

Departamento de Documentación

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado

[121/000031]



DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA



Documentación que acompaña al Proyecto de Ley:

- **Memoria del análisis de impacto normativo**
- **Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa**
- **Certificado del Consejo Nacional de la Discapacidad**
- **Certificado de la Comisión Superior de Personal**
- **Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública**
- **Informe competencial del Ministerio de Política Territorial**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Política Territorial**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana**
- **Informe del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030**
- **Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad**



MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

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

11 de julio de 2024



MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

0. FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública	Fecha	05/07/2024
Título de la norma	PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	El anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, para el ámbito objetivo y subjetivo de la misma, dentro del marco normativo establecido por el texto refundido de la Ley del Estatuto		



	<p>Básico del Empleado Público, desarrollando y actualizando su modelo de organización y gestión.</p> <p>Decaída su tramitación parlamentaria tras la convocatoria de Elecciones Generales en 2023, y tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, es preciso continuar con la tramitación de las medidas que, no siendo urgentes para su inclusión en un real decreto-ley, continúan siendo de todo punto necesario aprobar para cerrar el marco normativo del empleo público en la Administración del Estado.</p> <p>Dado el complejo sistema de vigencias que prevé el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la aprobación de una Ley de Función Pública de la Administración del Estado, refundiendo su contenido con el de las medidas urgentes aprobadas en el real decreto antes citado, incrementaría la seguridad jurídica, cubriría vacíos normativos y permitiría la implantación de aquellos elementos nucleares para la reforma de la función pública recogidos en el texto refundido. Esto es especialmente relevantes dada la existencia de elementos del TREBEP y no incluidos en el real decreto-ley que, por falta desarrollo normativo, no han podido ser puestos en marcha aún en el ámbito de la Administración del Estado.</p>
	<p>La norma proyectada constituye la segunda fase del proceso de transformación de la Administración,</p>



Objetivos que se persiguen	<p>complementando la regulación del Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, y configurando el marco normativo relativo a acceso, ordenación, garantía de igualdad, provisión, carrera, retribuciones, aprendizaje, derechos y deberes y régimen disciplinario.</p> <p>Ambas normas, que se refundirán en el futuro, constituirán el marco normativo con el que se abordará de forma integral la modernización de la Administración Pública.</p> <p>En este sentido, se adapta el contenido del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público a la Administración del Estado, sentando las bases para su transformación y, al mismo tiempo, efectuando el desarrollo normativo que fijó como mandato a las distintas administraciones públicas la norma básica hace ya quince años.</p> <p>En ese sentido busca igualmente contribuir a la depuración de la pléyade de normas con rango legal actualmente en vigor en la materia, así como terminar con el complejo sistema de vigencias y aplicaciones transitorias que ha caracterizado el régimen jurídico del empleo público en la Administración del Estado al no haberse llevado a cabo la aprobación de una norma de desarrollo hasta este momento.</p>
-----------------------------------	---



	<p>Además, como Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, la norma proyectada tiene por finalidad propia regular la organización y ordenación de la Función Pública, estableciendo un equilibrio entre los derechos reconocidos por esta norma básica y las potestades de autoorganización de la Administración del Estado; e implementando las figuras jurídicas que introdujo esa norma básica, como la regulación de la dirección pública profesional, de la evaluación del desempeño, o de la carrera horizontal.</p> <p>A mayores, se aprovecha la oportunidad para introducir elementos innovadores que, a la luz de la experiencia acumulada en la gestión de los recursos humanos y; a la vista de los principales retos a que se enfrenta, puedan servir de punto de partida y base normativa para acometer la reforma estructural del empleo público en la Administración del Estado.</p>
Principales alternativas consideradas	<p>El objetivo de desarrollar el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público únicamente puede llevarse a cabo a través de una ley, y junto con el objetivo añadido de derogar las leyes actualmente dispersas en materia de empleo público, implica que solo pueda llevarse a cabo a través de una norma de nuevo cuño.</p> <p>La alternativa de no llevar a cabo la aprobación de ley alguna en esta materia no debe contemplarse, dada la</p>



	necesidad impostergable de llevar a cabo un desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que ponga fin a la situación de transitoriedad que lleva dándose desde 2007.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Ley ordinaria.
Estructura de la norma	<p>Título preliminar. Disposiciones generales</p> <p>Título I. El personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público.</p> <p>Capítulo I. Clases de personal</p> <p>Capítulo II. Estructuración del empleo público en la Administración del Estado</p> <p>Título II. Garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado.</p> <p>Título III. Acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas.</p> <p>Capítulo I. Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio</p>



	<p>Capítulo II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad</p> <p>Capítulo III. Situaciones administrativas</p> <p>Título IV. Derechos y deberes del personal empleado público</p> <p>Capítulo I. Derechos del personal empleado público</p> <p>Capítulo II. Deberes, código de conducta y responsabilidades del personal empleado público</p> <p>Título V. Carrera, promoción profesional y retribuciones.</p> <p>Capítulo I. Carrera y promoción profesional</p> <p>Capítulo II. Retribuciones</p> <p>Título VI. Aprendizaje, formación continua y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.</p> <p>Título VII. Modalidad de prestación de servicios, jornada, permisos y vacaciones.</p> <p>Capítulo I. Modalidades de prestación del servicio</p> <p>Capítulo II. Jornada, permisos y vacaciones</p> <p>Título VIII. Diálogo social. Seguridad y salud laboral.</p> <p>Capítulo I. Derecho a la negociación colectiva</p>
--	---



	<p>Capítulo II. Órganos de representación del personal al servicio de la Administración del Estado</p> <p>Capítulo III. Protección de la seguridad y la salud de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado</p> <p>Título IX. Régimen disciplinario.</p> <p>Título X. Órganos competentes en materia de función pública.</p> <p>[Disposiciones adicionales]</p> <p>[Disposiciones transitorias]</p> <p>[Disposiciones finales]</p>
<p>Informes recabados</p>	<ul style="list-style-type: none">• Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.• Certificado del Consejo Nacional de la Discapacidad.• Certificado de la Comisión Superior de Personal.• Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.• Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública.• Informe competencial del Ministerio de Política Territorial.• Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.• Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.• Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad.



	<ul style="list-style-type: none">Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Política Territorial.	
Trámite de audiencia	Recabado trámite de audiencia, con fechas 4 de enero a 13 de enero de 2023.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	La Ley no tiene carácter básico y se dicta en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, al amparo del artículo 103.3 de la Constitución y en el marco de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1.18 ^a y 149.1.7. ^a de la Constitución.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general	Se espera que la norma tenga un efecto indirecto positivo sobre la economía.



	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma	<input checked="" type="checkbox"/> Implica un gasto <input type="checkbox"/> Implica un ingreso



	<input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	<input type="checkbox"/> Negativo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Nulo
IMPACTO DE FAMILIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA	La norma tiene un impacto de infancia y adolescencia	<input type="checkbox"/> Negativo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Nulo



IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	La norma tiene un impacto medioambiental	<input type="checkbox"/> Negativo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Nulo
-----------------------------------	--	--



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Efectuada con arreglo a la Guía Metodológica, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009, tal y como prevé la disposición adicional primera del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1.1 Motivación.

1.1.1. Causa que motiva la adopción de la norma.

El artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18ª atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. Estas previsiones constitucionales culminaron con la aprobación en 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público; hoy texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tiene naturaleza de ley básica que necesita de un desarrollo legislativo ulterior.

El artículo 6 de esa norma prevé, en este sentido, que las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el



ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la función pública de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas.

No existe en la actualidad una única ley que regule de forma completa la función pública de la Administración del Estado, manteniendo su vigencia normas que, en algunos casos, incluso están parcialmente derogadas o se mantenía temporalmente su vigencia hasta el citado desarrollo normativo. Leyes tales como la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública o la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Decaída su tramitación parlamentaria, por acuerdo de 1 de junio de 2023 de la Mesa de la Diputación Permanente tras la convocatoria de Elecciones Generales, y tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, es preciso continuar con la tramitación de las medidas que, no siendo urgentes para su inclusión en un real decreto-ley, continúan siendo de todo punto necesario aprobar para cerrar el marco normativo del empleo público en la Administración del Estado.

En consecuencia, la aprobación de una Ley de Función Pública de la Administración del Estado incrementaría la seguridad jurídica, cubriría vacíos normativos y permitiría la implantación de aquellos elementos nucleares para la reforma de la función pública recogidos en el texto refundido; elementos que, por falta desarrollo normativo, no han podido ser puestos en marcha aún en el ámbito de la Administración del Estado.

Es por ello que la aprobación de una ley sobre esta materia Ley ha sido una demanda constante tanto de las organizaciones sindicales como de los



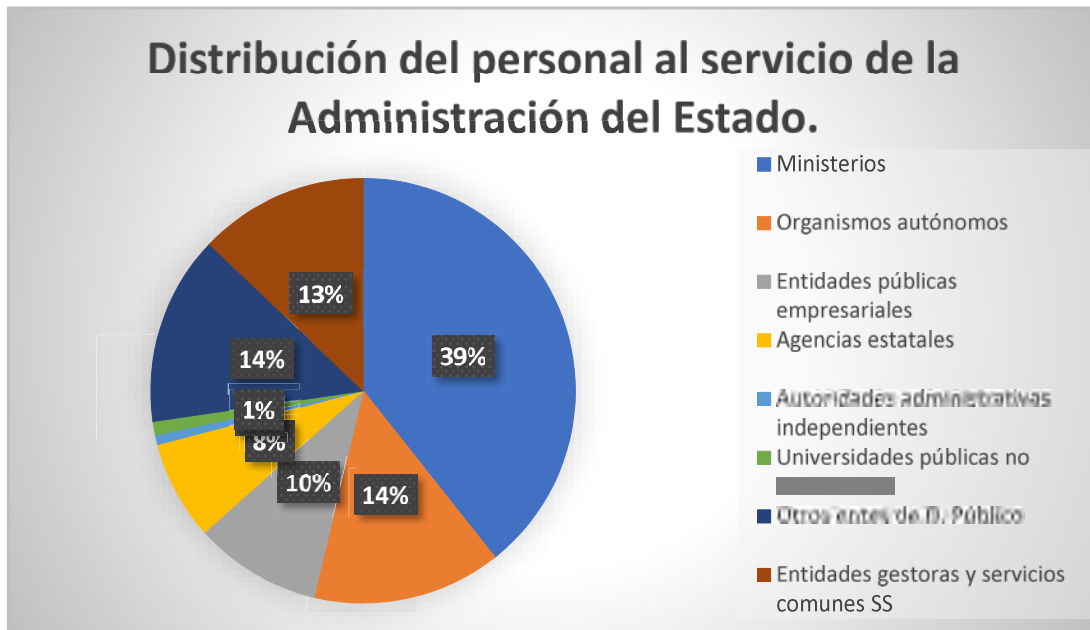
colectivos de funcionarios públicos, del mundo académico y, en definitiva, de toda la sociedad a la que la Administración del Estado presta servicio.

1.1.2. Situación del empleo público en la Administración del Estado. Perspectivas.

La norma proyectada tiene por objeto regular el empleo público en la Administración del Estado. Por tanto, es preciso en este punto valorar en qué situación se encuentra el empleo público estatal, su evolución y proyección estimada para el futuro próximo, en tanto que este análisis proporciona contexto y motivación a la nueva regulación que se plantea en esta norma.

