



Consejo de Ministros

El Gobierno aprueba reformas en el ámbito de la Función Pública y la Ley de Mecenazgo para cumplir con los compromisos del Plan de Recuperación

- El Consejo de Ministros aprueba un Real Decreto-ley de medidas urgentes que aglutina varias reformas incluidas en el PRTR con la que se continúa la transformación del país
- Dicho texto recoge cambios estructurales en el modelo de la Función Pública, con avances en la Planificación Estratégica de los recursos y la incorporación de la evaluación del desempeño o nuevos sistemas de acceso
- El RDL incorpora una modificación de la Ley de Mecenazgo que contempla una mejora del régimen de incentivos fiscales, para fomentar esa actividad en todos los sectores

19 de diciembre de 2023.- El Consejo de Ministros ha aprobado hoy el Real Decreto-ley por el que se adoptan medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Una norma con la que se cumple en plazo y forma con varios compromisos recogidos en el Plan de Recuperación pactado con la Comisión Europea. Esto permitirá al Gobierno solicitar con todas las garantías el cuarto desembolso correspondiente a los fondos europeos asignados a España.

Reformas en la Función Pública

En el ámbito de la Función Pública, se incorporan a este texto medidas legislativas centradas en la reforma de ese ámbito y en la labor de quienes trabajan en la Administración General del Estado. Un plan con el que se da cumplimiento al Hito 148 del PRTR, al incluir una renovación de la planificación, organización y gestión de los recursos humanos, el refuerzo a la transparencia y la agilidad de los procesos selectivos o la regulación de la evaluación del desempeño. A esto hay que sumar cambios en el acceso a puestos de alto funcionario, para que prevalezcan los criterios de mérito y competencia.

Además, se incluyen dos órdenes ministeriales referidas a dos cuestiones que formaban parte de los compromisos del Gobierno de España y la Secretaría de Estado de Función Pública. Por un lado, se impulsa la planificación estratégica de los recursos humanos, con planes de ámbito general de cuatro años de duración, otros específicos, junto a otros de reestructuración de sectores concretos. Por otro, se regula la figura del directivo público profesional en la Administración del Estado.

Dichas reformas ya formaban parte del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, que decayó como consecuencia de la convocatoria de elecciones. Para dar cumplimiento al Hito del PRTR, se ha incorporado esta reforma vinculada al sector público en el Libro Segundo de este Real Decreto-ley.

Esto da como resultado un conjunto normativo cohesionado y sistemático en el empleo público que continúa una ambiciosa reforma, que fue avalada por los sindicatos tras las conversaciones en el ámbito de diálogo social. Circunstancia que evidenció el compromiso negociador del Gobierno en lo relativo al sector público.

De esta manera, se cumple en tiempo y forma con lo dispuesto en el Plan de Recuperación en el ámbito de la Función Pública. Unas reformas que demuestran el compromiso de España con la Unión Europea para la transformación del sector público. La atracción del talento, retener esos perfiles destacados y reforzar la profesionalización de la Administración son las bases de este diseño.

Planificación estratégica y acceso al sector público

La regulación de la planificación estratégica de los recursos humanos buscará que sea el principio de organización clave, a través de unas directrices diseñadas por la Secretaría de Estado de Función Pública. Los diferentes planes que se planteen serán los que determinen la actividad y las incorporaciones al sector público.

La oferta de empleo público será la que reciba el mayor refuerzo dentro de este campo, al imponerse plazos irrenunciables para ejecutarlas a través de las convocatorias correspondientes. Entre las novedades están la posibilidad de que las plazas no cubiertas tras una convocatoria de oposiciones puedan volver a ofrecerse si no han pasado más de tres años desde la publicación de la oferta.

También se establece la posibilidad de que el departamento competente convoque a través de la Secretaría de Estado de Función Pública concursos unitarios abiertos y permanentes para incluir puestos de trabajo vacantes en los distintos ministerios. El fin es fomentar una mayor ocupación de plazas de necesaria cobertura.

En lo referido a los procesos de acceso y selección de empleadas y empleados públicos, se impulsará un modelo más ágil y eficiente con la duración máxima de los procesos selectivos y la territorialización de las pruebas. Para ello, se establecerá obligatoriamente la publicación de convocatorias en el mismo año de la aprobación de la Oferta de Empleo Público, que deberán ejecutarse en un máximo de dos años. El proceso de oposición, además, no podrá durar más de un año.

Para hacer unos procesos más garantistas y unitarios, se habilitará al Ministerio de Hacienda y Función Pública para elaborar un modelo de bases comunes en los procesos selectivos. Esto facilitará que las actuaciones y orientaciones en el campo de la selección de personal queden recogidas en un único instrumento vinculante a todos los procesos.

