



Consejo de Ministros

El Gobierno remite al Congreso el proyecto de Ley de Función Pública para impulsar la modernización de las Administraciones Públicas

- El texto llegará a las Cortes tras su revisión en segunda vuelta y la correspondiente consulta pública, en la que se recibieron cerca de 1.000 aportaciones
- Las modificaciones surgidas desde su presentación en primera vuelta, negociadas con los sindicatos, han permitido enriquecer el texto y dotarlo de un enfoque más social y participativo
- La reforma del ámbito de la Función Pública, que se tramitará por la vía de urgencia, es uno de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
- Su entrada en vigor servirá para desarrollar las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público

16 de marzo de 2023.- El Consejo de Ministros ha aprobado hoy en segunda vuelta el anteproyecto de Ley de Función Pública, una norma clave en esta legislatura para reformar las Administraciones Públicas (AAPP) y profundizar en la modernización de los servicios públicos. El texto será ahora remitido al Congreso de los Diputados, donde se solicitará su tramitación por la vía de urgencia. Con este paso, se pone en marcha uno de los compromisos asumidos por España ante la Comisión Europea dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

La futura legislación, que fue aprobada en primera vuelta el pasado 20 de diciembre de 2022, ha superado en este tiempo un proceso de información pública en el que se han recibido más de 1.000 aportaciones de 400

participantes. Su contenido también ha sido negociado con las organizaciones sindicales dentro de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del S. XXI y de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado. Estas conversaciones han fructificado con un apoyo expreso a la norma de los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT.

Las aportaciones recibidas han permitido enriquecer la redacción de la norma, al dotarlo de un enfoque más social y participativo. Además, se ha apostado por destacar el papel clave de las personas que realizan la prestación de los servicios públicos de calidad. Entre esas novedades está un refuerzo del principio de igualdad en las AAPP a través de un fomento de la perspectiva de género. Esto se trasladará a la elaboración normativa, el contenido de los temarios, el teletrabajo o la desagregación por sexo de los registros o estadísticas realizadas. Además, se asume el espíritu de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En el marco de la actuación de la Administración frente al acoso por razón de sexo, se tipifican las faltas de acoso como faltas muy graves y se introducen medidas para asegurar la efectividad del régimen disciplinario en casos de acoso, con el mantenimiento de las medidas cautelares aunque se suspenda el expediente disciplinario. La ampliación de la protección de las mujeres en la excedencia por violencia de género es otra de las reformas, con un mayor plazo de la reserva de puesto y la percepción de retribuciones para esos casos.

Evaluación del desempeño como incentivo

Otra de las novedades tiene que ver con los procesos de evaluación del desempeño. Su enfoque se modifica, eliminando las menciones a efectos negativos para utilizarla como una medida de incentivo y de extensión de mejores prácticas en la Administración. Es decir, ahora se enfoca como un sistema de reconocimiento de los buenos resultados. Lo cual se notará en la carrera profesional horizontal, en la formación o en el complemento de desempeño, cuya cuantía será pública.

La evaluación del desempeño continúa siendo uno de los pilares de esta ley, al desarrollar 16 años después lo establecido por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). También ayuda a homogeneizar las administraciones, ya que valoración de la conducta profesional y el rendimiento ya es una realidad en varias comunidades con leyes autonómicas de Función Pública. Esta norma fijará los criterios rectores de los procedimientos de evaluación del desempeño, los cuales se desarrollarán a través del reglamento correspondiente.

Las evaluaciones se han enriquecido con el nuevo texto, ya que se tendrán en cuenta tanto los objetivos individuales como los colectivos. A esto se sumará el contexto y los recursos de cada unidad o centro de trabajo en el que se preste el servicio público. Finalmente, se garantiza la negociación colectiva para la aprobación de todo lo relacionado con esta materia en las comisiones de seguimiento correspondientes.

Más derechos para empleados y empleadas públicas

El proyecto de Ley de Función Pública incluirá un nuevo título sobre derechos y deberes del personal, en el que se recogen materias como el derecho de vacaciones, los permisos o la adaptación de la jornada y el horario de trabajo. Para ello, se equiparan las parejas de hecho registradas oficialmente a los cónyuges unidos en matrimonio. Lo que homologará el acceso a permisos o situaciones administrativas.

