INTERVENCION DE LA SECRETARIA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA

COMISIÓN DE POLÍTICA TERRITORIAL - SENADO (7 de Abril de 2011)

Comparezco ante esta comisión, como ya hice recientemente en el Congreso de los Diputados, para dar cuenta de las líneas fundamentales de la actuación de la Secretaría de Estado para la Función Pública.

Como punto de partida me gustaría destacar el compromiso de este Gobierno y de esta Secretaria de Estado con la política de reformas, que nos está permitiendo construir y aproximarnos a la Administración del Siglo XXI. Una Administración que preste servicios públicos de calidad, ajustada en su dimensión, más eficiente, profesional, eficaz y transparente, adaptada a la sociedad de la información y a la economía del conocimiento. Una Administración en la que el fortalecimiento de las relaciones y la comunicación entre la organización administrativa y los ciudadanos se han de erigir en un pilar fundamental.

La tarea no es fácil pero no dejamos de afianzar los pasos fundamentales en esa dirección.

Señorías, para este Gobierno, la Administración es el soporte y herramienta esencial e insustituible sobre el que se construyen las políticas públicas. Es aquí donde existe un compromiso ideológico que quizás no todos los Grupos parlamentarios compartan, porque va más allá de una adhesión declarativa y porque supone de fondo una defensa de la cosa pública como bien social.

Este Gobierno no comparte en absoluto las corrientes neoliberales que hace décadas propugnan la reducción del Estado. Este Gobierno es partidario del Estado social, de un Estado del bienestar fuerte que incluye el principio de solidaridad, capaz de prestar amplios servicios de calidad a los ciudadanos y de redistribuir la riqueza. No queremos que el mercado en exclusiva marque las leyes por las que nos regimos. Lo dijimos en época de bonanza y lo mantenemos en situación de dificultad.

De hecho, el sentido de las medidas de ajuste que nos hemos visto obligados a adoptar, están dirigidas a preservar nuestro sistema de protección social y se ha producido un reforzamiento de la función redistributiva de los poderes públicos con motivo de la crisis económica. La finalidad es clara: que nadie quede al margen de las prestaciones sociales del Estado.

Pero no es lo mismo gestionar en tiempos de bonanza que en tiempos de restricción presupuestaria. Este es otro factor imposible de desconocer. Este gobierno viene haciendo un esfuerzo de máxima austeridad necesario, como lo vienen haciendo todos los países de nuestro entorno.

A la vista de la crisis, este Gobierno está sentando las bases de saneamiento y confianza necesarias para impulsar un crecimiento económico estable y sostenido. Creo que la ciudadanía y la mayor parte de los propios empleados públicos lo están entendiendo, más aún, cuando los esfuerzos exigidos están ya dando sus frutos. Los objetivos de reducción del déficit se están cumpliendo y esto va a dar a nuestro país la fuerza y credibilidad necesaria para superar esta crisis más pronto de lo que algunos piensan.

De estas dos premisas, reformas exigidas por la crisis económica y desarrollo del Estado de bienestar, resultan las líneas que presiden mi actuación al frente de la Secretaría de Estado para la función pública. Se trata de optimizar los recursos, de racionalizar su gestión y de maximizar sus rendimientos para seguir aumentando la calidad de los servicios públicos.

Con estos condicionantes quiero hacerles partícipes de las políticas que está llevando a cabo mi área de responsabilidad.

Comenzaré por la **Administración Electrónica**, un ámbito en el que a mi juicio existen avances apreciables.

La Ley de Acceso a los Servicios Electrónicos de 2007 ya estableció un derecho de los ciudadanos a relacionarse electrónicamente con la Administración. Desde este punto de partida, en los últimos años se han llevado a cabo importantes inversiones que permiten a España ser un referente en cuanto a Administración Electrónica. Hoy ocupamos el quinto puesto en la Unión Europea y el noveno puesto mundial en Administración electrónica y hemos sido reconocidos como el país que más ha avanzado en un año en esta materia.

En estos momentos, operan más de 50 sedes electrónicas administrativas. Se pueden iniciar todos los trámites administrativos de forma telemática y finalizar del mismo modo hasta el 99%. Por citar solo algunos ejemplos, un ciudadano puede hoy cumplimentar desde su domicilio la declaración de la renta, solicitar un certificado de nacimiento, defunción o matrimonio. Ya no es necesario acudir a comisaría para presentar denuncias ante la policía o acudir a una oficina para solicitar una beca.

