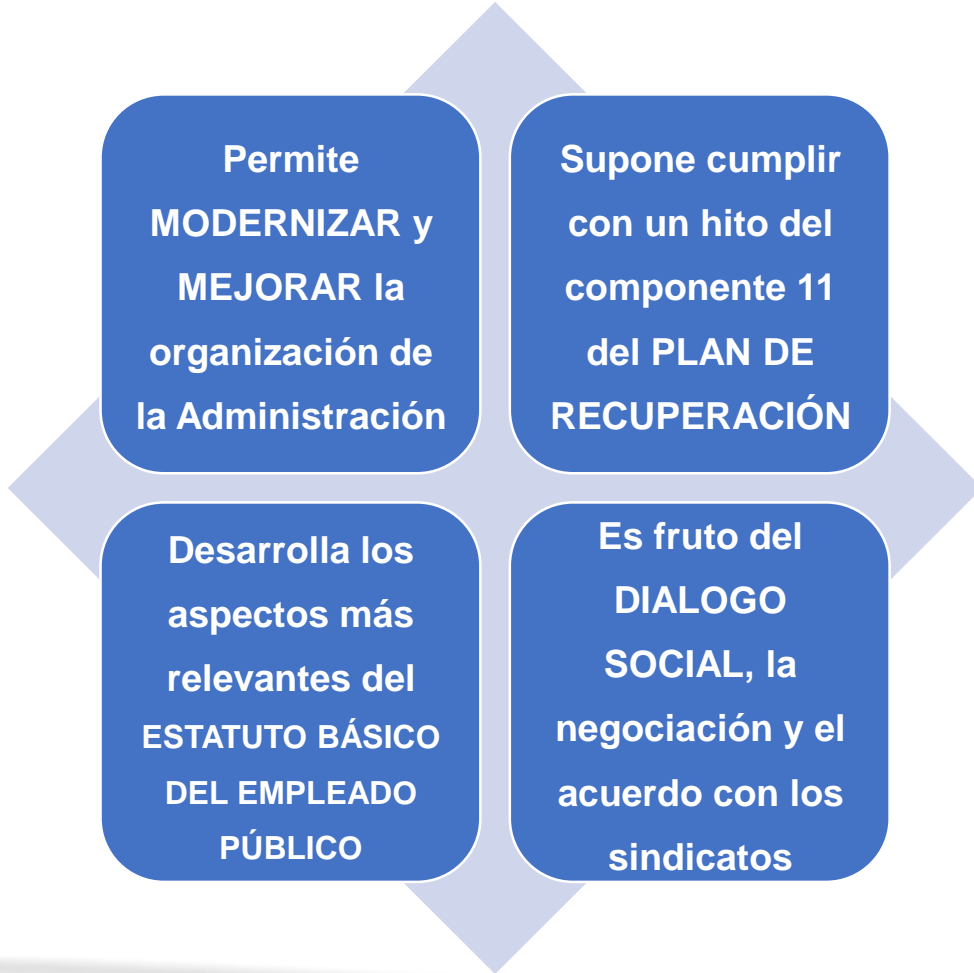


# PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

16 de marzo de 2023

## UNA NORMA CLAVE PARA LA ADMINISTRACIÓN



**OBJETIVO: PRESTAR UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD**

## PRINCIPALES RETOS

- ⇒ Reforzar el papel de **LIDERAZGO** renovador de la Administración del Estado.
- ⇒ Avanzar hacia la **MODERNIZACIÓN** y mejora de la organización para dar **SERVICIOS DE CALIDAD**.
- ⇒ **CONFIGURAR UN NUEVO MODELO** de empleo público, fuerte, profesionalizado y necesariamente orientado a la ciudadanía.
- ⇒ Dotar a la función pública de un marco normativo que permita a la Administración **DAR RESPUESTA A LOS ACTUALES RETOS DE LA SOCIEDAD**.

## NUEVO MODELO DE FUNCIÓN PÚBLICA

- Se fundamenta en un sistema integral de Recursos Humanos basado en la **gestión por competencias orientadas a resultados:**
  - ➊ **Desarrollo profesional.** Basado en el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de los puestos.
  - ➋ **Formación.** La gestión por competencias debe impregnar los planes de formación de la administración.
  - ➌ **Evaluación del desempeño** y sus efectos retributivos.
  - ➍ **Selección.** Las competencias como uno de los criterios que deben servir para seleccionar personas.

## PRINCIPALES NOVEDADES

- Apuesta por la **planificación estratégica de los recursos humanos**.
- Incorpora la **evaluación del desempeño** al modelo de empleo público.
- Adapta la **selección de personas** a las necesidades de la organización.
- Dinamiza la **carrera como elemento de desarrollo profesional**.
- Fomenta la **promoción interna** y la **formación permanente**.
- Las ofertas de empleo incluirán al menos **un 30% de plazas** para su acceso por promoción interna.
- Aumenta hasta el 10% las plazas reservadas para **personas con discapacidad** en las ofertas de empleo público.
- Reconoce explícitamente los derechos y deberes** del personal empleado público.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Iniciativa ya contemplada en el Estatuto Básico del Empleado Público
- OBJETIVO: Valoración periódicamente la conducta y los logros de los empleados públicos
- Sistemas adecuados a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación
- Estas evaluaciones ya se realizan en Galicia, Extremadura o Castilla-La Mancha
- Esta evaluación **no supone el despido ni la pérdida de la condición de empleado público**
- Supone una medida de incentivo y reconocimiento a los buenos resultados
- Contará con la percepción de un complemento de desempeño variable, no consolidable, que sustituye al actual complemento de productividad
- En esa evaluación se incorporan objetivos tanto individuales como colectivos. Se fomenta el trabajo en equipo, la mejora en la comunicación y en los procedimientos
- Se crearán comisiones de seguimiento para valorar esos procesos para mayor transparencia y objetividad. Contarán con la participación de organizaciones sindicales

## ELEMENTOS TRANSVERSALES

### ❑ Principios:

- Corresponsabilidad y conciliación
- Igualdad de oportunidades de personas con discapacidad

### ❑ Instrumentos organizativos:

- Refuerzo de las unidades de igualdad
- Unidades de inclusión
- Establecimiento de planes de igualdad

### ❑ TOLERANCIA CERO frente a la violencia de género y la violencia sexual

### ❑ IGUALDAD RETRIBUTIVA desde la perspectiva de género



Garantía para la determinación de condiciones de trabajo

Derecho y deber de actualización permanente

### Centros de Aprendizaje:

- Criterios comunes a la planificación estratégica de la política de formación
- Diseño de procesos formativos y otras experiencias de aprendizaje

# PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

16 de marzo de 2023