

## Cambios en la regulación de la Función Pública

### CCOO presenta una queja formal por la aprobación, al margen del diálogo social, del Real Decreto que regula materias relativas a la futura Ley de Función Pública

El pasado 21 de diciembre de 2023 se publicó en el BOE el [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](#). En el libro segundo se tratan cuestiones que se incluirán en la futura Ley de Función Pública relativas a:

1. Oferta de empleo público.
2. Acceso al empleo público.
3. Evaluación del desempeño.
4. Carrera profesional.
5. Intervalos de niveles.
6. Unidades de discapacidad.

**Estos cambios, ¿son de aplicación directa al personal laboral o funcionario de las universidades públicas? No son de aplicación directa ya que no tiene carácter básico, aplicándose exclusivamente a la Administración General del Estado (AGE) como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aunque marcan una determinada orientación.**

#### **Oferta Pública de Empleo (OPE): se limita la duración del proceso de oposición a un máximo de un año**

1. Se establecerá obligatoriamente la publicación de convocatorias en el mismo año de la aprobación de la OPE, que deberán ejecutarse en un máximo de dos años. El proceso de oposición, además, no podrá durar más de un año.
2. Las plazas no cubiertas tras una convocatoria de oposiciones pueden volver a ofrecerse si no han pasado más de tres años desde la publicación de la oferta. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden.
3. La OPE incluirá un porcentaje no inferior al 30% de las plazas de acceso libre para promoción interna.
4. En la OPE se reservará un porcentaje no inferior al 10% de las plazas convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de forma que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado.

La reserva del mínimo del 10% se realizará de manera que, al menos el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La reserva se hará sobre el número total de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, pudiendo concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a sus capacidades y competencias.

## Pruebas de acceso

1. Los sistemas aplicables a la selección de personal serán los de oposición, concurso-oposición y, excepcionalmente, el de concurso (sólo cuando así se establezca por ley).
2. Los sistemas de selección de personal funcionario de carrera podrán incorporar, como una fase de éstos, un curso selectivo consistente en la realización de un periodo formativo o de prácticas evaluable, cuyo contenido y desarrollo diferirá de lo valorado en las fases previas. Durante esta fase la persona aspirante tendrá la condición de personal funcionario en prácticas.
3. La Administración negociará las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos para la selección de personal laboral.
4. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de carrera de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

El órgano convocante, con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, podrá requerir del órgano de selección una relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo obtenido la puntuación mínima exigida en la convocatoria, sigan en orden de prelación a las personas propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera cuando se produzcan renunciaciones de las personas aspirantes seleccionadas. En todo caso, deberá realizarse antes de la de toma de posesión.

No procederá dicho requerimiento en el supuesto de que los órganos de selección no hubieran propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas.

Igualmente, el órgano de selección elaborará relaciones de posibles personas candidatas para el nombramiento como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria.

5. Las pruebas para seleccionar responderán a las funciones a desempeñar en los puestos ofertados. Las pruebas consistirán en la comprobación de los conocimientos, habilidades y competencias de las personas aspirantes a través de ejercicios teóricos y prácticos.  
Se podrán utilizar tanto pruebas orales como escritas. Asimismo, podrá incluirse en los procesos selectivos la superación de pruebas físicas o de comprobación del dominio de lenguas extranjeras o de herramientas y soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas. En la convocatoria de cada proceso selectivo se deberá justificar la selección de unos u otros tipos de pruebas.

## RPT

Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) son públicas y han de incluir, de forma conjunta o separada, todos los puestos de trabajo de naturaleza funcional, laboral y eventual existentes.