Hoy, más de 21 millones de españoles cuentan con un DNI electrónico, y esa cifra sigue aumentando a un ritmo de 30.000 diarios. Nuestra previsión es que en 2015 todos los DNIs sean electrónicos en nuestro país.

La sociedad de la información, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) siguen su desarrollo a gran velocidad, por eso, la Administración no puede detenerse en los logros alcanzados. Debe seguir impulsando y acompañando esos avances y debe también hacerlos extensivos al mayor número de ciudadanos.

En nuestro país y en otros de la Unión Europea conviven generaciones nativas en el uso de las tecnologías con otra a la que le cuesta sumarse a esta realidad. Pese los avances en la puesta a disposición de numerosos servicios electrónicos, queda un recorrido importante por aumentar su utilización y aprovechar toda su potencialidad.

Con el fin de aumentar el conocimiento y el uso de la Administración electrónica por parte de la ciudadanía, hemos lanzado recientemente la campaña de información y divulgación bajo el lema "@dministración. Todos los servicios en tu mano", que ha escogido 20 servicios de gran impacto para mostrar a la ciudadanía las posibilidades y ventajas de su utilización.

Además, de la ciudadanía, los empleados públicos son un colectivo especialmente necesario en la tarea de aumento de la utilización y el desarrollo de la Administración electrónica. Por este motivo, dentro de las acciones formativas del Instituto Nacional de Administración Pública se está dando el necesario protagonismo a los planes de formación que cuentan ya con una dotación para formar a más de 8.000 empleados públicos en este ámbito.

La Administración electrónica es una oportunidad de mejora en los accesos de la ciudadanía a la Administración, una oportunidad de que Administración y ciudadanía se aproximen y rompan barreras de distancia y comunicación. Pero también es una herramienta que está contribuyendo a disminuir y aligerar trámites y procedimientos, a aumentar la eficiencia y a reducir los costes, no solo para la Administración en la prestación de sus servicios, sino también para los propios ciudadanos o empresas que se relacionan con ella.

Las actuaciones que acabo de describir constituyen un buen ejemplo de reformas con las que queremos avanzar. Coinciden las dos motivaciones que animan todo el quehacer de esta Secretaría de Estado: por un lado, la acción reformista, de modernización de la Administración, y por otro, la repercusión positiva para la ciudadanía. Son, en definitiva, inversiones rentables para la Administración, que ve reducir sus costes, y para la ciudadanía, que ve mejorar su calidad de vida.

Otro ámbito en el que me siento especialmente orgullosa de la tarea realizada es el de la **igualdad** de género. La Administración pública debe ser aquí también un espejo en el que pueda mirarse la sociedad. Si queremos una sociedad más igualitaria, donde hombres y mujeres repartan de forma más equitativa las obligaciones familiares, tengan los mismos puestos de trabajo e idénticos salarios, debemos empezar por dar ejemplo en el ámbito de lo público y lo estamos dando cuando comprobamos cómo se garantiza la igualdad en el acceso y en los salarios y que hoy el 52% de los empleados públicos son mujeres.

Ya conocemos que no todos comparten la prioridad en las actuaciones a favor de la igualdad de género, aunque aquí desde luego no hablamos de costes, sino de modelo de sociedad y de justicia en la distribución de roles. Para nosotros estas cuestiones son prioritarias en sí mismas, pero además, en la organización del capital humano de la Administración no podemos permitirnos el lujo de prescindir de las capacidades y la potencialidad de la mitad de los empleados públicos. Por eso, debemos poner en marcha todas las iniciativas que permitan que las mujeres puedan desempeñar los puestos de responsabilidad conforme a su capacidad, evitando cualquier tipo de discriminación y eliminando el llamado techo de cristal.

Debemos seguir progresando, entre otras cosas, en el acceso de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad. Por eso tienen todo el sentido que sigamos con nuevas iniciativas como el I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, recientemente aprobado con acuerdo de los sindicatos.

Con él pretendemos avanzar en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de género en la Administración. Para conseguirlo, el Plan establece actuaciones concretas a favor de la igualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional, en la organización del tiempo de trabajo y tiene en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin olvidar la formación en materia de igualdad y la protección ante situaciones de acoso. Implementar todas estas medidas es otra de nuestras prioridades.