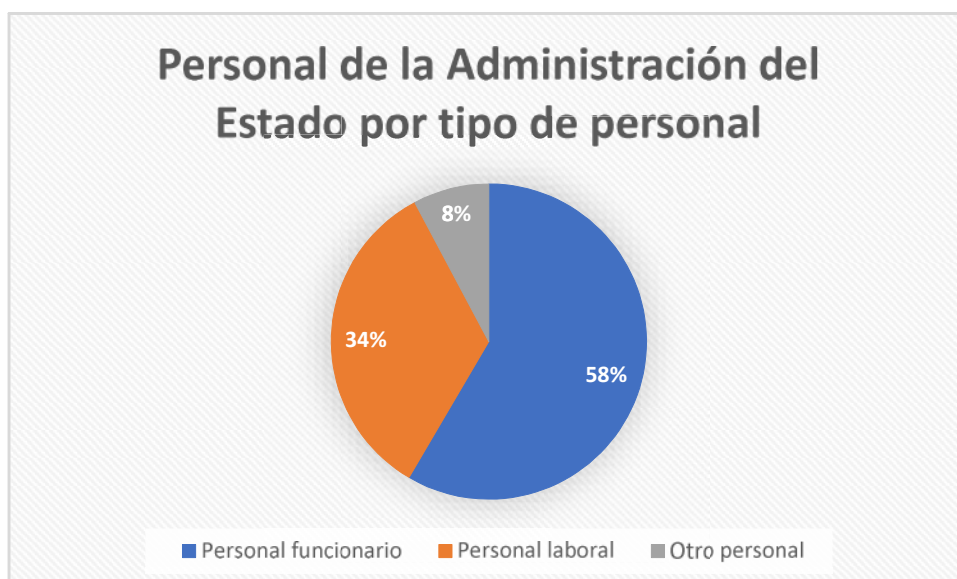
- ***Principales cifras y distribución por tipo de personal***

Según los datos del Registro Central de Personal a 1 de enero de 2024, la Administración del Estado, sin incluir los efectivos de las Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y administración de justicia, cuenta con un total de 238.763 empleadas y empleados públicos, que representan el 8,04% del empleo público de España. De ese personal, casi dos tercios se concentran en los departamentos ministeriales y organismos autónomos.



- **Distribución por tipo de personal.**

De esas 238.763 personas, un 58,46% es personal funcionario de carrera y un 33,73% personal laboral. En el ámbito de los departamentos ministeriales y



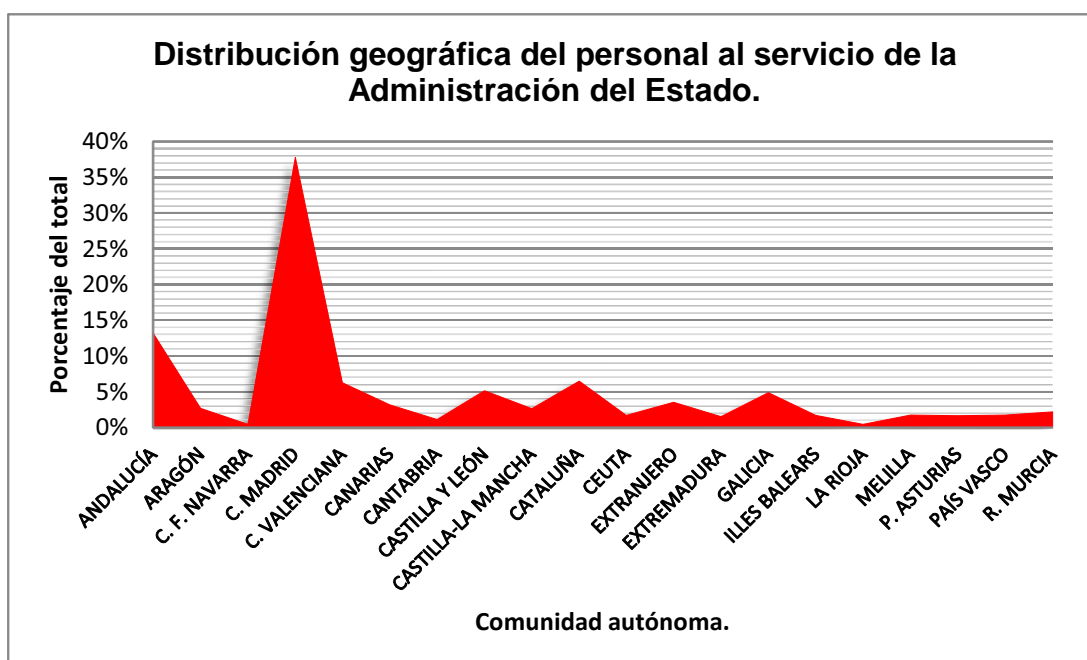


organismos autónomos, el personal interino supone un 2,66% del total y el personal eventual un 0,35%.

Con respecto del total del sector público, la distribución por tipo de personal varía significativamente al tener la Administración del Estado una proporción ligeramente superior de personal laboral y una proporción notablemente inferior de personal interino.

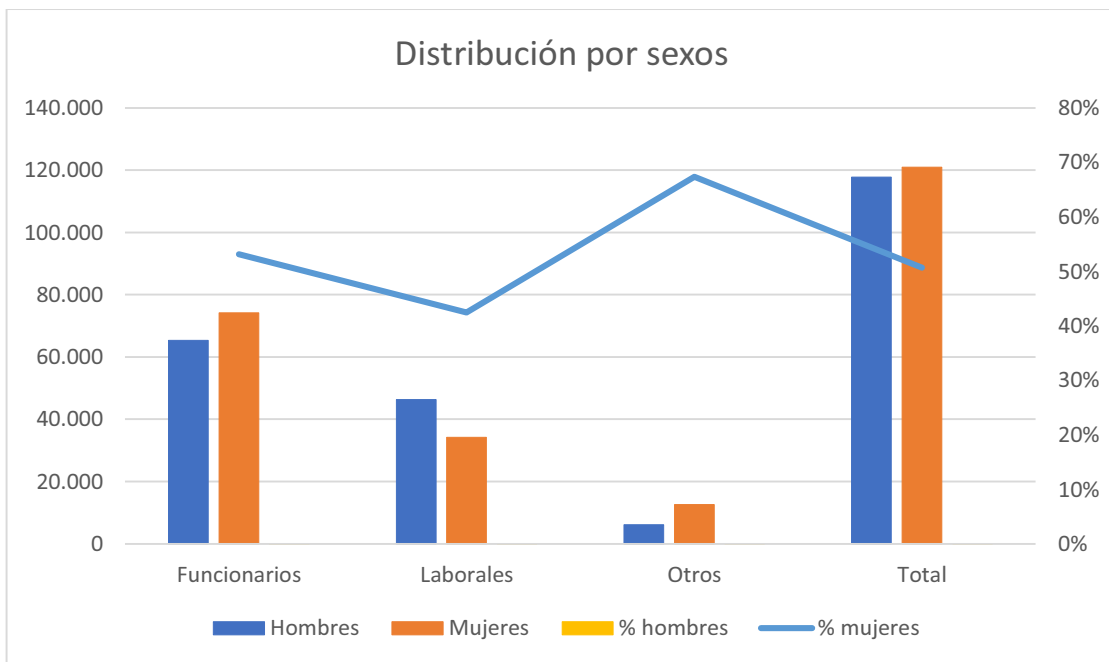
- **Distribución geográfica y por sexo.**

A nivel geográfico los efectivos no se distribuyen de manera uniforme, pues en la Comunidad de Madrid se agrupa el 37,77% del total del personal de la Administración del Estado, en Andalucía un 13,22%, en Cataluña un 6,47%, en la Comunidad Valenciana un 6,26%, en Castilla y León un 5,13%, y en Galicia un 4,85%.



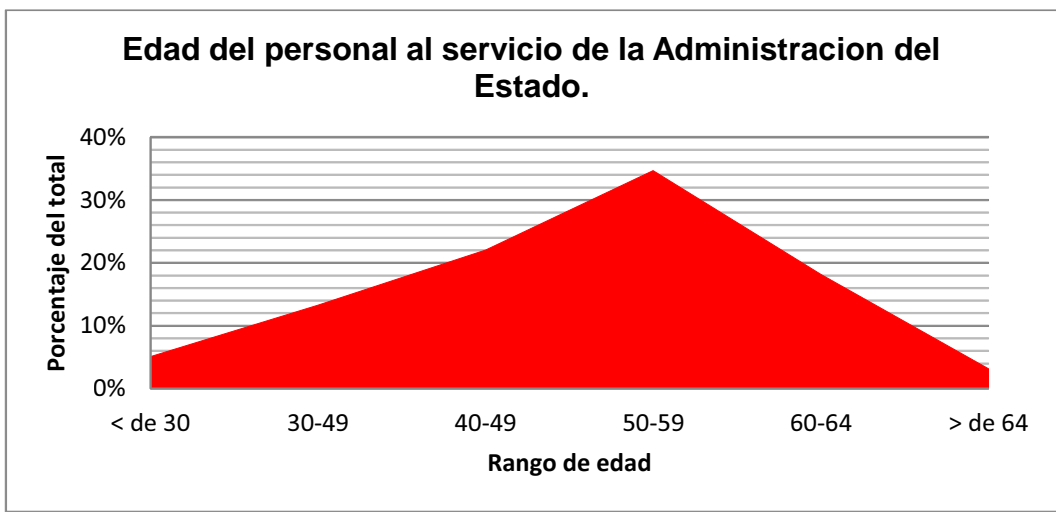


La distribución por sexo es del 49,33% de hombres y el 50,67% de mujeres en el conjunto de empleadas y empleados públicas.

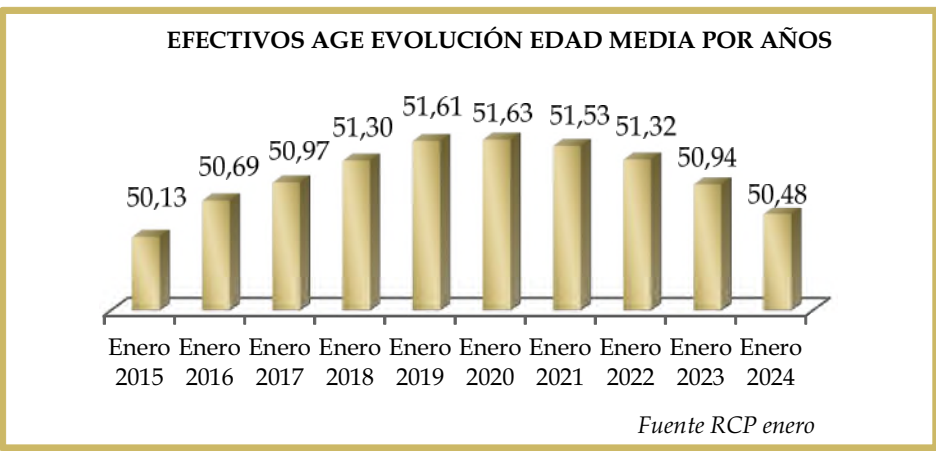


- **Distribución por edad.**

Con los datos relativos a la edad del Registro Central de Personal se puede efectuar la siguiente distribución por edad del personal a su servicio:

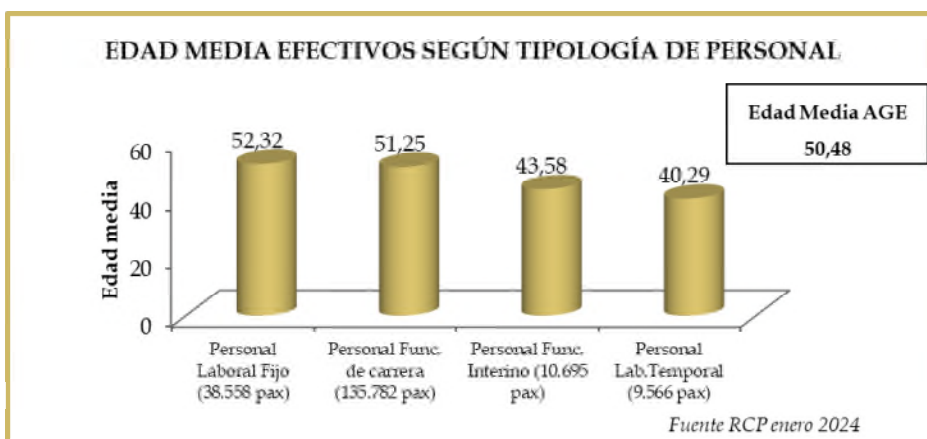


El envejecimiento de las plantillas también se ha puesto de manifiesto también en el *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2024 y proyección futura a 2024*. En él se señala que a enero de 2024 la edad media de los empleados y empleadas públicas en la AGE es de 50,48 años. Destaca que por cuarto año consecutivo se consigue reducir este valor respecto al año anterior, fruto de las nuevas incorporaciones que se están produciendo estos últimos años y que consiguen bajar ligeramente la media.

