ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI SOBRE LAS LINEAS DE ACTUACIÓN DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

En Madrid, a 1 de marzo de 2023

REUNIDOS

De una parte, la Secretaria de Estado Función Pública, doña Lidia Sánchez Milán, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, doña Juana Olmeda Gómez en representación del Área Pública de CCOO y don Carlos Álvarez Andújar, en representación de UGT-Servicios Públicos.

MANIFIESTAN

El 19 de octubre de 2022, el Gobierno de España, a través de su Ministra de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, suscribieron el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI. En dicho Acuerdo Marco las partes firmantes se comprometieron, entre otras, a abordar una serie de materias para la modernización y transformación de la Administración General del Estado.

En particular, el Acuerdo Marco recoge en su cláusula novena, como elementos tractores para la transformación y modernización de la Administración del Estado, la tramitación y negociación del texto de anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, la puesta en marcha del acuerdo de teletrabajo o la revisión del modelo organizativo y la clasificación de los centros penitenciarios. Asimismo, determina el compromiso de impulsar en 2023, a través de la negociación colectiva, el cumplimiento efectivo de los acuerdos firmados y pendientes de ejecución, entre los que destaca por su relevancia, la necesidad de culminar el Acuerdo de 4 de marzo de 2019 sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo públicos y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, que estará finalizada en todo caso en el primer semestre de 2023.

La aprobación de una Ley de Función Pública de la Administración del Estado que desarrolle las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público constituye para el Gobierno de España un objetivo prioritario y es, por ello, uno de los compromisos contemplados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, razón por la que su negociación y tramitación se incluyó en el Acuerdo Marco como una de las prioridades a impulsar.

Para alcanzar este compromiso, es imprescindible el diálogo social, en la definición de los elementos inspiradores y esenciales de la norma, para su elaboración y desarrollo, así como garantizar el respaldo presupuestario de las medidas que contenga la futura ley, a cuya

consecución se arbitrarán las medidas presupuestarias correspondientes, vinculadas a los desarrollos reglamentarios de la ley.

Para CCOO y UGT, como sindicatos firmantes del presente acuerdo, el objetivo debe ser impulsar los valores y principios del empleo público, que son entre otros los de servicio a la ciudadanía, igualdad, mérito y capacidad, imparcialidad, transparencia, calidad y eficacia en la prestación de los servicios y servir de fundamento normativo para emprender la imprescindible renovación estructural del empleo público que requiere la administración de nuestro tiempo.

En ese marco, es esencial que la ley contribuya a mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos y garantice el reconocimiento de sus derechos, así como los principios y elementos transversales como la igualdad, la transparencia en la gestión pública y la participación sindical, repercutiendo todo ello en la prestación de unos servicios públicos de calidad a la ciudadanía, para lo que es necesario fomentar la recuperación de servicios que deberían prestarse directamente por la administración y revisar la tipología de personal que presta dichos servicios.

En los últimos meses, las partes firmantes han negociado intensamente en el Grupo de Trabajo creado como consecuencia de la firma el 19 de octubre de 2022 del Acuerdo para la Administración del S.XXI, para asegurar una visión centrada en las empleadas y empleados públicos, con un enfoque más social, transparente y participativo, que ponga en valor el papel clave que tienen las personas en la prestación profesionalizada de servicios públicos de calidad.

Fruto de esta negociación, el Gobierno y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT

ACUERDAN

Que, para abordar los retos de una administración del siglo XXI, más cualificada, profesionalizada y orientada a la ciudadanía y a la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, el anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado prioriza, en el presente acuerdo, las siguientes líneas de actuación:

1. **Mejora de las condiciones de trabajo: promoción, carrera, sistema retributivo y jornada.**

En la nueva ley se recoge, expresamente, el conjunto de derechos y deberes de las empleadas y los empleados públicos con el fin de garantizar su conocimiento y facilitar su ejercicio.

Con el fin de incentivar el talento existente en la administración y favorecer las oportunidades de desarrollo profesional, la ley supone una apuesta por la dinamización de la carrera, estableciendo un modelo de carrera horizontal en la progresión de un itinerario de tramos, que permite favorecer las expectativas de trayectoria profesional, sin cambio de trabajo.

El nuevo modelo de carrera horizontal estará estructurado en cuatro tramos, siendo el primero de una duración de cinco años y de seis los restantes.

El desarrollo reglamentario necesario para la aplicación de esta carrera horizontal se llevará a cabo en 6 meses desde la aprobación de la ley. Para ello y, con el objeto de proceder a su aplicación inmediata, las partes se comprometen a iniciar la negociación de dicho desarrollo

reglamentario requerido tan pronto como el anteproyecto sea admitido a trámite en las Cortes Generales.

Por otra parte, se armonizará y racionalizará el sistema complementario de retribuciones, estableciendo en la ley unos niveles mínimos de complemento de destino, fijando los tramos de niveles correspondientes a los diferentes grupos y subgrupos de personal funcionario.

Asimismo, este objetivo de armonización presidirá el proceso de racionalización de las diferentes cuantías de complemento específico, siguiendo la filosofía y los términos del acuerdo de fondos adicionales para la Administración General del Estado. En cumplimiento de este Acuerdo de 4 de marzo de 2018, se llevará a cabo la inmediata ejecución de su apartado 2, así como a la presentación de una propuesta a la comisión de seguimiento de dicho Acuerdo para la ordenación de las cuantías previstas en el apartado 3, culminando el resto de los compromisos en el año 2023, previa negociación colectiva.

En el ánimo de promover el desarrollo profesional, se establecen medidas para potenciar y agilizar la promoción interna que permite un mejor aprovechamiento por la organización de la experiencia del personal, así como para fomentar la carrera vertical.

