

CONVALIDACIÓN REAL DECRETO LEY 6/2023

El pasado 20 de diciembre, con ocasión de la publicación del Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, se introdujeron aspectos normativos en materia de Función Pública que afectan a lxs empleadxs públicxs de la AGE. **La convalidación** de esta norma en el día de ayer, 10 de enero de 2024, nos permite facilitar la información de las medidas más relevantes que, por su parte, constituye la **materialización de importantes reivindicaciones de UGT**.

Vamos a seguir la estructura del propio RDL con el ánimo de elaborar un documento que permita un estudio más sencillo y coherente con la propia norma.

REAL DECRETO LEY 6/2023

El Real Decreto obedece al cumplimiento del Estado español con la Unión Europea en el marco de las ayudas recibidas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que recoge, entre otras políticas palanca, la denominada **“Una Administración para el siglo XXI”**.

Las medidas legislativas que afectan a Función Pública se recogen en el **Libro II** del Real Decreto Ley que tiene los siguientes títulos:

TÍTULO I	Planificación estratégica de los Recursos Humanos.
TÍTULO II	Acceso al empleo público (estudiamos acceso y selección).
TÍTULO III	Evaluación del desempeño y carrera profesional (carrera horizontal).
TÍTULO IV	Personal Directivo Público Profesional.

Por su parte, en el AGE, resultan de aplicación las siguientes Disposiciones:

Disposición adicional décima: Aplicación del libro segundo del Real Decreto-Ley al personal docente, estatutario de los servicios de salud y de investigación.

Disposición adicional decimotercera: Transformación en agencia estatal del Instituto Nacional de Administración Pública.

Disposición adicional decimocuarta: Catálogo de puestos de trabajo del sector público institucional estatal.

Disposición adicional decimoquinta: Unidades de inclusión del personal con discapacidad.

Disposición transitoria cuarta: Aplicación del libro segundo del Real Decreto-Ley al acceso al empleo público.

Disposición transitoria quinta: Implantación de la evaluación del desempeño.

Disposición transitoria sexta: Intervalo de niveles.

Disposición transitoria séptima: Régimen transitorio de retribuciones.

Disposición transitoria octava: Aplicación de las reglas del libro segundo a los puestos directivos ocupados a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

INFORMACIÓN

TÍTULO I PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

La norma configura la Planificación Estratégica como el fundamento de actuación en materia de Función Pública y lo basa en los siguientes:

• ELEMENTOS BÁSICOS.

1º.- Escenario plurianual de empleo público, de este modo se otorga más coherencia con una acuciante necesidad de personal motivada por el envejecimiento de las plantillas y expresamente se recoge el conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias.

2º.- La planificación estratégica, cuanto menos, debe contener los siguientes instrumentos:

Los criterios y medidas para:

- Articular la oferta de empleo público.
- Orientar los mecanismos de movilidad, la convocatoria de provisión de puestos (concursos) y los procesos de Promoción Interna.
- Proponer los itinerarios formativos.
- Establecer objetivos de desempeño.
- Fomentar el talento interno.

3º.- La estructura de la planificación estratégica se prevé mediante la elaboración de:

- Planes de ámbito general.
- Planes de ámbito específico.
- En su caso, planes de reestructuración de sectores concretos.

4º.- TODOS LOS INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN SON OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

• NOVEDADES DE LA NORMA EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

El principal logro de UGT ha sido que la norma limita los plazos para convocar y resolver los procesos selectivos. De este modo:

- Las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la publicación en el BOE de la OEP, en la que se incluyan las citadas plazas.
- Las convocatorias deberán ejecutarse en el plazo máximo de dos años desde su publicación.

En otro orden de cuestiones, UGT ha reivindicado en multitud de ocasiones la necesidad de realizar nuevas convocatorias cuando las plazas no se hayan cubierto en los diferentes procesos

Este objetivo se ha logrado a través de la convalidación de este Real Decreto Ley que introduce una medida de flexibilización consistente en que, la nueva convocatoria, la resultante de las plazas que no quedaron cubiertas inicialmente, podrá asignar sus plazas a

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS

otros cuerpos o escalas. Desde UGT estaremos muy atentos a las consecuencias de esta medida que, a priori, puede favorecer aquellos cuerpos y escalas que hayan quedado peor cubiertos en la resolución de sus convocatorias de OEP.