Señorías, permítanme hacerles partícipes de una circunstancia que ya tuve ocasión de expresar en mi reciente comparecencia en el Congreso de los Diputados. Dada la necesidad de consenso, no sólo con los actores sociales sino también de un consenso social y político, y dados los tiempos de los procedimientos parlamentarios, creo muy difícil presentar una Ley de Función Pública en desarrollo del **Estatuto Básico del Empleado Público**.

Esto no quiere decir que debamos posponer los desarrollos del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que no todos ellos exigirían necesariamente su plasmación en una norma con rango de Ley. Estamos convencidos de que podemos realizar planteamientos para impulsar la profesionalización, la evaluación del desempeño o el papel de la formación en la misma.

Son solo algunos ejemplos, pero para abordar cualquiera de los aspectos, considero fundamental el **diálogo social**.

Como saben sus señorías, se ha superado ya el paréntesis que se produjo como reacción a las medidas de ajuste salarial. Sin embargo, al margen de ello, antes de esa interrupción, se tenía un balance muy importante de los acuerdos de Septiembre del año 2009: de las 50 medidas contempladas en ese acuerdo hemos dado cumplimiento ya a 20 y otras 8 están ya en marcha.

Y desde el mes de febrero de este año, se han retomado las reuniones con las organizaciones sindicales en los diferentes foros y mesas previstos y que han dado como fruto acuerdos importantes como el del Plan de Igualdad que acabo de señalar.

Ejemplo de la continuidad en el diálogo social en este ámbito son los dos acuerdos firmados ayer en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, como son el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE y el documento de medidas para el desarrollo de la prevención de riesgos laborales en la AGE.

No sólo por opción, sino por convicción, el Gobierno, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública y esta Secretaria de Estado, considera que las materias de Función Pública deben ser objeto de diálogo y negociación.

Tengo la confianza de que, contando con que todas las partes vamos a saber estar a la altura de nuestras responsabilidades, como ya se hizo a principios de febrero en el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, podremos seguir en la senda de los acuerdos.

Consecuencia de ese Acuerdo, debemos abordar tres aspectos: el régimen de clases pasivas, el desarrollo del Estatuto del Empleado Público y la evaluación de los acuerdos alcanzados en el ámbito de la función pública.

El proceso de diálogo y negociación sigue su curso. Hemos realizado reuniones y hemos trasladado propuestas.

En este contexto, quisiera detenerme ahora en otros dos aspectos del desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público. Me refiero a la evaluación del desempeño y a la función directiva que considero fundamentales para ese nuevo modelo de organización del trabajo en la Administración.

El Estatuto introdujo de forma novedosa la **evaluación del desempeño**, como mecanismo para que las Administraciones públicas puedan medir y valorar periódicamente la conducta, el rendimiento y los resultados de sus empleados conforme a principios de igualdad, objetividad y transparencia. Las Administraciones han de arbitrar esta posibilidad sin menoscabo, claro está, de los derechos de sus empleados. Su aplicación va a cambiar nuestra función pública y, en última instancia, va a permitir mejorar la calidad de sus servicios. Estamos convencidos de que el éxito de su aplicación depende de la prudencia en su materialización y de la tenacidad en el mantenimiento del diálogo con los destinatarios de este sistema, los funcionarios y sus representantes.

Los primeros pasos que vamos a dar en esta dirección están marcados por experiencias piloto que se vienen desarrollando en ámbitos muy concretos y que vamos a extender con un Plan que pretende su implantación en muchos más. Nuestra intención es que estas experiencias por otro lado imprescindibles de información, divulgación, sensibilización y aprendizaje, sirvan del modo más adecuado a la conformación de lo que puede llegar a ser un sistema de evaluación definitivamente generalizado.

En cuanto al **personal directivo**, también puedo glosar en esta sede el esfuerzo que se está realizando en relación al mismo, tanto en materia de formación como en materia de investigación.

En cuanto a la primera (formación), no es una novedad que constituye una de las prioridades de esta Secretaría de Estado, que la misma lleva a cabo a través del INAP. Dentro del programa formativo del INAP existen cursos programados especialmente dirigidos al personal directivo. En 2010 se realizaron 66 programas de formación dirigidos a directivos públicos, en cuatro áreas (Dirección Pública, Unión

Europea, Gestión Pública y Habilidades directivas), con más de 1.273 alumnos, de los que 983 eran presenciales y 290 a través de teleformación. Para este año 2011 se espera mantener este nivel de oferta y ampliar la modalidad de formación on-line.