Las pruebas para seleccionar a los nuevos integrantes de la Función Pública también serán reformadas, con el objetivo de que el modelo de selección responda a las funciones a desempeñar en los puestos ofertados. Basar las evaluaciones en las competencias y habilidades y la profesionalización de los órganos de selección, con mayor formación en

ámbitos como técnicas de selección por competencias, en igualdad de género y en atención a la diversidad para quienes compongan los tribunales.

Evaluación del desempeño

El texto regula la evaluación del desempeño obligatoria, el procedimiento por el que se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento del personal. Con esto se persigue una mejora de la productividad que redunde en una mejor prestación del servicio público. Dichas evaluaciones, consensuadas con las organizaciones sindicales tras el proceso de información pública del anteproyecto de ley que decayó, se plantean en positivo. Y en ningún caso implicarán la pérdida de la condición de funcionario para quienes no las superen.

En el caso de que un empleado o empleada pública no tengan resultados satisfactorios en las mismas, se fomentarán las medidas de formación para dotarles de herramientas que les permitan un mejor desempeño. El fomento de la participación y las ofertas constantes de mejora de condiciones se convertirán además en incentivos para que puedan dar la vuelta a esa situación.

Para quienes superen estas evaluaciones, obtendrán beneficios directos en distintas variables. La principal será la remuneración del complemento de desempeño, que sustituye al complemento de productividad. Se fomentará su progresión en la carrera profesional, al ser clave en los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo y para el acceso a las formaciones que plantee.

Destaca dentro de este ámbito la introducción de la carrera horizontal, sistema por el que se pueden mejorar las condiciones sin cambiar de puesto de trabajo. Para ello, se utilizará un sistema de tramos donde se valorará la trayectoria, la evaluación del desempeño, la formación o la participación en actividades de docencia o investigación. Todo lo anterior podrá traducirse en la retribución adicional del nuevo complemento de carrera.

Para fomentar la integración de las personas con discapacidad, el Libro Segundo del Real Decreto-ley, se contempla la creación de unidades de inclusión de personas con discapacidad. Una nueva fórmula para seguir contando con personal de talento diverso mediante el apoyo administrativo.

Otra de las medidas incluidas es la constitución del Instituto Nacional de Administración Pública como agencia de empleo público. El objetivo es consolidar su papel en las políticas de selección y de formación de los empleados públicos y su función como organismo generador de conocimiento de las Administraciones Públicas.

Modificaciones en la Ley del Mecenazgo

Por otro lado, el Real Decreto-ley también incluye una modificación de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, que permitirá cumplir con un hito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, relativo a la 'Entrada en vigor del Estatuto del Artista, fomento del mecenazgo y régimen de incentivos fiscales'.

En ese sentido, la modificación de la Ley de Mecenazgo contempla la mejora de su régimen de incentivos fiscales, con el fin de crear un marco jurídico, fiscal y laboral adecuado para el sector de la cultura y otros, que permita mejorar la protección social de los distintos agentes y aumentar la participación de inversores.

El objetivo es fomentar el mecenazgo en todos los sectores económicos. Se pretende potenciar figuras como el micromecenazgo o la donación continuada y aumentar la participación de inversiones privadas. En concreto, con los cambios introducidos se incrementan los incentivos fiscales al mecenazgo, tanto si es efectuado por personas físicas, como por personas jurídicas o por no residentes.

En el caso de las personas físicas, se eleva del actual 35% al 40% el porcentaje de deducción aplicable con carácter general. Además, se amplía la cuantía del micromecenazgo, de 150 a 250 euros, por lo que se incentiva la generación de este tipo de donativos, ya que esa ampliación de la cuantía permite aplicar el porcentaje del 80% a una mayor cantidad de donativos.

Por otra parte, se reduce de 4 a 3 años el número de ejercicios en los que tiene que hacer donativos a una misma entidad por importe igual o superior a los del ejercicio anterior, para acceder a un incremento de 5 puntos en el porcentaje de deducción, de tal forma que en esos casos de donación continuada el porcentaje pasaría a ser del 45%.

En el caso de personas jurídicas, se incrementa el porcentaje de deducción, que pasa del 35 al 40%, para potenciar el incentivo. Además, se reduce de 4 a 3 años el número de ejercicios necesarios para poder acceder al incremento de 10 puntos en el porcentaje de deducción. De esta forma, ese porcentaje alcanzaría el 50%.

Entre las modificaciones que se efectuarán en la Ley de Mecenazgo también se encuentra la actualización de la lista de actividades económicas que, cuando sean desarrolladas por entidades sin ánimo de lucro pueden gozar de la exención en el Impuesto de Sociedades. En concreto, se incorporan las acciones de inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social o las actividades de educación de personas con altas capacidades, entre otras.

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](#)