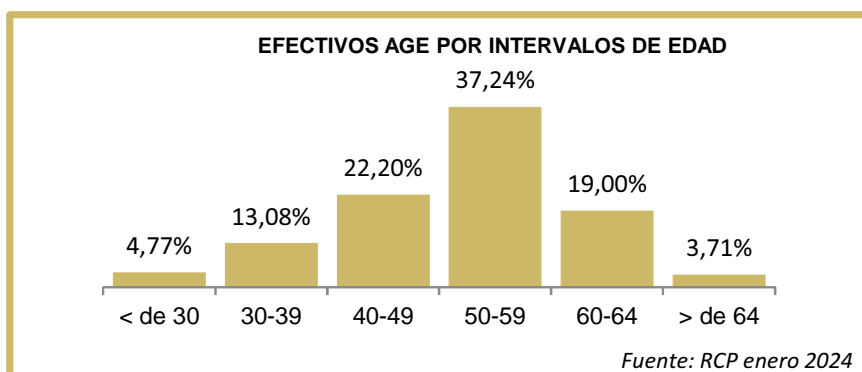




Se aprecian notables diferencias de la edad media según la tipología de personal analizado, como se aprecia en el siguiente gráfico:



La siguiente pirámide por tramos de edad permite ver la distribución de efectivos por intervalos de edad en la AGE:

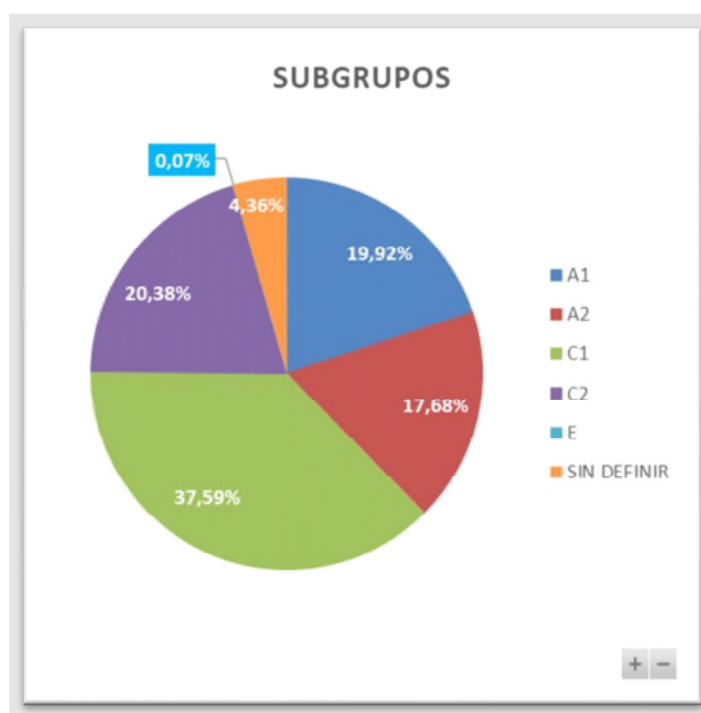


Como se aprecia en el gráfico, el 59,95% de efectivos tiene 50 años o más, y el 17,85% tiene menos de 40 años, porcentaje que se ha incrementado en más de un 4% en los últimos cuatro años.



- **Distribución por Subgrupos de clasificación.**

De acuerdo con los más recientes datos del Registro Central de Personal, la distribución del personal funcionario de carrera por subgrupos de clasificación es la siguiente:

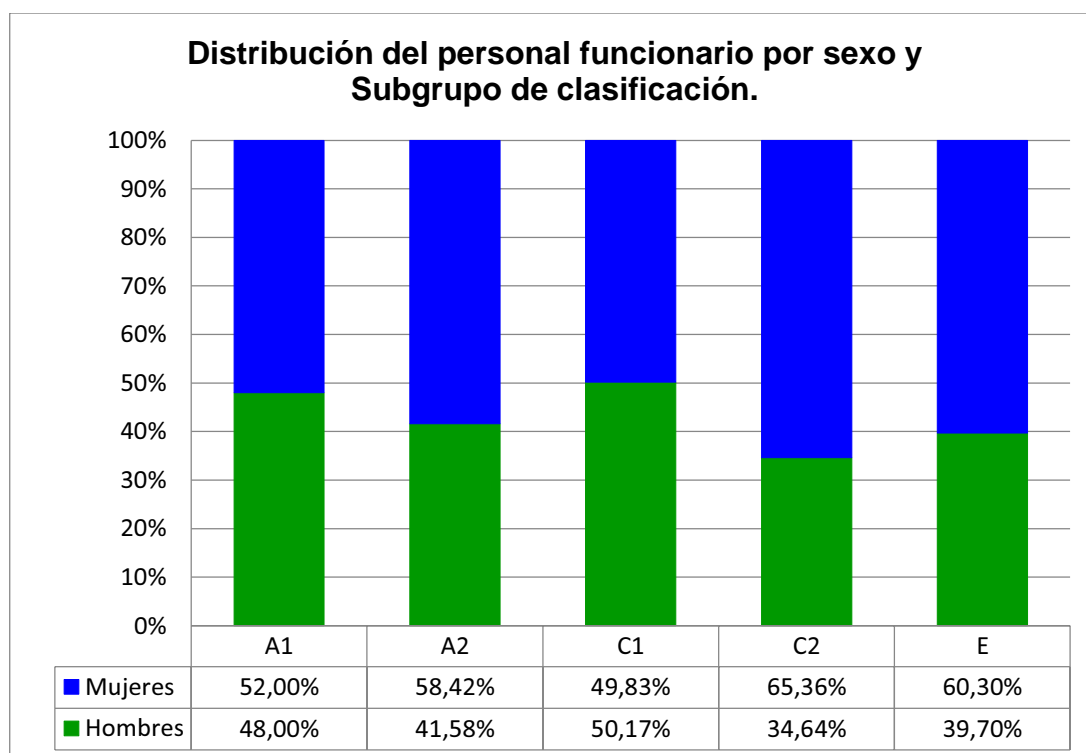


Así, se observa una mayor proporción de Subgrupos C1 y C2, con un porcentaje de tecnificación, en global, del 36,9% (porcentaje de efectivos de los Subgrupos A1 y A2 con respecto del total).

Sin embargo, existen variaciones significativas en función del tipo de órgano. Así, el porcentaje de tecnificación es muy acusado, por encima del 60%, en las agencias estatales, mientras que este porcentaje se reduce en los departamentos ministeriales (35,08%) y organismos autónomos (31,28%).



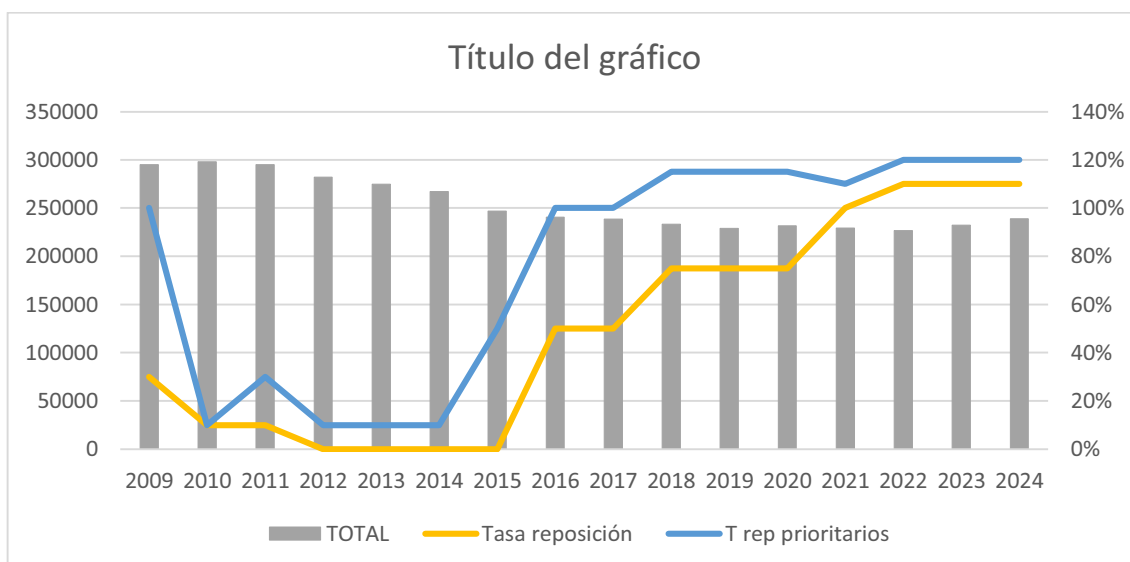
En cuanto a la distribución por sexos de los distintos Subgrupos de clasificación profesional, se puede ver en el siguiente gráfico:



- ***Evolución y perspectivas.***

La cifra que de personas al servicio de la Administración del Estado que se ha señalado al principio, de 238.763 efectivos, refleja un mantenimiento de este número en los últimos años, tras una evolución descendente de manera pronunciada y sostenida desde 2010.

La evolución del número de efectivos en la Administración del Estado puede verse en el siguiente gráfico:



El impacto de la crisis económica, y de las medidas de contención de gasto que le siguieron, tuvieron un claro impacto en el corto plazo en la evolución de las cifras de efectivos, parcialmente mitigadas con la recuperación de las tasas de reposición de efectivos que se realizó, especialmente a partir de 2016.

Ello no obstante, la tendencia a la baja es marcada, y la recuperación del empleo perdido no parece que pueda producirse en el corto plazo, aun con la parcial recuperación de las tasas de reposición de efectivos que ha ido teniendo lugar.

Esto es así puesto que, además del impacto de la constricción de la oferta de puestos de trabajo en el sector público, hay que tener en cuenta el propio impacto demográfico en el personal al servicio de la Administración del Estado, con las tasas de envejecimiento que se mostraron en el apartado anterior.

1.1.3. Situación del empleo público en las Comunidades Autónomas.

Desde una perspectiva comparada, constitucionalmente las Comunidades Autónomas están dotadas de competencias legislativas en materia de función



pública, con el único límite de respetar las bases del régimen estatutario establecidas por el Estado.

Ya la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública establecía la posibilidad para las Comunidades Autónomas de ordenar mediante ley de las respectivas asambleas legislativas su función pública propia. En el ejercicio de estas competencias, las diferentes Comunidades Autónomas elaboraron sus correspondientes leyes de función pública.

El TREBEP prevé que en desarrollo del mismo las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas aprueben, en el marco de sus competencias, leyes reguladoras de la función pública.