En cuanto a la investigación, se han creado dos grupos de expertos, uno para el estudio del empleo público y otro sobre el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público. Los estudios, informes, debates, conclusiones y publicaciones van a facilitar y poner a disposición de los responsables encargados del desarrollo del EBEP unos materiales que favorecerán la adopción de futuras normas que respondan realmente a las necesidades de la organización administrativa.

Y estas actuaciones servirán de marco y apoyo al modelo de personal directivo para la AGE, que se presentará en unos meses.
Aunque ya he expuesto algunas de las líneas maestras de actuación en materia de función pública, no quiero dejar de mencionar la más conocida **medida de ajuste económico**, que nos hemos visto obligados a adoptar. Me refiero a la reducción de un 5% de media en las retribuciones de los empleados públicos para 2010, y la congelación salarial para 2011, una reducción que se realizó de forma progresiva, permitiendo repartir equitativamente el esfuerzo.

Insisto que sin estos ajustes, nuestro país no hubiera superado en 2010 los objetivos de déficit. En todo caso, no puede desconocerse que la tomamos tras un período de recuperación del poder adquisitivo del 4,65% durante los años del Gobierno socialista, que sin duda contrastan y los empleados públicos lo conocen bien, con la pérdida de poder adquisitivo -de un 5'33%- sufrida por los funcionarios durante los años de gobierno del Partido Popular.

Otra medida igualmente relevante de cara al ajuste en lo ha constituido la contención de efectivos en las ofertas públicas de empleo tanto de 2010 como de 2011, con la limitación de la tasa de reposición a un 10% con carácter general y a un 30% en la enseñanza y en los ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes.

También se ha reducido considerablemente la contratación temporal (en torno a un 34%) o de funcionarios interinos en el empleo público.

Quiero reiterar que, en mi opinión, son medidas que se han entendido en este contexto como imprescindibles. Se trata de medidas excepcionales que se adoptaron para solucionar también una situación sin precedentes. Todos los gobiernos afectados tuvimos que actuar controlando el déficit presupuestario y asegurando nuestra capacidad de endeudamiento. Se dieron medidas similares en todos los países de nuestro entorno: Alemania, Italia o Portugal han rebajado las retribuciones de sus servidores públicos. Y hay quien ha ido más allá, como el Gobierno de David Cameron en el Reino Unido o el de Irlanda que han planteado despidos en el sector público en cifras tales que solo encontramos, por cierto, en algunos portavoces cuando se encuentran en foros empresariales, no cuando vienen a esta Cámara.

Estas medidas económicas del Gobierno ante la crisis han servido para los objetivos y están dando sus frutos, no se puede negar. Acabamos de ver cómo nuestra deuda no ha sufrido los embates de la especulación como ha sucedido, por ejemplo, con Grecia, Irlanda y Portugal. El Gobierno ha cumplido su objetivo de déficit en 2010 y estamos convencidos de que también cumplirá en 2011 su objetivo de mantenerlo en el 6% del PIB.

Desde la misma perspectiva de austeridad, quiero analizar la racionalización de estructuras y la reducción de cargas administrativas a los ciudadanos ya las empresas.

El Gobierno del que formo parte está llevando a cabo un esfuerzo de **racionalización de estructuras administrativas.**

Así, desde abril de 2010 y con la remodelación del Gobierno llevada a cabo en octubre de ese mismo año, hemos reducido el número de altos cargos de la Administración General del Estado (Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios, asimilados a Subsecretarios y Directores Generales).

También hemos emprendido un importante proceso de reordenación y racionalización del sector público estatal.

Y todo ello sin afectar, en ningún momento, a la prestación de servicios públicos, de acuerdo con el compromiso del Gobierno con las políticas sociales y sus prestaciones, incluidas obligaciones del Estado recientemente asumidas como las derivadas de la Ley de dependencia, por ejemplo.

Este mismo esfuerzo se ha aplicado en el segundo de los temas planteados: **la reducción de cargas administrativas** a los ciudadanos y a las empresas.