Otro objetivo conseguido para esta organización sindical ha sido el incremento de reserva al 10% para ser cubierto por personas con discapacidad, preservando que al menos un 2% de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten discapacidad intelectual. El compromiso de UGT con las políticas sociales es real y orientado a la plena autonomía e independencia de las personas con discapacidad, cualidades que sólo son alcanzables cuando las personas con discapacidad pueden disfrutar de un puesto de trabajo estable y de calidad.

El Real Decreto Ley prevé la creación de las Unidades de inclusión del personal con discapacidad en cada departamento ministerial con el propósito de prestar el apoyo administrativo especializado que precise el órgano directivo en materia de inclusión del personal con discapacidad, así como asegurar las medidas de adaptación de puesto de trabajo y velar por la plena incorporación y desarrollo profesional de dicho personal en su ámbito laboral. Ahora bien, desde UGT somos conscientes que las posibles dificultades y coyunturas que pueda presentar este personal afecta a materias que son objeto de negociación colectiva como la seguridad y salud en el trabajo, por lo que estaremos muy pendientes con el ánimo de ofrecer, amparar y cuidar los derechos de este personal.

- **CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE**

UGT ha manifestado la necesidad de incorporar el concurso abierto y permanente para el personal funcionario, de la misma forma que ya lo consiguió para el personal laboral. Se trata de la mejor forma de llevar a cabo la provisión de puestos de trabajo por su agilidad, porque es más justo y preserva los principios de igualdad, mérito y capacidad y principalmente porque permite al personal funcionario poder moverse de la manera que mejor preserve sus necesidades de conciliación e intereses profesionales.

Somos conscientes que estamos ante una regulación escueta, si bien se abre la puerta nuevamente a la negociación de la movilidad, lo que impulsaremos sin lugar a duda.

TÍTULO II ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

- **SISTEMAS Y PROCESOS SELECTIVOS**

La norma recoge la territorialidad en el desarrollo de los procesos selectivos teniendo en cuenta especialmente los territorios no peninsulares, lo que facilitará la concurrencia de todos los aspirantes a las pruebas que integran los procesos selectivos.

También se recoge la posibilidad de que la superación de las pruebas consista en la comprobación del dominio de herramientas y soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas (no previsto en el TREBEP).

Se introduce como elemento de eficiencia y oportunidad la posibilidad de celebración conjunta del periodo formativo, cuando este se contemple en las bases de las convocatorias

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

de los procesos selectivos, entre personal funcionario en prácticas de distintos cuerpos o escalas.

Se fija el plazo de toma de posesión para el personal funcionario de carrera a quince días naturales a partir de la publicación del nombramiento, ampliándolo a un mes cuando suponga cambio de localidad de residencia. El plazo de toma de posesión para el personal funcionario y eventual se fija en el día siguiente al del nombramiento.

Expresamente se recoge la imposibilidad de formar parte de los órganos de selección a quienes tengan la consideración de Alto Cargo. También la norma recoge la obligación facilitar formación a las personas que integran los órganos de selección por parte del INAP y del resto de centros o institutos de selección.

TÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL

• **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

A través de la evaluación del desempeño se va a poder valorar la conducta profesional de lxs empleadxs públicxs mediante criterios objetivos que se deben **negociar con las organizaciones sindicales representativas**.

Los efectos más prácticos de esta evaluación van a ser:

1/ Retributivos: percepción del **complemento de desempeño** que viene a sustituir al actual complemento de productividad.

Actualmente el complemento de productividad reviste un carácter tan discrecional, que la Administración ocasiona estructuralmente situaciones discriminatorias a la hora de retribuir los diferentes puestos a través de este concepto.

Desde UGT somos conscientes de la dificultad que esta materia entraña, pero ello no es óbice para que entendamos que **se abre, al fin, la oportunidad de objetivar este complemento ya que vamos a trabajar en establecer criterios justos en esta negociación.**

2/ Progresión en la carrera profesional, en particular en la carrera horizontal, tal y como más adelante detallaremos.

3/ Establecimiento de los criterios a tener en cuenta en los baremos que se recojan en las bases de los concursos. Esta variable entendemos que también viene a otorgar imparcialidad a la provisión de los puestos de trabajo ya que los concursos que la AGE viene convocando son tan diferentes y variopintos que se producen desigualdades dependiendo del departamento u organismo donde se convocan.