En desarrollo de lo previsto por el TREBEP, se establece un modelo de evaluación del desempeño basado en la transparencia de los objetivos individuales y colectivos y de los procedimientos, con participación de la parte social en todas sus fases. Para ello se regulará la creación de comisiones de seguimiento, con participación de la administración y las organizaciones sindicales más representativas, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como para la formulación de propuestas de mejora en atención a dichos resultados.

Además, se establecen dos nuevos complementos tanto en materia de carrera y de desempeño, para retribuir al personal al servicio de la Administración del Estado tanto por su promoción como por el reconocimiento a su prestación de servicios.

Aprobado por el Consejo de Ministros el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, se iniciará la negociación, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, de un plan de implantación de la jornada de 35 horas, que habrá de estar finalizada en el primer semestre de 2023 y, en todo caso, antes de finalizar el año.

2. Estructuración del empleo público.

Se procede a poner en marcha el grupo B de personal funcionario en la Administración del Estado, previendo en el marco del diálogo social que se analice en un plazo de seis meses la estructura de cuerpos y escalas vigente y se negociará una propuesta de creación o modificación de cuerpos y escalas, respetando lo que se establezca en el grupo de trabajo constituido a tal efecto en virtud de la cláusula cuarta del Acuerdo para una Administración del siglo XXI.

3. Apuesta por la planificación estratégica.

Es indispensable hacer efectivo el derecho a una buena administración mediante la planificación de las estructuras y la dotación de los recursos que permitan dar respuesta a las complejas exigencias de nuestro tiempo.

La nueva ley apuesta por una planificación estratégica de los recursos humanos, que será negociada previamente con las organizaciones sindicales, a los efectos de contribuir a la consecución de la mayor eficacia en la prestación de los servicios y de la racionalización y

eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Como compromiso, previo a la publicación de la ley, por el empleo público, el presente acuerdo determina en esta materia la obligación de una nueva convocatoria de plazas no cubiertas por la ejecución de la oferta de empleo público, la agilización de plazos en el desarrollo y ejecución de las convocatorias, estableciendo que éstas se publiquen en el mismo año natural que la oferta de empleo público o que finalicen los procesos selectivos con un límite máximo de dos años a computar desde la fecha de publicación de la convocatoria.

Se procurará que las convocatorias de acceso libre y de promoción interna sean convocadas simultáneamente, resolviendo de tal manera que en cada oferta de empleo público se garantice la elección previa de puestos a ofertar a las personas que han superado los procesos de cobertura por promoción interna.

4. Refuerzo del principio de Igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un elemento central en las políticas de personal en la Administración del Estado, conteniendo la nueva ley un refuerzo de medidas que garantizan la no discriminación entre mujeres y hombres y el fomento de la perspectiva de género con carácter transversal en las siguientes materias:

- Desarrollo reglamentario, contenido de temarios, teletrabajo, tratamiento de la información y transferencia de conocimiento y formación, así como la desagregación por sexo de los datos de registros, aplicaciones, estadísticas y estudios.
- La inclusión del diagnóstico de situación previo a los planes de igualdad que incorporarán medidas concretas en función de los resultados obtenidos.
- La introducción de medidas para asegurar la efectividad de la aplicación del régimen disciplinario en materia de acoso, incluyendo la tipificación de las faltas de acoso sexual y por razón de sexo como faltas muy graves en el marco de la LO 3/2007.
- El refuerzo de la protección a la mujer en la excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual, ampliando los plazos para la reserva de puesto y la percepción de retribuciones en esta situación.

5. Reconocimiento de derechos en provisión y movilidad.

En materia de provisión de puestos de trabajo y con la finalidad de fomentar una mayor ocupación de las plazas de necesaria cobertura y de favorecer una movilidad coordinada, se prevé la convocatoria de concursos unitarios para el personal funcionarios, que tendrán carácter abierto y permanente, previa negociación colectiva del modelo, en los que se podrán incluir puestos de trabajo vacantes adscritos a los departamentos ministeriales, organismos autónomos y entidades en las que proceda.

Sólo podrán cubrirse por el sistema de libre designación los puestos de especial responsabilidad y confianza para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

La ley se inspira en el refuerzo de la voluntariedad de los mecanismos de provisión, incluyendo la movilidad en unidades flexibles que tendrá carácter voluntario, ocupación provisional y vigencia temporal.

6. Puesta en valor del diálogo social.

La nueva ley reconoce expresamente la garantía del diálogo social para la determinación de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, para poner en valor el papel de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva y en la necesidad de buscar el consenso y el acuerdo en los avances en materia de empleo público, para lo cual el desarrollo de la ley, la puesta en marcha de sus mandatos y la ejecución de los mismos estará siempre basada en el diálogo social, la participación y la negociación colectiva.

En todo caso serán objeto de negociación colectiva las materias que afectan a las condiciones de trabajo del personal de la Administración del Estado en el plazo máximo que se ha dispuesto en cada uno de los apartados desde la publicación de la ley, no pudiendo superarse en ningún caso los 18 meses,

Las partes se comprometen a adoptar, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, cuantas medidas sean necesarias para impulsar la ejecución de las medidas establecidas en el presente acuerdo, con el objetivo de agilizar y facilitar la implantación de las medidas contenidas en el nuevo modelo, y para fortalecer la administración que deber ser más proactiva, más innovadora en su naturaleza prestadora de servicios en los que debe primar la calidad, eficacia y responsabilidad en su actuación, poniendo siempre en valor a las personas que son el motor de la organización.

Por el Gobierno de España

La Secretaria de Estado de Función Pública

Lidia Sánchez Milán

Por las Organizaciones Sindicales

CCOO

Juana Olmeda Gómez

UGT

Carlos Álvarez Andújar