Los ciudadanos y las empresas se quejan en ocasiones de sufrir los inconvenientes de una burocracia innecesaria, que tal vez tuvo justificación en el pasado, y que repercute negativamente en ambos, en forma de costes fijos o en forma de pérdidas de tiempo. Este coste ha sido cifrado por el Banco de España, la UE y la OCDE en un 4'6% del Producto Interior Bruto de nuestro país. Este gobierno se impuso el objetivo de localizar qué cargas administrativas eran innecesarias y de reducirlas en un 30%, con un ahorro estimado de 15.000 millones para el año 2012. Y lo estamos cumpliendo.

Además de lo ya señalado al hablar de Administración Electrónica que, lógicamente, repercute en esta reducción de cargas, el Consejo de Ministros aprobó un Plan de reducción de cargas administrativas en 2008. Ya se han aprobado cuatro acuerdos sucesivos que incluyen unas 250 medidas en este campo. Tenemos previstos, además, nuevos acuerdos de reducción de cargas.

El esfuerzo se centró, inicialmente, en reducir las cargas a las empresas; pero ya estamos ultimando un acuerdo en el que se contemplan medidas específicas dirigidas a los ciudadanos, que van a aliviar de trámites, circunstancias tan sensibles y cotidianas como los relacionados con el nacimiento o la defunción.

No se les escapa a sus Señorías que, para aligerar las cargas administrativas de los ciudadanos y de las empresas, es necesario implicar en el esfuerzo a todas las Administraciones públicas y a los agentes sociales. Por eso estamos suscribiendo y renovando acuerdos de colaboración con las Comunidades Autónomas (se han firmado ya convenios en esta materia con Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, Comunidad Valenciana y Baleares. Andalucía, el País Vasco y Madrid han mostrado su interés en hacerlo) y con la Federación Española de Municipios y Provincias (el pasado 22 de marzo) para realizar estudios comparativos y experiencias pilotos sobre reducción de cargas. Y en la misma dirección se ha renovado el acuerdo con la CEOE-CEPYME, el pasado 28 de marzo.

Como una reducción de cargas administrativas ha de interpretarse también el análisis de impacto normativo que está permitiendo evaluar integradamente la adecuación de la norma que se pretende elaborar a las necesidades sociales. Desde 2009, se reúne en una sola memoria los análisis de oportunidad, económica y de impacto de género lo que facilita y racionaliza en gran medida la elaboración de las normas.

En ambas materias, racionalización de estructuras y reducción de cargas, considero un buen ejemplo la Ley de Ciencia la Tecnología y la Innovación, actualmente en tramitación en esta Cámara. Después de 15 años, los grupos parlamentarios han llegado a un consenso casi unánime para reformar este complejo sector, creando una Agencia Estatal de Investigación sin aumento alguno del gasto público. Se han

reorganizado los organismos públicos de investigación bajo criterios de racionalización y modernización, lo que, en su caso, supondrá la supresión de aquellos que se solapen funcionalmente. En materia de reducción de cargas, esta Ley también va a suponer la supresión de trámites burocráticos, por ejemplo en materia de becas.

No puedo acabar mi intervención sin hacer referencia a los dos organismos autónomos que dependen de la Secretaría de Estado para la Función Pública: el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) Y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).

Sobre el **INAP**, organismo autónomo encargado de la selección del personal de determinados cuerpos y escalas y de formación de los empleados públicos e investigación sobre la función pública, me interesa destacar su labor formativa. Y me interesa destacarlo porque la formación de los empleados públicos tiene una importancia fundamental en estos tiempos de cambios tecnológicos acelerados. Así lo plasmó ya el EBEP. Queremos hacer de la formación continua uno de los pilares de la nueva administración que estamos construyendo entre todos.

El Instituto ha impartido durante, el año 2010, casi 52.000 horas lectivas, tanto presenciales como on-line a unos 25.000 alumnos. En el mismo sentido el INAP suscribió un acuerdo, en el seno de la Comisión general para la formación continua, para mejorar la eficacia en la gestión de las administraciones, con un nuevo enfoque que permitirá optimizar los planes que impliquen a varias administraciones, que entró en vigor el pasado 1 de enero.

Otra pieza clave de la modernización las Administraciones Públicas la constituye sin duda la formación continua de sus profesionales. Para nosotros, señorías, la formación es un derecho y un deber de los empleados públicos que va a permitir su desarrollo personal y profesional. Cuanto mejor sea la formación y motivación de los empleados públicos, mejor será la calidad de los servicios que prestan a la ciudadanía. En definitiva, queremos que la Administración Pública no sólo garantice la capacitación de sus empleados en el momento de la selección sino también manteniendo su formación de forma permanente.