Hasta el momento han dictado leyes de función pública en desarrollo del EBEP (dejando a un lado modificaciones puntuales para poder implantar aspectos contenidos en el mismo) las siguientes Comunidades Autónomas:

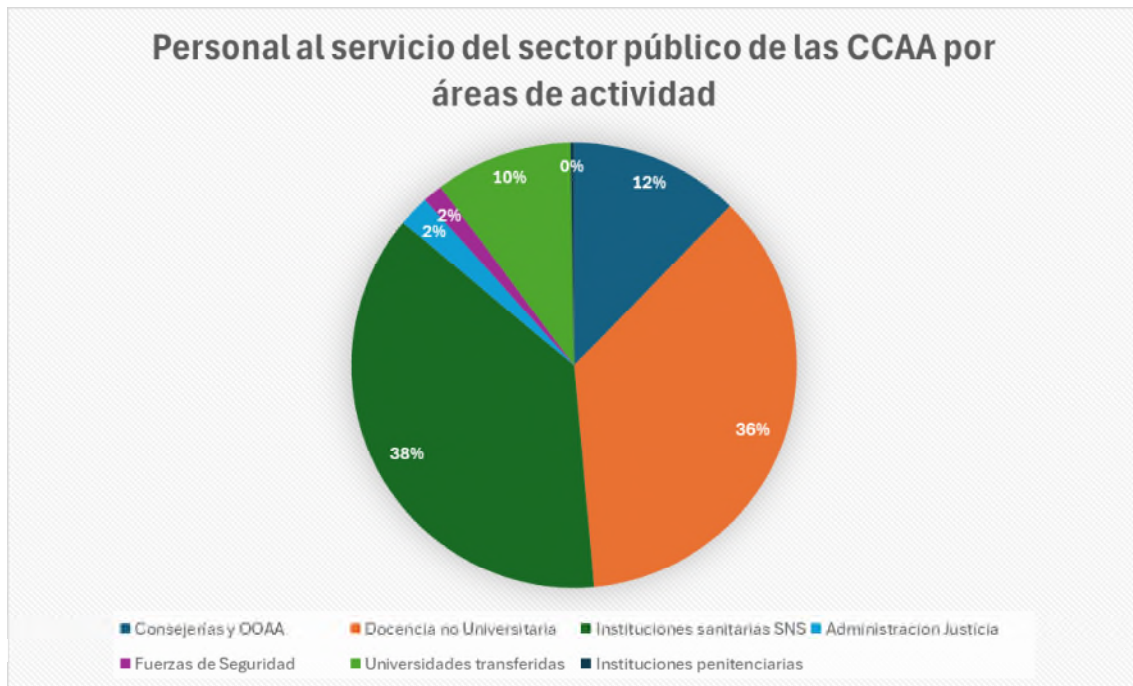
- Castilla-La Mancha (Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha).
- Extremadura (Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura).
- Galicia (Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia).
- Comunidad Valenciana (Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana).
- País Vasco (Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco)



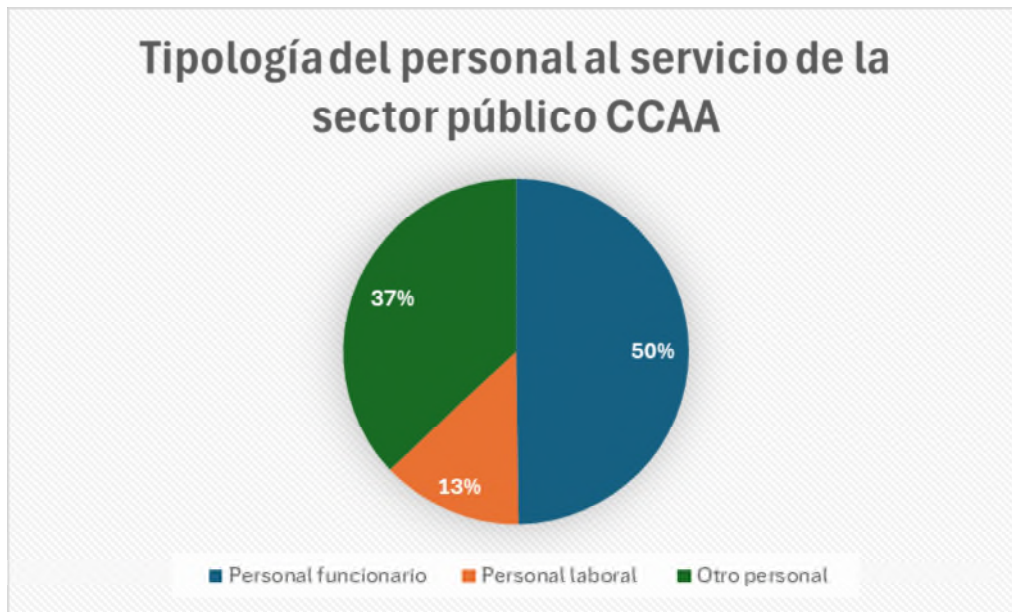
No obstante, en líneas generales, las leyes autonómicas anteriores al TREBEP han seguido el modelo de función pública estatal, sin diferencias relevantes en los aspectos no básicos.

El personal al servicio de la Administración de las Comunidades Autónomas ascendía a 1.862.329 empleados públicos, estando distribuido de la siguiente forma:

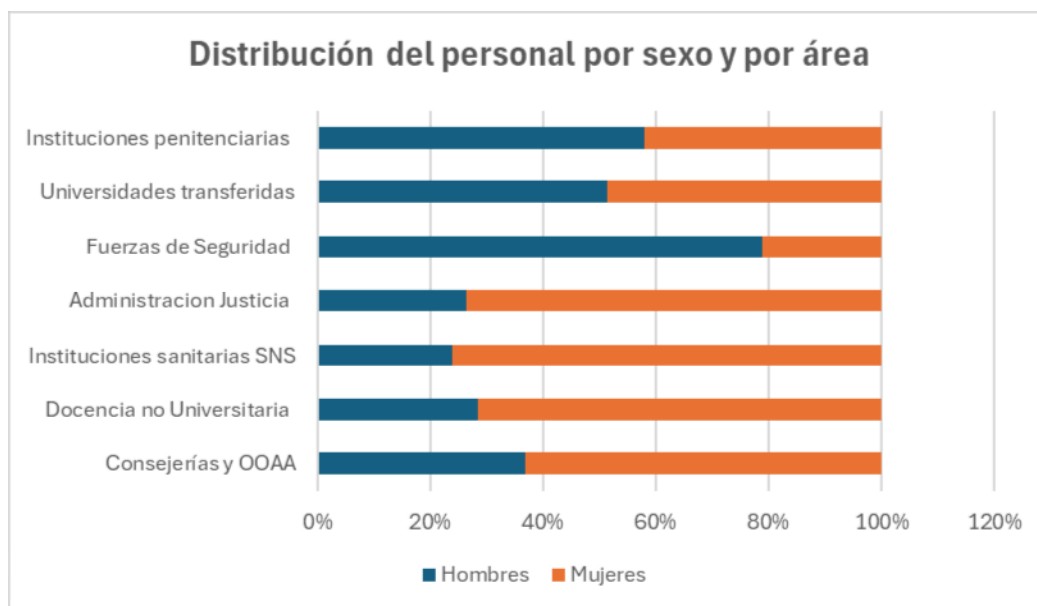
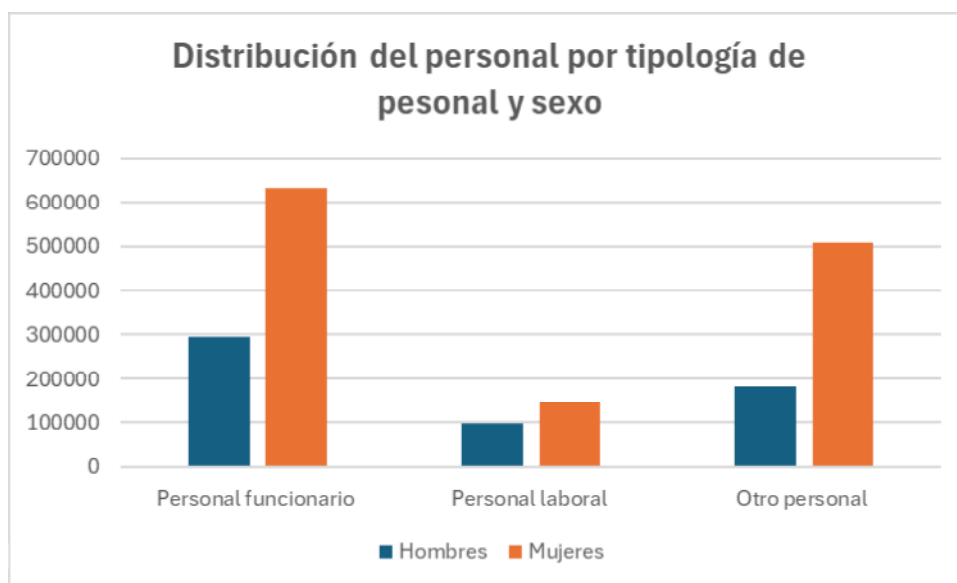
SECTOR PÚBLICO CCAA	Personal funcionario	Personal laboral	Otro personal	TOTAL
Administración General				
Consejerías y OOAA	101.976	70.989	56.987	229.952
Docencia no Universitaria	402.226	53.664	218.627	674.517
Instituciones sanitarias SNS	299.480	11.211	387.402	698.093
Administración Justicia	27.084	1.101	13.909	42.094
Fuerzas de Seguridad	26.054	0	927	26.981
Universidades transferidas	66.067	109.671	10.196	185.934
Instituciones penitenciarias	3.929	160	669	4.758
TOTAL	926.816	246.796	688.717	1.862.329



Por **tipología de personal**, y en consonancia con el resto de Administraciones Públicas, el régimen de Función Pública es la regla general y el personal funcionario está en torno al 50% del total de efectivos. No obstante, el peso del empleo público temporal se refleja en el alto porcentaje (más de un 37% del total) que tiene el colectivo de “otro personal” respecto de la Administración Pública estatal o la Administración local.



En cuanto a la **distribución por sexos** del conjunto del personal, los hombres ascienden a 574.866, lo que representa un 31% del total, mientras que las mujeres suponen 1.287.4634 efectivos, un 69% del total. De todas las Administraciones Públicas, en las Comunidades Autónomas la diferencia de sexos es más clara a favor de las mujeres y una observación más detallada atendiendo a la tipología de personal y al sexo y al área de actividad muestra cómo la presencia mayoritaria de mujeres se extiende a todos los tipos de empleados públicos.



1.1.4. Situación del empleo público en los países de nuestro entorno

El tamaño del empleo público en la Administración central varía significativamente entre los países de la OCDE, que supone una media del 18%. En el caso de España, éste se encuentra en un 15,5%.



Entre 2011 y 2019, el porcentaje de personal empleado público a nivel central se ha mantenido relativamente estable en el entorno OCDE, continuando una tendencia observada durante el período 2009-14.

Al igual que ocurre en la mayoría de los países de la OCDE (68%), la mayoría del personal de la Administración del Estado es funcionario de carrera (70,2%), y se enfrenta a unos retos y desafíos comunes, como se ha puesto de manifiesto en diversos foros internacionales, como la Red EUPAN o *European Public Administration Network* o la OCDE: captación y retención del empleo público, la profesionalización de la función directiva, establecimientos de un sistema de gestión de recursos humanos en torno a las competencias, que permitan articular los procedimientos de selección, carrera profesional y evaluación del desempeño, así como reconocer el papel estratégico de la formación.

Estos retos se aglutinan en la **Recomendación de Liderazgo y Capacidad** aprobada por la OCDE en enero de 2019. El objetivo de esta Recomendación era, precisamente, identificar qué implica para el empleo público estar alineado con las necesidades del siglo XXI, así como definir las estrategias necesarias para lograr y promover un empleo público de alto rendimiento.

Para ello, la Recomendación incluye diversos ámbitos de actuación, ordenados en torno a tres ejes: cultura y liderazgo basado en valores, empleados públicos efectivos y capacitados y sistemas de empleo público flexibles y adaptativos.

