la Comisión de Función Pública y Recursos Humanos

**“La FEMP es un referente de eficiencia, de cercanía, de estar cuando se la necesita”**

#### ¿Cómo valora el trabajo de la Comisión durante este mandato?

Al final ha sido fructífera. Hemos antepuesto el interés general, que es el interés de todos y cada uno de los municipios de España, de todas y cada una de las Diputaciones, Cabildos y Consells Insulars con un objetivo prioritario que era dotar de herramientas necesarias para que todo aquello que tuviera que ver con los Recursos Humanos, en vez de generar un problema fuera una solución. Hemos buscado siempre consenso a través del diálogo y, la verdad, puedo decir que han sido

cuatro años en los que todas y cada una de las diferentes reuniones de la Comisión han aprobado las propuestas que hemos puesto sobre la mesa de manera unánime; creo que es algo importante.

#### ¿Lo mejor?

Reafirmar que todos los que estamos en las instituciones nos debemos a las personas, a la ciudadanía, a nuestros vecinos y vecinas. Nos debemos a las personas que también forman parte de todas y cada una de las instituciones. En la unión está la fuerza y juntos somos más fuertes. Hemos tenido diferentes adversidades, como puede haber sido la pandemia, que ha servido para reflexionar sobre que hay otros diferentes modelos para adaptarse a circunstancias totalmente adversas. Podemos hablar de teletrabajo, de trabajo remoto, por ejemplo, y creo

que al final los Ayuntamientos y las Diputaciones han sabido adaptarse a las circunstancias.

#### ¿Algo por hacer? ¿Algún reto para el próximo mandato?

Queda todavía. Nos queda sobre todo algo importante, culminar todos los procesos de estabilización. Todo el tema de funcionarización y, en este caso, lo bueno que tiene la Federación Española de Municipios y Provincias, que es la casa de todos los Alcaldes, de todos los Concejales y de todos los Presidentes de Diputación. Es un referente siempre por esos principios y esos valores de eficiencia, de cercanía y de estar cuando realmente se necesita la ayuda. Al final para nosotros, para todas las personas que trabajamos en el mundo local, es una Federación que debe de continuar, incluso se la debe de impulsar un poquito más de cara a futuro.

**Alberto Rojo Blas**

Vicepresidente de la Comisión de Función Pública y Recursos Humanos

## “El objetivo será captar el mejor talento para el sector público”

### ¿Cómo ha sido ser Vicepresidente de esta Comisión?

Hemos afrontado, sin duda, el mandato más complicado en nuestra historia democrática. Ha sido un verdadero reto para la Administración, que hemos abordado con éxito, en general, pero que también ha puesto de relieve algunas de las debilidades de nuestro sistema que debemos mejorar, sobre todo en el ámbito de la Administración Local, que debería contar con más y mejores herramientas de respuesta, pensando sobre todo en términos de financiación.

Porque esta legislatura, además de la COVID-19 y de la Guerra de Ucrania, va a ser recordada como la legislatura del municipalismo. Los Gobiernos Locales, en un momento en el que el país ha tenido que encerrarse para hacer frente a una pandemia terrible, han seguido trabajando para la ciudadanía y han continuado prestando servicios fundamentales para la sociedad. Además, aún con la lejanía que ha supuesto la falta de presencialidad, ha sido muy sencillo que todos los Gobiernos Locales presentes en la Comisión estrecháramos nuestros lazos y llegáramos a consensos en temas fundamentales.

### ¿Cuál ha sido el principal logro de la Comisión?

Sinceramente creo que el principal logro conseguido en este mandato ha sido avanzar hacia la reducción en la temporalidad del empleo público local. Era una situación que necesitaba afrontarse desde hace tiempo y hemos conseguido hacerlo en esta legislatura. Por otro lado, aunque no se ha logrado atajar definitivamente, sí se han relajado las condiciones de la tasa de reposición de efectivos y; por tanto, aumentar la autonomía de la Administración Local a la hora de planificar sus plantillas. Y, en tercer lugar, el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, que, aunque ha llegado a final de la legislatura, va a suponer una buena hoja de ruta para afrontar los retos que todavía quedan por delante

### ¿Algún desafío pendiente?

Lo indicaba en la anterior pregunta. Si bien hemos conseguido relajar la tasa de reposición de efectivos, todavía es necesario sustituirla por otro tipo de herramientas de control del gasto que puedan encajar con la idiosincrasia de la Administración Local, especialmente con la de las Entidades Loca-



les de menor tamaño. Por otro lado, aunque los avances normativos han sido muy interesantes, es necesario adaptarlos más a la realidad local; y actualizar, igualmente, parte de la normativa de la Función Pública que afecta a la Administración Local, ya que está desactualizada.

Estamos en una mejor situación que hace cuatro años, pero el gran número de jubilaciones de empleados y empleadas públicas que se prevé en los próximos años nos va a obligar a renovar nuestras plantillas. El objetivo será captar el mejor talento para el sector público, sin perder el conocimiento acumulado de las personas que llevan tantos años con nosotras y nosotros.