Este incremento de derechos se notará en el acceso al empleo público y la provisión de puestos. Para empezar, será obligatorio publicar las convocatorias de ingreso en el mismo año natural que la Oferta de Empleo Público de la que cuelguen o que finalicen los procesos selectivos con un límite máximo de dos años a computar desde la fecha de publicación de la convocatoria. El contenido mínimo de las bases para todas las convocatorias también quedará fijado en la norma.

Otra medida clave es el aumento al 30% del mínimo de plazas para promoción interna. Lo que se acompañará de una mayor territorialización de las pruebas selectivas y del aumento del plazo de toma de posesión. También se reconocerá la movilidad para que pueda producirse antes de dos años y se reduce de 10 a 4 años el periodo de servicios prestados necesario para poder acceder a la movilidad interadministrativa.

La conciliación es otro de los aspectos reforzados. La ampliación de plazos de la reserva de puesto en la excedencia por cuidado de familiares y la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso de reducción de jornada hasta un 50% para cuidar un familiar son dos de los ejemplos. En lo referido a las situaciones administrativas, la excedencia voluntaria por interés particular reduce su periodo mínimo de cuatro a dos años.

Este proceso de modernización establece una mejora en las condiciones de empleo. El nuevo sistema de carrera horizontal queda clarificado con cuatro tramos definidos y el número de años de prestación de servicios en cada uno. La estabilidad en el empleo y la inamovilidad del funcionario de carrera son otros de los elementos clave.

Creación del Grupo B

Entre los cambios más reseñables, el proyecto de ley prevé la creación del Grupo B y la creación de tres Cuerpos y Escalas adscritos a este grupo (Cuerpo Técnico Informático, la Escala Técnica Medioambiental y el Cuerpo de Delineantes) tras haber alcanzado un acuerdo con las organizaciones sindicales mayoritarias, CCOO y UGT.

La creación del grupo B y de los tres cuerpos referidos contribuirá al desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos. Además, se asegurará la convocatoria de procesos de promoción interna para permitir el acceso a estos cuerpos y escalas del personal funcionario que cuente con la titulación correspondiente.

Profundización en el diálogo social

La futura ley de Función Pública destaca además por ser garante del diálogo social como fórmula de avanzar en la modernización y reforma de las AAPP. La negociación colectiva será el elemento transversal del modelo de prestación del servicio público.

Para llevarlo a cabo, se determinarán las materias que requieren de ese proceso, como pueden ser la elaboración de instrumentos de planificación estratégica, las ofertas de empleo público o las regulaciones de jornadas y horarios.

Refuerzo del principio de igualdad

El proyecto de ley refuerza el principio de igualdad, como elemento transformador de carácter transversal y se incide en la garantía de la no discriminación entre mujeres y hombres y del fomento de la perspectiva de género. Además, se ajusta la terminología y el espíritu a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

La futura ley garantiza que la perspectiva de género está presente en toda la vida profesional de las mujeres y hombres al servicio de la Administración del Estado. En este sentido, la ley incorpora el enfoque de género en la elaboración normativa, contenido de temarios, teletrabajo, tratamiento de la información y transferencia de conocimiento y formación, así como la desagregación por sexo de los datos de registros, aplicaciones, estadísticas y estudios.

Con esta segunda vuelta, esta ley desarrolla de una manera aún más fiel las previsiones contenidas en el EBEP, que fue el que sentó las bases de un nuevo sistema integral de recursos humanos basados en la gestión por competencias.

Estos principios facilitan que existan unos servicios públicos más eficaces y eficientes para la ciudadanía, con el desarrollo profesional, la formación, los procesos de selección o la evaluación del desempeño. El fin es incorporar nuevos modelos de organización y de planificación estratégica que permitan mayor flexibilidad y agilidad en la gestión del empleo público.

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

[Web Ministerio de Hacienda y Función Pública](#)

Redes sociales:



[YouTube](#)



[Twitter](#)



[Facebook](#)



[Instagram](#)



[LinkedIn](#)



[Tik Tok](#)



[Sindicación](#)