



Consejo de Ministros

El Gobierno aprueba el anteproyecto de Ley de Función Pública para modernizar la Administración y reformar el sistema de empleo público

- La norma apuesta por la planificación estratégica, la evaluación del desempeño, el aprendizaje a lo largo de la vida profesional y la promoción horizontal para las empleadas y empleados públicos
- El texto incluye la regulación de la figura del personal directivo público profesional, una apuesta innovadora que acerca a España a los países de su entorno
- El anteproyecto sentará las bases para continuar las reformas recogidas en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, acordado por el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT
- Esta ley forma parte de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

20 de diciembre de 2022.- El Consejo de Ministros ha aprobado hoy en primera vuelta el anteproyecto de Ley de Función Pública. Se trata de la norma que impulsará la implantación de un modelo de recursos humanos público basado en las competencias y que favorecerá la atracción y retención del talento, con el que se pretende dotar a la Administración de un marco normativo que permita dar respuesta a los actuales retos de la sociedad, reforzando el papel de liderazgo renovador de la Administración del Estado.

Esta ley, que forma parte de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), apuesta por los principios de planificación estratégica, adaptación de la selección de personal a las necesidades de la Administración, la evaluación del desempeño, la regulación del personal directivo público profesional o una nueva regulación de la carrera profesional.

La igualdad, el diálogo social y el aprendizaje durante toda la carrera profesional son los principios transversales que inspiran la ley. Su puesta en marcha estaba incluida en el Componente 11 del PRTR y vinculado a la medida 'Refuerzo de las Capacidades del Empleo Público'.

Las numerosas medidas incluidas en el texto, que ahora se someterá al procedimiento de información pública, desarrollan del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Tras su aprobación en 2007, el actual Gobierno cumple con el compromiso de reforzar el papel de liderazgo renovador de la Administración del Estado y confirmar su poder transformador en los actuales retos de la sociedad.

Estas medidas ayudarán a sentar las bases para una reforma integral del empleo público en la Administración del Estado. Una apuesta en la que, además de las medidas, antes mencionadas, se incluyen la carrera horizontal de empleadas y empleados públicos y el aprendizaje a lo largo de la carrera profesional. Unos objetivos alineados con las reformas de países de nuestro entorno.

Refuerzo del ámbito del desempeño

Las reformas incluidas en la legislación suponen un antes y un después en el ámbito de la Función Pública. Una de las destacadas es la planificación estratégica, base de este anteproyecto, por la que se alinearán los objetivos estratégicos de la Administración Pública. Esto permitirá adaptar la selección de personal a las necesidades de las organizaciones.

Esta norma se aplicará en la Administración General del Estado, Organismos Autónomos, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Entidades Públicas Empresariales, Agencias Estatales, Autoridades Administrativas Independientes, Universidades Públicas no transferidas y

demás entes de derecho público. Esto llevará a un modelo de gestión integrada y por competencias de los recursos humanos.

Otra de las reformas significativas será la incorporación de la evaluación del desempeño al modelo de empleo público. Esta medida, que será de carácter obligatorio, perseguirá una mejora de la productividad y la adecuación de la carrera profesional al cumplimiento de las funciones de la empleada o el empleado público.

A través de este procedimiento se valorará periódicamente la conducta profesional y se medirá el rendimiento o el logro de resultados de las trabajadoras y trabajadores públicos. La finalidad es mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos.

La regulación de la carrera profesional horizontal es otra de las grandes novedades. Este sistema, que evidencia una apuesta por la promoción profesional interna, consiste en la progresión en un itinerario de tramos sin que sea necesario que se produzca un cambio de puesto de trabajo. Los ascensos deberán tener en cuenta la trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño.

Otros factores que se tendrán en cuenta para esta fórmula de promoción en la Administración serán el cumplimiento de un itinerario de formación especializada. Además, y según cada caso particular, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación se tendrán en cuenta para los ascensos.

Complementos salariales

El texto del anteproyecto aprobado hoy incluye la creación de dos nuevos complementos salariales para las empleadas y empleados públicos. Estos están basados en su evaluación de desempeño y en su evolución profesional dentro de cualquiera de los ámbitos en los que se aplicará la futura legislación.

El primero de ellos es el complemento de carrera. Este retribuirá la progresión que se vaya alcanzando en la carrera profesional. Su cuantía será la misma para todo el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional que lo tenga reconocido.

El otro será el complemento de desempeño. El acceso al mismo estará vinculado a la superación de las evaluaciones de desempeño planteadas durante la carrera profesional, las cuales tendrán carácter obligatorio. El rendimiento y los logros de trabajadoras y trabajadores del ámbito público.

De esta manera, las retribuciones complementarias serían el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de desempeño y el complemento de carrera.

A estos hay que sumar el renombrado complemento por servicios extraordinarios, que es el que retribuye los servicios prestados fuera de la jornada ordinaria o la actividad extraordinaria desarrollada en el puesto de trabajo.

Regulación del personal directivo público profesional

Otro de los compromisos del Gobierno que estará recogido en la futura ley es la regulación del personal directivo público profesional. Esta figura es la que dispone de funciones de desarrollo de políticas y programas públicos.

Tendrán esta consideración las personas titulares de subdirecciones generales o de otros ámbitos que se asimilen a estas. Y que estarán ocupados equitativamente por hombres y mujeres, tal y como marca el principio de igualdad recogido en la norma.

El desarrollo de una regulación responde a que se trata de un perfil clave en la concepción de una Administración Pública moderna. Entre los objetivos están ofrecer garantías de la profesionalidad de quienes ocupan estos cargos.

Otro de los fines es reforzar la idoneidad, capacidad y orientación de los mismos con respecto a los resultados profesionales que obtengan quienes ocupen esos puestos directivos.

Pruebas objetivas y territorializadas

Entre las grandes reformas incluidas en el anteproyecto está la apuesta por un renovado modelo de acceso a la Administración.

Se priorizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. A esto hay que sumar los principios rectores de agilidad y eficiencia en la selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar o la profesionalización de los tribunales.

Además, se opta por un modelo mixto que estará basado en los conocimientos para superar el acceso y en la evaluación de competencias profesionales.

Otro de los cambios significativos que introduce la ley es que los procesos se celebrarán en todo el territorio. Una reforma que facilitará la democratización en el acceso, al optar por un modelo social que garantice la diversidad tanto social como territorial en el empleo público.

CORREO ELECTRÓNICO

secretaria.prensa@hacienda.gob.es

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