Estas estrategias para lograr un empleo público de alto rendimiento ya se han incluido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, 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. De esta manera, este



primer texto normativo es la punta de lanza de un nuevo modelo de empleo público que seguirá construyéndose con las novedades y contenidos establecidos en el anteproyecto de ley.

1.1.5. Oportunidad de la propuesta.

Como se ha dicho, sin perjuicio del mandato legal expreso a que atiende la elaboración de este anteproyecto de ley, la aprobación de una Ley de Función Pública de la Administración del Estado ha sido una demanda constante tanto de los sindicatos más representativos como de los colectivos de funcionarios públicos.

En ese sentido, quince años después de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, cerca de un 30% del articulado de la ley básica ha quedado en una situación de “transitoriedad permanente”, en la que permanece vigente el disperso régimen jurídico aprobado para atender a la gestión de los recursos humanos hace más de treinta años, el cual responde a las necesidades de la Administración del siglo pasado.

La elaboración y aprobación de una Ley de Función Pública para la Administración del Estado responde a un claro interés público como es fijar el marco normativo regulador de la gestión del personal al servicio de una Administración del siglo XXI.

De esta manera, la aprobación del Estatuto Básico en 2007 ya respondía a la necesidad de coadyuvar a la mejora de la competitividad de nuestro país a través de una organización administrativa eficaz, objetiva y bien ordenada, en el contexto de una gobernanza multinivel en el que las relaciones, tanto con el tejido empresarial, la sociedad civil, así como con los países de nuestro entorno no hacían sino intensificarse. En una sociedad cada vez más digital y tecnificada, el



factor humano tiene una importancia capital como auténtica palanca de cambio y aporte de valor añadido en un entorno cada vez más competitivo.

Tal y como se reconocía en el informe de preparación del Estatuto Básico, no puede existir una buena Administración allí donde el sistema de empleo público es deficiente. Por ello, el régimen jurídico aplicable a los empleados públicos debe hacer posible la selección de los mejores candidatos, proporcionarles unas oportunidades de promoción profesional y una compensación por su trabajo que estimulen su dedicación al servicio público, así como la formación más apropiada para atenderlo. También debe establecer un equilibrio adecuado entre sus derechos e intereses legítimos y sus deberes, obligaciones y responsabilidades, teniendo en cuenta que lo primordial es siempre garantizar el mejor servicio al conjunto de la ciudadanía.

Esta ley tiene por objeto lograr no solo la armonización del actual y disperso sistema legal, sino sentar nuevas bases que configuren el punto de partida de un nuevo sistema jurídico integral para la gestión del capital humano acorde con los desafíos del presente y del futuro.

En los últimos quince años la Administración ha visto como ha continuado aumentando la complejidad de los asuntos y funciones asumidas, a lo cual hay que añadir la inmediatez que la generalización del uso de las tecnologías de la información y comunicación ha venido a fijar en las relaciones para con la ciudadanía y a nivel interno. También hay que tener en cuenta los desafíos que ello conlleva, en términos de organización y de formación y capacitación continua, para poder hacer frente a las necesidades y demandas de una sociedad no solo más cambiante, sino más rápidamente cambiante. Igualmente, el servicio público se lleva a cabo en un entorno más tecnológico, en el que las herramientas digitales están transformando la forma de organizar el trabajo,



incluso los mismos puestos de trabajo, dibujando un futuro de importantes transformaciones en el servicio público.

La aprobación de una norma de nuevo cuño no constituye, por tanto, un fin en sí mismo, sino que se plantea a fin de que sirva para la construcción de una base sólida sobre la que apoyar el ordenamiento jurídico de la función pública del futuro, de la mano de un desarrollo reglamentario que modernice las figuras que subsisten y desarrolle todas aquellas otras figuras de nuevo cuño que se definen y se delimitan en esta ley.

La oportunidad de la norma propuesta viene dada puesto que el contexto actual se plantea como una oportunidad inmejorable para dar un decidido paso hacia la modernización de la organización del personal al servicio de la Administración del Estado.

El impacto de la crisis epidemiológica por la COVID-19 supuso, además de los desafíos sociales, políticos y económicos de sobra conocidos, un importante desafío organizativo en el que quedó de manifiesto la capacidad del personal al servicio de las administraciones públicas de garantizar la prestación de los servicios públicos en contextos de enormes dificultades, al tiempo que se pudo observar la importancia de dotar a la Administración de herramientas organizativas ágiles para prestar servicios ante cualquier eventualidad.

La efectiva implementación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ha ofrecido una ocasión propicia para iniciar las reformas que quedaron interrumpidas la pasada década. El desarrollo de una Administración para el siglo XXI queda fijado como una de las diez políticas palanca de reforma estructural para un crecimiento sostenible e inclusivo a través de la modernización de las Administraciones Públicas, con el fin de mejorar la



eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y precariedad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos a las administraciones, muestra de la importancia capital del sector público en la ejecución de las reformas estructurales y los programas de inversión.

De acuerdo con lo establecido en el hito 148 se aprobó el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Esta norma ha sentado ya algunas de las bases esenciales para la reforma de la función pública de la Administración del Estado como son la planificación estratégica de los recursos humanos, los procesos selectivos y la instauración del concurso abierto y permanente, la carrera horizontal junto con la evaluación del desempeño y, por último, un régimen jurídico específico para el personal directivo público. Por tanto, estas cuestiones no aparecen en el anteproyecto de ley.

1.2 Objetivos.

De acuerdo con todo lo expuesto hasta ahora, son varios los objetivos que persigue la norma proyectada:

i. Avanzar en el proceso de transformación de la Administración para modernizarla y adaptarla al momento presente y futuro.

Este proyecto de ley constituye la segunda fase de un proceso de transformación integral de la Administración del Estado, complementando las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Se completa el régimen jurídico en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en acceso, ordenación, garantía de igualdad, provision, carrera, retribuciones, aprendizaje, derechos y deberes y régimen disciplinario.



Ambas normas definen un modelo que sienta las bases para la transformación de la función pública, con el objetivo de elevar los niveles de calidad de la Administración a niveles comparables a los países nórdicos y modernizar la Administración para responder a los retos presentes y futuros, particularmente, la digitalización y el relevo generacional de las plantillas.

Estas dos normas de rango legal, que previsiblemente serán objeto de refundición, constituyen un marco normativo completo a través del que se sientan las bases de la Administración moderna, resiliente y eficiente con la que hacer frente a los retos actuales y futuros.

Este marco, junto con los desarrollos reglamentario permitirán avanzar gradualmente hacia un modelo profesionalizado basado en las áreas funcionales y la gestión por competencias, en convivencia con los elementos clásicos de nuestra función pública.

ii. Mejora y modernización de los instrumentos de gestión de los recursos humanos.

En concreto, y en el marco del avance en el proceso de transformación y mejor de la calidad de la Administración, como Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, la norma proyectada tiene por finalidad propia regular la organización y ordenación de la Función Pública de la Administración del Estado.

De esta forma, y aprovechando la oportunidad de continuar llevando a cabo el desarrollo del TREBEP en la Administración del Estado, se introducen elementos innovadores que, a la luz de la experiencia acumulada en la gestión de los recursos humanos y a la vista de los principales retos a que se enfrenta, puedan servir de punto de partida y base normativa para acometer la reforma estructural del empleo público en la Administración del Estado, que sirva para mejorar la calidad de los servicios públicos en una sociedad abierta y plural.



Como se ha dicho, esta norma constituye la segunda fase de un paquete normativo integral que constituya el nuevo ordenamiento jurídico de la función pública de la Administración del Estado.

Así, este objetivo general a su vez muestra objetivos más concretos en este anteproyecto de ley:

iii. Mejora en las cualificaciones y competencias del personal al servicio de la Administración del Estado.

Uno de los ejes sobre los que ha de asentarse la mejora y modernización de la gestión de los recursos humanos pasa necesariamente por la profesionalización y cualificación de su capital humano.

La gestión por marcos competencias y los itinerarios formativos constituyen elementos fundamentales del régimen de empleo público.

Así, esta norma crea las figuras de los centros de aprendizaje (INAP, IEF, CEJ), que establecen pautas comunes de la política de formación y los promotores de formación y aprendizaje. Igualmente configura la formación como derecho y como deber, con previsión de la posibilidad de formación de carácter obligatoria y abriendo la posibilidad a determinar itinerarios formativos que ofrezcan una mayor previsibilidad a la carrera, todo ello a fin de que se traduzca en un aprendizaje a lo largo de toda la carrera profesional, sobre la base de marcos competenciales, para dar respuesta a los requerimientos del puesto de trabajo actual y a futuro, así como cobertura de nuevos puestos que se realice a través de la carrera profesional.



iv. Lograr una mayor seguridad jurídica y simplicidad normativa.

La situación actual se caracteriza por la existencia de un marco normativo compuesto por un complejo sistema de vigencias y aplicaciones transitorias.

El nivel de complejidad del marco normativo actual lo refleja el hecho de que fuera preciso publicar un conjunto de reglas y criterios interpretativos con que lograr una actuación coordinada y homogénea de los responsables de la gestión de los recursos humanos, a través de las “Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración del Estado y sus Organismos Públicos”, aprobadas por Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública.

Por ello, uno de los objetivos de esta norma lo constituye simplificar este ordenamiento jurídico aplicable y ofrecer seguridad jurídica a los operadores jurídicos que hayan de aplicarlo.

Para ello, se plantean varios objetivos más concretos:

iv.1 Conformar un régimen jurídico unitario en materia de empleo público para la Administración del Estado.

De esta manera, aprovechando la oportunidad que ofrece el mandato de desarrollo legal fijado en el TREBEP, la redacción del presente texto normativo se realiza con el objetivo de depurar el ordenamiento jurídico aplicable en materia de función pública, derogando definitivamente todas las normas con rango legal dispersas en la actualidad, hasta donde sea posible para evitar vacíos normativos, y simplificando el marco normativo legal aplicable.

El objetivo unificador del régimen jurídico de la función pública en la Administración del Estado implica la simplificación de los instrumentos



normativos a los que acudir en la gestión de los recursos humanos, facilitando su aplicación por parte de los distintos operadores jurídicos.

iv.2. Asegurar el máximo grado aplicabilidad en el momento de la entrada en vigor de la norma.

En línea con el objetivo anterior, lo que persigue esta norma es dotar a la función pública de la Administración del Estado de un conjunto normativo unitario y cohesionado, de sencillo manejo para los empleados públicos y demás operadores jurídicos implicados.

Este objetivo consiste en eliminar la transitoriedad del ordenamiento jurídico en materia de función pública, poniendo fin a la situación que ha seguido a la aprobación en 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se opta por tanto por diseñar una norma que aproveche en lo posible la regulación vigente, de forma que en tanto se terminan de perfilar las novedades y se desarrollen los oportunos reglamentos de desarrollo, podrán seguir utilizándose la gran mayoría de figuras jurídicas previstas en las disposiciones reglamentarias actualmente en vigor. Se pretende así poder garantizar la máxima seguridad jurídica y evitar, en la medida de lo posible, un exceso de complejidad en la entrada en vigor de las nuevas reglas que se incluyen.

iv.3 Dotar a la función pública de la Administración del Estado de un régimen jurídico estable.

La norma proyectada busca asegurar su permanencia en el tiempo sin que tenga que ser objeto de continuas reformas posteriores. La pervivencia en el tiempo de una norma suele ser muestra de dos aspectos, o bien de su alta calidad o bien de la dificultad en su reforma. Con lo primero en mente, se pretende que este



texto constituya el primer hito de una Administración del Estado del siglo XXI con vocación de permanencia.