La labor formativa del INAP no se circunscribe a la Administración General del Estado, también alcanza a los empleados de las Comunidades Autónomas y de los entes locales e, incluso, a los de otros países, especialmente latinoamericanos, en los que goza de un prestigio que redunda en el de nuestro país.

En cuanto a **MUFACE**, como conocen sus señorías, es el organismo público que gestiona las prestaciones sanitarias y sociales de los funcionarios civiles del Estado a través de Conciertos tanto con los servicios de salud de las Comunidades Autónomas como con entidades privadas de seguros. Da cobertura a más de 1.500.000 mutualistas, lo que, por población, equivaldría a la décima Comunidad Autónoma.

Quiero reafirmar el compromiso del Gobierno con la continuidad y mejora de MUFACE.

Como ejemplo, el hecho de que, aunque el Concierto para asistencia sanitaria está en vigor hasta el próximo 31 de diciembre, ya estamos trabajando en el siguiente, manteniendo las líneas directrices de modernización de la gestión y garantía del ejercicio del derecho a una asistencia sanitaria de calidad. Estamos especialmente orgullosos del impulso que, también en este ámbito, está recibiendo la Administración electrónica, por ejemplo, mediante la prescripción informatizada de recetas, la implantación del historial digital del paciente, y la interoperabilidad de sus datos o la puesta en marcha de la tarjeta sanitaria europea, que otorga el derecho al mutualista de hacer uso de los sistemas de salud de otros Estados europeos durante sus desplazamientos temporales en las mismas condiciones que los propios nacionales.

Colaboramos para conseguirlo con otros organismos y, especialmente, con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad o con el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, con quienes se ha firmado un nuevo Concierto (el anterior databa de 1989).

MUFACE también ha perfeccionado la protección de las mujeres funcionarias con una nueva configuración de la protección durante el embarazo o el período de lactancia.

Igualmente ha mejorado la atención a los dependientes: la nueva convocatoria, recientemente publicada en el Boletín Oficial del Estado, de ayudas de MUFACE para la atención a la dependencia tiene un presupuesto de hasta 27'7 millones de euros, con los que se financian dos programas: uno, de ayudas adicionales de hasta el 70% a los servicios y prestaciones económicas del Sistema de atención a la dependencia de las Comunidades Autónomas, abarcando la atención residencial, centros de día, teleasistencia, ayuda a domicilio, etc.; el otro, de ayudas, facilita la autonomía personal mediante potenciación de la capacidad residual, la eliminación de barreras arquitectónicas y la dotación de medios técnicos. En esta convocatoria se amplía la cobertura a los grados de dependencia moderada de tal modo que aumenta el número de personas protegidas.

Al hablar de MUFACE quiero dejar clara una cosa, como dije ya en mi comparecencia ante el Congreso: sé que el Real Decreto-Ley 13/2010 ha generado cierta inquietud en algunos sectores, pero la continuidad del mutualismo administrativo no ha sido en ningún momento objeto de estudio ni ha sido cuestionada por este Gobierno.

El mencionado Decreto-ley establece que, a partir del 1 de enero de 2011, los funcionarios de nuevo ingreso se integran en el Régimen General de la Seguridad Social, a los exclusivos efectos del régimen de clases pasivas, o sea, de pensiones.

Creo que la Función Pública está superando dificultades, colaborando con su cuota de responsabilidad a la superación de las restricciones presupuestarias. Lo está haciendo sin menoscabo de la prestación de los servicios públicos, porque la política de estos años nos ha permitido ser más eficientes. Y como meta de futuro queda seguir en esa línea de tener una Administración Pública robusta para desarrollar sus cometidos, mejor estructurada, más motivada y más eficiente. Esa es la Administración del siglo XXI por la que continuamos trabajando.

Y no podríamos hacerlo sin el apoyo diario, a través de su compromiso y de su trabajo, de todos los empleados públicos. No quiero terminar mi intervención ante esta comisión parlamentaria sin agradecérselo, sinceramente. Yo misma soy funcionaria pública y sé de primera mano que sin su sacrificio, su compromiso con la labor que desempeñan, no sería posible reforma alguna.