## Evaluación de desempeño

1. El texto regula la evaluación del desempeño obligatoria en la AGE, el procedimiento por el que se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento del personal, todo ello con el objetivo, según el Gobierno, de mejorar la productividad para, a su vez, mejorar la prestación del servicio público, ha alegado el Gobierno.
2. Esta regulación no reconoce un modelo unívoco de evaluación del desempeño que sirva para todos los departamentos ministeriales y organismos públicos, pero sí determina unos principios y criterios orientadores que deben presidir todo modelo de evaluación, tanto los que ya se encuentran en funcionamiento en la actualidad, como aquellos que se quieran desarrollar en el futuro.
3. La evaluación del desempeño es obligatoria para todo el personal en activo y tiene efectos directos en la progresión en la carrera profesional, en la acreditación de méritos para la provisión de puestos de trabajo, en la continuidad en el puesto de trabajo, en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, en los términos previstos en este real decreto-ley o en el convenio colectivo de aplicación y en la valoración de las necesidades formativas, incentivando además la participación en acciones formativas voluntarias. Para el personal funcionario de la Administración del Estado, esta retribución complementaria, de carácter variable, se configura a través del complemento de desempeño que sustituirá al actual complemento de productividad una vez implementados los modelos de evaluación del desempeño. Para el personal laboral, este complemento se regulará conforme a lo que se establezca en los convenios colectivos y normativa específica de aplicación.
4. La norma recoge que las evaluaciones no tendrán consecuencias en las dos primeras anualidades tras su implementación.
5. Dichas evaluaciones en ningún caso implicarán la pérdida de la condición de funcionario para quienes no las superen. En el caso de que un empleado público no tenga resultados satisfactorios en las mismas, se fomentarán

medidas de formación para dotarle de herramientas que les permitan un mejor desempeño. Aunque no se refleja en el texto legal, el criterio del Ministerio es que el desarrollo futuro de la norma contemple que unos resultados negativos en esta "evaluación de desempeño" puedan dar lugar a "la no valoración del mérito de experiencia" durante los procesos de selección. Unas conclusiones negativas continuadas, año tras año, abrirían la posibilidad a la pérdida del puesto de trabajo obtenido por el empleado público a través de un ascenso por concurso. Siempre se respetará la plaza obtenida en la oposición y nunca se perderá la condición de funcionario.

7. Para quienes superen estas evaluaciones, habrá beneficios directos en distintas variables, como la remuneración del complemento de desempeño, que sustituirá en su momento al complemento de productividad. Hasta tanto se implemente la evaluación del desempeño, el complemento de desempeño se regirá con arreglo a los mismos modelos, criterios o baremos que se encuentren autorizados y en vigor para la asignación del complemento de productividad. Una vez se implemente la evaluación del desempeño, el complemento de desempeño sustituirá a todos los efectos al complemento de productividad.
8. Además, se fomentará su progresión en la carrera profesional con 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 valora la trayectoria, la evaluación del desempeño, la formación o la participación en actividades de docencia o investigación. Todo lo anterior podrá traducirse en una retribución adicional con el complemento de carrera.
9. La **conducta profesional** se valorará conforme al código de conducta" de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público —"se presumirá positiva salvo valoración negativa expresa y motivada"—, se tendrán en cuenta "las adaptaciones del puesto de trabajo y capacidades del personal con discapacidad" y se crearán comisiones de seguimiento reguladas.
10. Los resultados de la evaluación del desempeño serán de conocimiento por la persona evaluada y se informará a los representantes sindicales en el ámbito correspondiente.  
En todo caso, las cantidades que perciba el personal empleado público por este concepto serán de conocimiento del resto del personal de su ámbito, así como de los representantes sindicales.
11. Los sistemas de evaluación del desempeño preexistentes a la entrada en vigor del libro segundo de este real decreto-ley se mantendrán en vigor.

## Carrera profesional

1. En cuanto a la carrera profesional, este real decreto-ley introduce la carrera horizontal, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
2. Las convocatorias serán anuales.
3. Los ascensos de tramo deberán tener en cuenta la trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño, así como el cumplimiento de un itinerario de formación especializada y en su caso la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación.
4. La progresión en la carrera horizontal tiene su reflejo retributivo para el personal funcionario de carrera en un nuevo complemento de carrera que retribuye la progresión alcanzada en la misma. Para el personal laboral, será de aplicación de acuerdo con su normativa específica.

## Unidades de inclusión del personal con discapacidad

1. En cada uno de los departamentos ministeriales se constituirá una unidad de inclusión del personal con discapacidad.
2. Les corresponde a dichas unidades prestar al órgano directivo del que dependan el apoyo administrativo especializado que precise 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, el seguimiento y evaluación de las medidas en favor de las personas con discapacidad en las ofertas de empleo público, así como la elaboración de estadísticas relativas a la efectiva ocupación de plazas en su correspondiente ámbito.