Es por ello que se acude a la remisión reglamentaria para la concreción y desarrollo de aquellos extremos que se considera que deben acompañarse a las necesidades de los empleados públicos y los gestores de personal y que quedarían peligrosamente petrificados, congelación de rango mediante, en caso de regularse con excesivo detalle en una ley.

1.3 Análisis de alternativas

De acuerdo con lo que se ha indicado en los puntos anteriores, esta propuesta obedece al mandato que efectúa el TRLEBEP de que en su desarrollo se aprueben por ley de Cortes Generales y asamblea legislativa de las comunidades autónomas, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas, con carácter general en el artículo 6, y con carácter parcial en múltiples apartados de la norma a los que ya se ha hecho referencia. De tal manera que la consideración de otros instrumentos normativos diferentes a una ley de Cortes Generales no tiene cabida y, por tanto, no pueden valorarse inconvenientes o ventajas de las alternativas de carácter formal para este anteproyecto de ley.

La alternativa de no llevar a cabo la aprobación de ley alguna (“alternativa cero”) en esta materia no debe contemplarse, dada la necesidad impostergable de complementar la reforma efectuada por el Real Decreto- Ley 6/023, de 19 de diciembre, como segunda fase de un proceso integral de transformación de la Administración que la modernice y dote de herramientas para afrontar los retos presentes y futuros.



Este proceso de reforma exige dar desarrollo al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y acabar con la situación de transitoriedad en cuanto al marco jurídico aplicable que lleva dándose desde 2007.

Por otro lado, la alternativa de adoptar el desarrollo a través de la modificación de normas en vigor, o desarrollos parciales para las materias cuyo desarrollo expresamente se contemple en el TRLEBEP tampoco debe de valorarse, puesto que viene a chocar primero con el mandato del artículo 6 del texto refundido, cuando establece que se aprobarán “leyes reguladoras de la función pública” y con el carácter integrador que tenía el Estatuto Básico del Empleado Público, descrito en el informe de la Comisión para el Estudio y la Preparación del Estatuto Básico del Empleado Público como *“Un Estatuto que comprenda, en suma, todas aquellas reglas y principios de aplicación común a todos ellos, que son ya muchos, sin perjuicio de las normas que convenga establecer de forma diferenciada para uno u otro colectivo”*.

Uno de los objetivos de esta norma, debe necesariamente ser depurar el ordenamiento jurídico en materia de Función Pública, derogando todas las normas de carácter general actualmente dispersas en distintos textos legales, algunos de ellos anteriores a la Constitución Española.

La dispersión normativa actual en materia de función pública supone un verdadero reto para el trabajo de los diferentes operadores jurídicos, tanto dentro de la Administración como fuera de ella; tal y como se manifestó en su momento con la necesidad de adoptar un criterio de interpretación y aplicación del recién aprobado Estatuto Básico del Empleado Público, a través de la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del



Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración del Estado y sus organismos públicos.

Tal objeto sólo puede lograrse a través de una norma de nuevo cuño como la que se propone.

Más allá de estas consideraciones, conviene destacar, no obstante, que el anteproyecto de ley pretende no extenderse de forma pormenorizada a todos los elementos que se regulan. Por ello, a lo largo del texto se presentan diversas remisiones a los reglamentos de desarrollo en diversos artículos en materia de provisión de puestos de trabajo y movilidad, situaciones administrativas, entre otros. Estas remisiones a normas reglamentarias encuentran su razón en que los elementos más novedosos introducidos por el anteproyecto ley se configuren de manera más flexible.

1.4 Adecuación a los principios de buena regulación

Los criterios seguidos se han basado en los principios de la buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, los principios de necesidad y eficacia vienen justificados por la conveniencia de llevar a cabo el desarrollo del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que implemente las figuras de nuevo cuño en él incluidas, y ponga fin al régimen de transitoriedad de que adolecía el régimen jurídico del empleo público. Así, la aprobación de una Ley de la Función Pública para la Administración del Estado ha sido una reclamación constante desde 2007.



El principio de necesidad se cumple a través de la mejora de los instrumentos de ordenación y gestión de los recursos humanos que se incluyen y que en el Estatuto Básico del Empleado Público quedaron postergados a la aprobación de las leyes de función pública de desarrollo de su texto, tales como el cierre del modelo de grupos y subgrupos de clasificación, entre otros. También se desarrollan parcialmente aspectos tales como la regulación de los restantes tipos de personal al servicio de la Administración del Estado, la prolongación en el servicio activo de las personas en edad de jubilación, las modalidades adicionales de provisión, movilidad y situaciones administrativas del personal funcionario, así como la regulación de las faltas disciplinarias graves y leves.

Al obedecer al mandato del TRLEBEP, no caben cauces alternativos para llevar a cabo este desarrollo que no sean a través de una Ley de Cortes Generales, tal y como se ha expuesto en el apartado 1.3. No obstante, el principio de eficacia se cumple igualmente en la medida en que la aprobación de la Ley de Función Pública de la Administración del Estado sirve para depurar el ordenamiento jurídico, dando término a la transitoriedad endémica de que ha adolecido el régimen jurídico de la función pública desde la aprobación el Estatuto Básico del Empleado Público.

En el apartado 1.2.i, así como en el apartado 2.1 de este documento se detallan las novedades que introduce la norma, que huelga reiterar en este punto. Basta con apuntar que esta norma cumple con el principio de eficacia al ser el cauce idóneo para el desarrollo de cuestiones tales como el aprendizaje, la formación y capacitación de las empleadas y empleados público.

El principio de eficiencia tiene por objeto evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos. En ese sentido, la regulación incluida en la norma simplifica



la gestión de los recursos humanos, especialmente en los apartados relativos a la provisión, movilidad y situaciones administrativas, con una regulación más sencilla.

El principio de proporcionalidad se cumple en la medida en que, tal y como se ha expuesto, se rehúye la mera reproducción del contenido del TRLEBEP, salvo en los artículos donde se ha considerado necesario. De esta forma se contiene la regulación imprescindible para cumplir con la función de desarrollo de la norma.

Así, se permite que sea el desarrollo reglamentario el que perfile los aspectos procedimentales y de gestión de las figuras reguladas, así como la concreción detallada de algunos de ellos, de forma que el ordenamiento jurídico de la función pública que entre en vigor con la norma propuesta pueda adaptarse con agilidad a la cambiante realidad del empleo público.

Con el fin de generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión, el principio de seguridad jurídica se cumple en la medida en que se garantiza la aplicabilidad directa de la mayoría del articulado, depurando de forma efectiva y completa los preceptos actualmente dispersos en diversas normas legales.

En cuanto al principio de transparencia, la norma propuesta ha sido tramitada siguiendo el cauce previsto por el artículo 26 de la Ley del Gobierno.

A tal fin con fecha 9 de marzo de 2020 se inició el trámite de audiencia previa, que se cerraría con fecha 10 de junio, al venir el plazo suspendido por la aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.



Tras la finalización del trámite de consulta previa se publicó en el portal, para su general conocimiento, una nota-resumen ([Nota-Cierre-consulta-publica-LFPAGE.pdf \(mpt.gob.es\)](#)), sintetizando las aportaciones más relevantes que fueron recabadas durante el trámite de consulta previa; habiéndose recibido un total de 86 aportaciones por parte de 19 particulares y 9 asociaciones y organizaciones de representación de empleados públicos.

Asimismo, se sustanció el trámite de audiencia pública, conforme a lo dispuesto en la normativa mencionada. En el plazo establecido se recibieron un total de 1.145 aportaciones a todo el articulado, de las cuales 561 provinieron de asociaciones, 297 de grupos de particulares, 198 de particulares y 89 de organizaciones sindicales.

Finalmente, alcanzado Acuerdo sobre las líneas de actuación de la Ley de Función Pública de la Administración del Estado con fecha 1 de marzo fue publicado en la web del departamento: [Acuerdo MGNAGE Art 36 3 TREBEP lineas actuacion LFP 1 3 2023.pdf \(digital.gob.es\)](#)

1.5. Inclusión en el Plan Anual Normativo 2024

La presente propuesta no se encuentra recogida en el Plan Anual Normativo 2024, aprobado con fecha 26 de marzo de 2024.



2. CONTENIDO

2.1. Estructura de la norma.

Esta Ley consta de 113 artículos, divididos en once títulos y doce capítulos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

Título preliminar. Disposiciones generales.

Artículo 1, que regula el objeto y principios de actuación.

Artículos 2 y 3, que fijan el ámbito de aplicación.

Título I. El personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público.

Capítulo I. Clases de personal.

Artículo 4 a 8, relativos a la clasificación profesional del personal empleado público, y el régimen concreto del personal funcionario de carrera, del personal funcionario interino, del personal laboral y del personal eventual.

Capítulo II. Estructuración del empleo público en la Administración del Estado.

Artículo 9, que regula los cuerpos y escalas de personal funcionario.

Artículo 10, que regula los grupos de clasificación profesional.



Título II. Garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado.

Artículos 11 y 12, relativo a los criterios de actuación en materia de igualdad y a las unidades de igualdad.

Artículo 13, relativo a los planes de igualdad.

Artículo 14, que recoge la prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículos 15 y 16, referidos a la formación en igualdad y a la negociación colectiva en materia de igualdad.

Título III. Acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas.

Capítulo I. Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Artículos 17 a 19, que recogen los requisitos generales, así como las reglas específicas para el acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados y de personal funcionario con nacionalidad española de Organismos Internacionales.

Artículos 20 a 23, sobre la adquisición de la relación de servicio.

Artículos 23 a 28, que regulan las distintas causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera: renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación, sanción disciplinaria firme de separación del servicio, así como la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

Artículo 29, relativo a la rehabilitación de la condición de personal funcionario.



Artículo 30, que regula la pérdida de la condición de personal laboral.

Capítulo II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.

Artículos 31 y 32, que establecen los criterios rectores y delimitan los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en la Administración del Estado.

Artículos 33 y 34, que regulan el concurso y remoción.

Artículos 35 y 36, que regulan la libre designación.

Artículos 37 a 39 relativo a la provisión temporal de puestos, la adscripción provisional y la atribución temporal de funciones.

Artículos 40 a 43, que regulan las distintas formas de movilidad, por cambio de adscripción, la movilidad extraordinaria y la movilidad voluntaria entre Administraciones públicas.

Capítulo III. Situaciones administrativas.

Artículo 44, que delimita las distintas situaciones administrativas del personal funcionario.

Artículo 45, que regula la situación de servicio activo.

Artículo 46, sobre la situación de servicios especiales.

Artículo 47, relativo a la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Artículos 48 a 54, que regulan las distintas excedencias del personal funcionario: excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia para el cuidado de familiares, excedencia por



razón de violencia de género, excedencia por razón de violencia terrorista, excedencia por prestación de servicios en el sector público y excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas.

Artículo 55, relativo a la suspensión de funciones.

Artículo 56, que se refiere al cambio de situaciones administrativas.

Artículo 57, que regula el reingreso al servicio activo.

Título IV. Derechos y deberes del personal empleado público

Capítulo I. Derechos del personal empleado público.

Artículos 58 y 59, que regulan los derechos individuales, y los derechos individuales ejercidos colectivamente.

Capítulo II. Deberes, código de conducta y responsabilidades del personal empleado público

Artículo 60, que regula los deberes y los códigos de conducta.

Artículo 61, que regula los distintos tipos de responsabilidad.

Título V. Carrera, promoción profesional y retribuciones.

Capítulo I. Carrera y promoción profesional.

Artículo 62, que determina el concepto y principios de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración del Estado.



Artículo 63, que fija las modalidades de la carrera profesional del personal funcionario de carrera.

Artículos 64 a 66, que regulan las distintas modalidades de carrera profesional: la carrera vertical, promoción interna vertical y la promoción interna horizontal.