Los criterios que sirvan para evaluar el desempeño de los puestos han de estar en coherencia con los que se contemplen para proveer los puestos y gracias a esta nueva regulación se va a facilitar mayor previsibilidad y también mayor transparencia.

4/ Continuidad en el puesto de trabajo. La actual regulación de la remoción del puesto de trabajo para el/la funcionarix públicx reviste un carácter también muy discrecional y con ello se origina una situación de tanto desamparo que incluso podría calificarse de indefensión para quienes se ven en una coyuntura tan complicada. Conceptos tan ambiguos como *causas sobrevenidas*, *alteración del contenido del puesto* (cuando no consta en ningún sitio el contenido del puesto), o *rendimiento insuficiente que no comporte inhibición*, justifican que un/a funcionarix se vea removido de su puesto obtenido por concurso y adscrito provisionalmente a otro, que ni ha solicitado, ni tampoco tiene por qué conocer, todo ello con el colofón de una provisión a través de la fragilidad de la figura de la *adscripción provisional*.

Nuevamente el establecimiento de criterios negociados, a los que UGT va a aportar neutralidad con el estudio riguroso de cada puesto de trabajo, va a dar a esta figura mayor seguridad y nuevamente transparencia.

5/ **Valoración de las necesidades formativas** más reales y ajustadas a las funciones que el/la empleadx va a desarrollar.

- **CARRERA PROFESIONAL**

El RDL recoge la carrera horizontal, tal y como vamos a detallar.

No podemos obviar que ya existen otros foros de negociación en las que estamos trabajando en aspectos de carrera profesional que no están siendo todo lo rápidas que UGT pretende y con ello nos referimos a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de la Oferta de Empleo Público para 2022 de 23 de mayo de 2022, de la que derivó otro Acuerdo de Mesa General firmado el 3 de noviembre de 2022 por el que se establecían los criterios generales que deben regir la selección del personal a través de los procesos de **promoción interna**. El pasado 21 de diciembre de 2023 se reunió esta Comisión, tal y como informamos, expusimos con claridad la **exigencia de un mayor compromiso por parte de la Administración** con el ánimo de que las **propuestas de UGT** sean atendidas en los procesos de promoción interna, y que son **incentivarla con procesos más atractivos y sencillos**.

- **CARRERA HORIZONTAL**

La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su **progresión** a través del **ascenso** en un **sistema de 4 tramos**, que son etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional, resultado de una **evaluación objetiva y reglada**, **sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo**.

Los ascensos de tramo se producirán consecutivamente y exigirán una **permanencia mínima** de **cinco años de servicios efectivos en el caso del primer tramo y de seis años en los siguientes**.

Los ascensos se producirán a instancia de el o la funcionarix a través de la aplicación de un sistema objetivo de acreditación de méritos y tendrá en cuenta: **la evaluación del desempeño**, el cumplimiento de un **itinerario formativo** y la **adquisición de competencias y cualificaciones profesionales**.

La Ley preserva las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género, por razón de violencia terrorista y los servicios especiales para acceder a la carrera horizontal. **UGT ya advirtió de la necesidad** de esta **protección**.

La promoción interna no impide que se consolide el tramo de carrera en el que el o la funcionarix se encuentre inmerso, por ello sí computará la fracción de tiempo transcurrido en el Cuerpo o Escala de origen como tiempo de servicio prestado en el nuevo grupo al que se ascienda.

La progresión alcanzada se retribuirá mediante el **complemento de carrera**, cuya cuantía se fijará en función del grupo o subgrupo de clasificación profesional.

En consecuencia, **UGT consigue la implementación de un nuevo complemento retributivo justo y adecuado** en el desarrollo de la vida profesional de lxs funcionarixs de la AGE.

TÍTULO IV EL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL

Se regula esta figura previendo a estos efectos una RPT diferenciada para estos puestos y su provisión mediante libre designación. También quedan sujetos a la evaluación de su desempeño.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. INTERVALO DE NIVELES

UGT logra, al fin, que una norma con rango de Ley recoja el intervalo de niveles de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación.

Grupo o Subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

De este modo y, tras la insistencia de esta organización, se viene a poner a orden a aquellas relaciones de puestos de trabajo que se vieron afectadas por la ejecución del Acuerdo de Fondos Adicionales del 2018.

Aprovechamos la ocasión para transmitir nuestros mejores deseos para el 2024.