### **Intervalos de niveles** (Disposición Transitoria Sexta).

Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles que corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

#### **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

### **Personal directivo público profesional**

1. Se va a regular la figura del personal directivo público profesional, quien se encargará de impulsar las actuaciones recogidas en este real decreto-ley.
2. Se designará por el procedimiento de libre designación entre funcionarios de carrera, con la experiencia y antigüedad suficientes que se requieran y la formación requerida en función del perfil del puesto.
3. Se deberá ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A1. Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.
4. El nombramiento del personal directivo público tendrá una duración máxima de cinco años, que podrá ser renovable por períodos idénticos, a propuesta del órgano competente para la designación, siempre que la persona designada mantenga los requisitos para el nombramiento y no obtenga evaluaciones negativas en el desempeño de su función.

Desde CCOO entendemos que, aunque se han tenido en cuenta varias de las disposiciones acordadas con los sindicatos en la anterior legislatura, la aprobación mediante un real decreto de estas propuestas no ha sido fruto del acuerdo y ha sido una decisión unilateral por parte del gobierno.

En este sentido, **CCOO ha trasladado a la Secretaría de Estado de Función Pública una queja formal por la aprobación del RDL 6/2023, al margen del ámbito de diálogo social**, e insta a la Administración a retomar de forma urgente la culminación íntegra del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI. El hecho de que este RDL requiriera cierta urgencia en su tramitación para dar cumplimiento a compromisos recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y por tanto de obligado cumplimiento, no es excusa para no haber sido objeto de negociación en el ámbito de diálogo social de la Administración pública.

El mencionado RDL 6/2023 aborda, entre otros asuntos, temas relativos a permisos y derechos de conciliación, así como la Ley de Función Pública, sin haber sido abordados previamente por la mesa de diálogo social con los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, aún pendiente de culminar su desarrollo.

CCOO recuerda que es urgente cerrar el despliegue del Acuerdo Marco en materias tan importantes como la reclasificación profesional, no sólo dando por culminada la Disposición Transitoria Tercera del EBEP para que puedan ser plenamente efectivos los artículos 76 y 77 de la mencionada norma, sino incluyendo en la misma la obligatoriedad de adaptar nuestra clasificación profesional al Marco Español (MECES) y Europeo (EQF) de Cualificaciones, así como la jubilación parcial, permisos, jornada de 35 horas o la Ley de Función Pública del Estado.

La Administración se ha comprometido a cumplir en su integridad el Acuerdo Marco y completar en breve todos los desarrollos pendientes del mismo, para iniciar posteriormente la negociación de un segundo Acuerdo que garantice poder adquisitivo y más derechos laborales durante la legislatura recién comenzada.

Del mismo modo, y respecto a la Ley de Función Pública del Estado, para CCOO resulta imprescindible retomar de inmediato las negociaciones para su aprobación definitiva, al igual que lo contenido en el RDL, que una vez entrado en vigor debe contemplar la negociación prioritaria de la carrera profesional, por cuyo carácter horizontal CCOO ha luchado tanto tiempo y que ahora se ve reconocido; así como la negociación para acordar las bases de la evaluación del desempeño profesional, entre otras.

CCOO defiende que el establecimiento de determinados incentivos no puede ir en detrimento de las condiciones laborales y salariales de las y los empleados públicos. La productividad debe configurarse como un incentivo y no como un castigo, a través de criterios objetivos y no personales.

La evaluación de la productividad debe ser objeto de negociación en mesas paritarias, con representación de la administración y también de los representantes de las personas trabajadoras, y debe plantearse de lo colectivo a lo personal, evaluando primero la situación de toda una unidad o centro para, a continuación, centrar el control en la persona trabajadora. Desde CCOO se defiende un modelo de evaluación no vertical, sino global, recíproca, por unidades y oficinas. Respecto a los pluses económicos de productividad, al tratarse de un sistema de evaluación universal para toda la AGE el citado complemento retributivo también debe serlo. Es decir, que toda la unidad perciba la misma cuantía, independientemente del nivel en el escalafón del empleado público.

**Por lo tanto, CCOO insta a la Administración a retomar de forma urgente la culminación íntegra del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI a través de un proceso negociado.**

## **El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras**



**ACTUAR**  
*es esencial*  
PARA LO QUE PASE  
CCOO

**AFÍLIATE**

*Madrid, a 25 de enero 2024*