Capítulo II. Retribuciones.

Artículo 67, que establece los principios rectores del sistema retributivo.

Artículos 68 a 73, que regulan las retribuciones del personal funcionario de carrera de la Administración del Estado: retribuciones básicas, retribuciones complementarias, pagas extraordinarias, otras percepciones, y las indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 74, relativo a las retribuciones del personal funcionario interino.

Artículo 75, relativo a las retribuciones del personal eventual.

Artículo 76, relativo a las retribuciones del personal laboral.

Artículo 77, que regula la deducción de retribuciones.

Título VI. Aprendizaje, formación continua y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

Artículo 78, que determina la naturaleza de la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

Artículo 79, que regula los procesos formativos de carácter obligatorio.

Artículo 80, relativo a las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos de la Administración del Estado.



Artículo 81, que fija los principios de actuación.

Artículos 82 y 83, que regulan el papel del INAP y los Centros Especializados de Aprendizaje, como el Instituto de Estudios Fiscales y el Centro de Estudios Jurídicos y los promotores de formación y aprendizaje.

Título VII. Modalidad de prestación de servicios, jornada, permisos y vacaciones.

Capítulo I. Modalidades de prestación del servicio.

Artículo 84 al 86, que regulan las modalidades de prestación del servicio y teletrabajo, además de sus condiciones y derechos y deberes.

Capítulo II. Jornada, permisos y vacaciones.

Artículo 87, que se refiere a la jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado.

Artículo 88, que regula las adaptaciones de la jornada y el horario de trabajo.

Artículos 89 y 90, relativos a los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración del Estado.

Título VIII. Diálogo social. Seguridad, salud e igualdad.

Artículo 91, que establece la garantía del diálogo social.

Capítulo I. Derecho a la negociación colectiva.

Artículos 92 y 93, que regulan la negociación colectiva y su estructura.

Artículo 94, relativo a los Pactos y Acuerdos.



Capítulo II. Órganos de representación del personal al servicio de la Administración del Estado.

Artículos 95, que regula los distintos órganos de representación.

Artículo 96, que regula las elecciones a órganos de representación.

Artículo 97, relativo al registro de órganos de representación.

Capítulo III. Protección de la seguridad y salud de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado.

Artículo 98, relativo a la seguridad y salud laboral y sus principios generales.

Título IX. Régimen disciplinario.

Artículos 99 a 101, que se refieren al ámbito de aplicación, la configuración de la responsabilidad disciplinaria, y el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículos 102 a 104, que regulan las faltas disciplinarias, la clasificación de las faltas y tipifica las faltas muy graves, las faltas graves y las faltas leves.

Artículos 106 y 107, que regulan los tipos de sanciones, así como las disposiciones comunes a las sanciones disciplinarias.

Artículos 108 a 110, que regulan la extinción de la responsabilidad disciplinaria, la prescripción de faltas y sanciones y la anotación y cancelación de sanciones.

Artículo 111, relativo al procedimiento disciplinario.

Título X. Órganos competentes en materia de función pública



Artículo 112, que se refiere a los órganos superiores en materia de función pública: el Consejo de Ministros y el departamento ministerial que tenga atribuidas las competencias de función pública

Artículos 113, relativo a la Comisión Superior de Personal.

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.

Disposición adicional primera, relativa a aplicación al personal funcionario de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Disposición adicional segunda, relativa a reglas específicas de aplicación.

Disposición adicional tercera, relativas al régimen estatutario del personal docente.

Disposición adicional cuarta, sobre unidades flexibles.

Disposición adicional quinta, relativa a la validez de las titulaciones previas al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior para el acceso al empleo público.

Disposición adicional sexta, sobre la racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado.

Disposición adicional séptima, sobre retribuciones del personal funcionario en prácticas.

Disposición adicional octava, sobre el Registro de Personal de la Administración del Estado.



Disposición transitoria primera, sobre el nombramiento del personal eventual.

Disposición transitoria segunda, sobre la aplicación de la ley al acceso, la provisión de puestos de trabajo, la movilidad y las situaciones administrativas.

Disposición transitoria tercera, que prevé el régimen aplicable en materia disciplinaria.

Disposición transitoria cuarta, relativa al régimen transitorio de retribuciones y el establecimiento de la garantía de derechos retributivos.

Disposición derogatoria única.

Disposición final primera, sobre las referencias normativas realizadas en la Ley.

Disposición final segunda, sobre la habilitación para el desarrollo de la Ley.

Disposición final tercera, que establece las reglas relativas a la entrada en vigor de la ley.

2.2. Contenido del proyecto. Principales novedades.

Vista la estructura del texto y el principal contenido normativo, se analiza a continuación las novedades que se han introducido en el contenido del texto normativo que se propone.

Título preliminar

El título preliminar se refiere al objeto, principios de actuación y ámbito de aplicación.



Esta norma, más allá de llevar a cabo el desarrollo de la legislación básica en materia de empleo público, tal y como habilita el artículo 6 del TRLEBEP, tiene por objeto dar identidad y regulación a la función pública de la Administración del Estado.

La Administración del Estado, de acuerdo con el mandato y principios que recoge el artículo 103 de la Constitución Española, se constituye como una organización cuyo centro de actuación es la ciudadanía y la satisfacción de las necesidades fundamentales de la sociedad.

Para ello esta ley ordena y define el régimen jurídico de la función pública de la Administración del Estado, conjunto de normas y condiciones de trabajo del personal incluido en su ámbito de aplicación, así como de elementos organizativos e instrumentos de gestión necesarios en este ámbito.

Como no puede ser menos, ese servicio a la ciudadanía lo realiza a través de su empleo público, que se define y se enumeran sus principios rectores, con garantía del diálogo social y la colaboración entre administraciones públicas.

Destaca igualmente la previsión del ámbito de aplicación de la norma. La intención de la ley proyectada es definir y clarificar el ámbito de aplicación del empleo público en la Administración del Estado, que no se circunscribe exclusivamente a la Administración General del Estado en sentido estricto, siendo la vocación de la norma, dentro del marco normativo que establece el TRLEBEP, ser la norma reguladora del empleo público en la Administración del Estado en su conjunto como Administración territorial. Así, el artículo 2 delimita el ámbito de aplicación de la norma a la Administración General del Estado y entes con consideración de administración pública en los términos previstos por el artículo 2.3 Ley 40/2015, de 1 de octubre, y a aquellas entidades cuyo régimen



de ordenación y gestión de recursos humanos pueda entenderse en todo caso análogo, como lo es en el caso de las universidades públicas no transferidas. El artículo 3 recoge aquel personal al que las disposiciones de esta norma se aplicarán cuando así lo disponga su legislación específica.

El ámbito delimitado en los artículos 2 y 3 se completan con la articulación de reglas específicas de aplicación de la norma en la disposición adicional segunda y con las disposiciones relativas al régimen estatutario del personal docente, en la disposición adicional tercera.

Título I. El personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público

El Título I se refiere a las clases de personal y a su estructuración.

- ***Capítulo I. Clases de personal.***

El capítulo I se refiere a las clases de personal determinadas por el artículo 8 del TRLEBEP que son el personal funcionario de carrera, el personal funcionario interino, el personal laboral y el personal eventual. El texto recoge las siguientes novedades:

En el caso del personal funcionario, se aborda la delimitación de funciones entre el personal funcionario de carrera y el personal laboral. Siguiendo el criterio que ya quedó fijado con la conocida Sentencia 99/1987, de 11 de junio, del Tribunal Constitucional, en cuanto al principio general de reserva al personal funcionario de carrera de los puestos de trabajo, continuada en la Sentencia 37/2002, de 14 de febrero; y de acuerdo con el mandato del artículo 9.2 del TRLEBEP, se procede a delimitar aquellas funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los



intereses generales del Estado y, en todo caso, entran dentro del ámbito del artículo 9.2 antes citado.

La regulación del personal interino recoge varias novedades:

- ▶ En el caso del personal interino por vacante, el nombramiento se realizará en puestos de trabajo correspondientes a las características normalizadas de los puestos de nuevo ingreso del Cuerpo o Escala en el que se les nombre, teniendo en cuenta que el personal funcionario interino nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal, o por el exceso o acumulación de tareas (artículo 10.1.c) y d) del TRLEBEP) no ocupará puestos de trabajo.
- ▶ Se prevé la posibilidad de que excepcionalmente pueda recurrirse a los servicios públicos de empleo para realizar la preselección de candidatos.
- ▶ Se identifican las plazas que puede ocupar el personal interino. En los supuestos de ejecución de programas o exceso o acumulación de tareas, el personal interino no ocupará puestos de trabajo; en contraposición sí lo hará en el supuesto de personal interino que ocupe plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, supuesto en que el nombramiento se realizará en puestos de trabajo correspondientes a las características normalizadas de los puestos de nuevo ingreso del cuerpo o escala en el que se le nombre.

Para el personal laboral, la principal novedad lo constituye la fijación, de forma paralela con la regulación antes referida para el personal funcionario de carrera, de los puestos que podrán ser desempeñados para el personal laboral, en cumplimiento con el fundamento jurídico tercero de la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio:



“...Este apoderamiento indeterminado que la Ley confería al Ministerio de la presidencia, a efectos de especificar cuáles sean los puestos de trabajo que deban quedar reservados a funcionarios públicos, entraña una patente conculcación de la reserva de Ley establecida en el art. 103.3 de la Constitución y, de este modo, una plena renuncia del legislador a su tarea de establecer en este punto, ciertamente crucial para la estructura de las Administraciones públicas y de la propia Función Pública, condiciones y límites materiales sobre las determinaciones concretas que puedan ser adoptadas por los órganos de la Administración. Tal necesario encuadramiento legislativo de las decisiones de quienes hayan de aplicar o desarrollar las propias normas de la Ley no viene dado en este precepto, desde luego, por su mención, como pretendido criterio para las decisiones sobre esta reserva de puestos de trabajo, a «la naturaleza de su contenido» propio, imprecisa referencia que no vincula efectivamente a la decisión administrativa. Este último inciso del art. 15.1 («debiendo especificar aquellos puestos que, en atención a la naturaleza de su contenido, se reservan a funcionarios públicos») es inconstitucional y ha de ser declarado nulo”.

La figura del personal eventual, por su parte, también incorpora mejoras en el texto. Así, se incluye expresamente a los delegados del gobierno entre los altos cargos en cuyo ámbito puede prestar servicios el personal eventual; y se establece que, al ser sus funciones las de asesoramiento especial, no les puede corresponder el ejercicio de potestades públicas o la resolución de procedimientos administrativos.

En cuanto a su nombramiento, se introduce, como novedad, que el nombramiento y cese del personal eventual serán libres, pero habrá de llevarse



a cabo entre personas idóneas, que serán quienes tengan las competencias adecuadas para el puesto que vayan a desempeñar.

Quien vaya a ocupar puestos de personal eventual deberá estar en posesión, al menos, de la misma titulación académica exigida para el acceso al subgrupo de titulación de personal funcionario al que se asimile su puesto de trabajo a efectos retributivos.

- ***Capítulo II. Estructuración del empleo público en la Administración del Estado.***

Este capítulo comienza con la definición conceptual de los cuerpos y escalas, así como la delimitación de los grupos de clasificación profesional en los que éstos se categorizan.

Otra de las novedades que introduce la ley es el establecimiento del grupo B. La opción por la creación del grupo B obedece a la existencia de necesidades susceptibles de ser desempeñadas por cuerpos de personal funcionario de carrera, de acuerdo con el artículo 9 TRLEBEP, cuyas funciones se corresponden con titulaciones de técnico de grado superior de formación profesional.

Si bien la incidencia práctica de cuerpos del grupo B, al venir referido a actividades y funciones propias de la formación profesional es mayor en ámbitos más específicos, no puede desconocerse que en la Administración del Estado también existen actuaciones sectoriales relacionadas con titulaciones de formación profesional de grado superior, que son distintas de aquellas de los cuerpos y escalas del subgrupo C1 y aquellas del subgrupo C2. Por ello, sin que el grupo B pueda suponer una reclasificación de todos los cuerpos y escalas actualmente adscritos al subgrupo C1, corresponde que esta ley sirva para la



creación de aquellos cuerpos concretos que son necesarios para la estructuración del empleo público de la Administración del Estado cuyas funciones se corresponden enteramente con concretos títulos de formación profesional de grado superior.

Título II. Garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado

Se introducen en este título los criterios en materia de igualdad que estarán presentes en las actuaciones de la Administración del Estado, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto de normas y disposiciones vigentes en la materia que le sean de aplicación; en concreto, garantizando en todo caso el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de conformidad con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Asimismo, se establece la base jurídico-legal de las unidades de igualdad para el ámbito de la Administración del Estado, ya que actualmente se contempla en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y su desarrollo se encuentra en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

Se desarrollan instrumentos de garantía de igualdad, como los planes de igualdad y, como instrumento de prevención, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y se regulan las actuaciones de formación en igualdad por la Dirección General de Función Pública y un cauce específico de negociación colectiva para los asuntos de igualdad.

Como novedad, se incluye una referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cuanto a la definición



de acoso sexual y acoso por razón de sexo a efectos de esta ley, particularmente, de la tipificación de la falta muy grave prevista en el artículo 103.1.b) del texto.

Título III. Acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas.

El Título III relativo al acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas, se estructura en tres capítulos.

- ***Capítulo I. Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.***

Los primeros preceptos se dedican a la previsión de los principios rectores requisitos de acceso al empleo público, en términos similares a los previstos en el TRLEBEP, considerándose oportuno su reiteración en esta norma para una mejor comprensión integral de la misma.

Igualmente, conviene destacar la siguiente novedad, como lo es que el plazo posesorio se reduce a quince días naturales a partir del día siguiente al del nombramiento nombramiento para el personal funcionario de carrera (que será de un mes cuando suponga cambio de localidad de residencia) y a un día para el personal funcionario interino y el personal eventual.

Por otro lado, la norma proyectada recoge las causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera. En concreto se dispone que la jubilación forzosa del personal funcionario se producirá de oficio al cumplir la edad legalmente establecida según el régimen de la Seguridad Social aplicable y a los sesenta y cinco años de edad para el personal incluido en Régimen de Clases Pasivas. En cuanto al personal laboral se remite a las fuentes del Derecho laboral.



- **Capítulo II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.**

Se plantean diversas medidas con las que simplificar la aplicación de los distintos mecanismos de provisión de puestos de trabajo y movilidad.

Con carácter general, la provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera se realizará de conformidad con lo establecido en el TRLEBEP, en esta ley y en la normativa reglamentaria de desarrollo.

Ello no obstante, y sin perjuicio del derecho del personal funcionario a la movilidad, podrá establecerse reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria del personal funcionario cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos. La definición de los sectores prioritarios con necesidades específicas de efectivos derivará de los instrumentos que se aprueben en materia de planificación y ordenación de recursos humanos.

Las principales novedades son las siguientes:

En el caso del concurso:

- ▶ Se vincula con la evaluación del desempeño, figurando entre los méritos valorables y sirviendo de fundamento para una remoción del puesto concreto de trabajo; y se vincula igualmente con la carrera horizontal, debiendo figurar entre los méritos a valorar.
- ▶ Se establece que la remoción de los puestos obtenidos por concurso solo podrá iniciarse cuando hayan transcurrido 6 meses desde la toma de posesión en el puesto.

En cuanto a la libre designación, se refuerzan aspectos técnicos dentro del nombramiento, asegurando que la discrecionalidad del nombramiento se pueda



cohonestar con la garantía de experiencia y desempeño. Así, sólo podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos singularizados de especial responsabilidad y confianza para los que así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

En concreto, se señalan las siguientes novedades:

- ▶ En la convocatoria se valorará el tramo de carrera profesional reconocido, la experiencia profesional y formación para el desempeño del puesto.
- ▶ En todo caso, se exigirá una antigüedad mínima de 2 años como funcionario de carrera en el cuerpo o escala desde el que se participe.

Se añade la precisión, en el caso del cese en los puestos obtenidos por libre designación que, en el caso del personal en el exterior, la adscripción provisional de un puesto tras el cese se registrará por las reglas que se determinen en su normativa.

En cuanto al resto de formas de provisión, se ha optado por redefinir el modelo, enumerando de forma tasada las formas de provisión, con cambio de denominación en varios casos con el fin de clarificar las figuras, dado que, con el régimen actual, bajo la figura jurídica de “comisión de servicios” se engloba una pléyade absolutamente heterogénea de figuras de provisión y movilidad.

La ley parte de la premisa de que la comisión de servicios se reserva únicamente para los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deba desempeñar fuera del término municipal, con o sin derecho a indemnización por razón del servicio.

Igualmente se destaca que la enumeración exhaustiva de mecanismos de provisión y movilidad implica igualmente la derogación, por entenderse



superadas en el modelo de función pública que esta ley dibuja la reasignación de efectivos y la redistribución de efectivos.

Así, además de las formas normales que son el concurso y la libre designación son formas de provisión:

- a) Provisión temporal de puestos.
- b) Adscripción provisional.
- c) Atribución temporal de funciones.

Destaca especialmente la creación de la figura de la provisión temporal de puestos, para supuestos anteriormente articulados a través de la figura genérica de la comisión de servicios.

La provisión temporal de puestos se regula como una forma provisional de nombramiento en tanto que se produce la provisión definitiva del puesto; con un plazo máximo de doce meses, en el que deberá proveerse con carácter definitivo.

La adscripción provisional tendrá una duración máxima de 12 meses y al finalizar dicho período el puesto ocupado será objeto de provisión definitiva, debiendo el ocupante participar en la convocatoria correspondiente con carácter obligatorio.

La atribución temporal de funciones permite dar respuesta a supuestos anteriormente articulados también con la figura genérica de la comisión de servicios. Así, bajo la figura de la atribución temporal de funciones se recogen dos supuestos:

Por un lado, la participación en programas o misiones de cooperación internacional al servicio de Organizaciones internacionales, Entidades o



Gobiernos extranjeros, siempre que conste el interés de la Administración durante un periodo que, salvo casos excepcionales y debidamente justificados, no será superior a seis meses. Se especifican las reglas retributivas a fin de clarificar el régimen en cuanto a su potencial incidencia con la normativa en materia de incompatibilidades.

Por otro lado, en casos excepcionales se podrá acudir a esta figura para atribuir al personal funcionario de carrera el desempeño temporal, a tiempo completo o parcial, de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o bien para la realización de tareas que, por razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal ordinario. La regulación que se incluye prevé expresamente la posibilidad de atribuirse funciones a tiempo parcial, y abre la posibilidad a que se lleve a cabo con carácter interdepartamental, para permitir ofrecer soluciones jurídicas y organizativas ante situaciones excepcionales, sobre la base de las dificultades organizativas que se constataron en aplicación de la normativa hasta ahora vigente, especialmente en el funcionamiento administrativo durante la pandemia por Covid-19.

Se prevé esta figura, por tanto, como elemento de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en aquellos supuestos en que circunstancias coyunturales lo exigieran, incluso en un ámbito interdepartamental.

Por otro lado, se revisan en profundidad los modelos de movilidad complementarios, simplificando las figuras a que pueden acudir los funcionarios ante las distintas eventualidades que pueden ocurrir en el devenir de su desarrollo profesional en los distintos puestos que ocupen, normalizando los tránsitos entre puestos.



En cuanto a las formas de movilidad, la ley recoge las siguientes:

- a) Movilidad por cambio de adscripción,
- b) Movilidad extraordinaria, por violencia de género, por violencia terrorista, por motivo de salud, o por permuta.
- c) Movilidad voluntaria entre Administraciones públicas.

Como novedades en la regulación, cabe destacar las siguientes:

Se regula la movilidad por cambio de adscripción para aquellos supuestos de cambio en las estructuras organizativas, reordenación de las competencias administrativas, de la forma de prestación del servicio público o en el marco de instrumentos de planificación.

Esta movilidad se predica igualmente de los supuestos de transferencia de servicios a las comunidades autónomas, que en general se produce en el ámbito del mismo término municipal.

Se regulan igualmente mecanismos extraordinarios de movilidad, destinados a la protección de víctimas de violencia de género o terrorista, y por motivo de salud o rehabilitación propia, del cónyuge o pareja de hecho, o familiar dentro del primer grado de consanguineidad o afinidad; y se regula igualmente la permuta de destinos.

Finalmente, y con carácter excepcional, en casos de extraordinaria y urgente necesidad debidamente acreditados, el artículo 40.2 prevé que el departamento ministerial con competencias en materia de función pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, podrá acordar, previa negociación colectiva, de forma motivada la movilidad del personal de forma temporal, pudiendo ser voluntaria o, en su caso, forzosa.



Esta herramienta se articula para permitir canalizar procedimentalmente en una única figura cuando, por necesidades organizativas extraordinarias, se deba acudir a mecanismos de movilidad incluso forzosa. En principio se prevé que esta movilidad debe de tener carácter temporal, pero a esta figura se reconduce expresamente en los casos de movilidad por cambio de adscripción cuando suponga cambio de municipio, sea por reordenación de competencias o prestación de servicios, o por transferencia.

Así, se reconduce cualquier forma de movilidad forzosa a esta figura, que deberá realizarse en el marco de la planificación estratégica de ámbito general, fundamentada en las necesidades del servicio y se llevará a cabo previa negociación con las organizaciones sindicales, debiendo respetar las garantías que para la misma se establezcan y el abono de las indemnizaciones correspondientes cuando comporte cambio de localidad.

En el caso de la permuta, la regulación que se incluye en esta ley tiene por objeto derogar definitivamente la regulación hasta ahora incluida en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 de manera que la regulación legal incluida en esa norma se entienda sustituida por la actual, permitiendo su aplicación inmediata a través del procedimiento actualmente vigente, sin perjuicio de habilitar su concreción reglamentaria futura.

- **Capítulo III. Situaciones administrativas.**

Se recogen las contenidas en el TRLEBEP, junto con aquellas que ya venían recogidas en la regulación estatal de carácter reglamentario, como lo es la excedencia por prestar servicios en el sector público. Además, se identifican con claridad qué situaciones administrativas son predicables del personal funcionario interino, con respeto al Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/1970/CE y de



acuerdo con la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, recogiendo igualmente la doctrina de la STS de 19 de enero de 2023 (rec núm. 4531/2021).

Por la misma razón que en la provisión y movilidad, en el caso de las situaciones administrativas, esta ley supone la derogación de las figuras de la excedencia forzosa, la excedencia voluntaria incentivada, así como la expectativa de destino.

Con carácter concreto, se recogen las siguientes novedades:

En la situación de servicios especiales, se recogen dos supuestos adicionales.

Por un lado, en el caso de los alcaldes que no tengan dedicación exclusiva, permitiendo a esas personas la opción de continuar en servicio activo, como ocurre en la actualidad en tales supuestos, u pasar a la situación de servicios especiales, cobrando únicamente las percepciones que se prevean por el desempeño de su cargo municipal.

Por otro lado, el personal que preste servicios en puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a la Administración del Estado, en virtud de un contrato de alta dirección.

Asimismo, se modula el derecho a reingresar al servicio activo, transcurridos al menos seis meses desde la declaración de servicios especiales, en la misma localidad y condiciones y con las retribuciones correspondientes al puesto y tramo de carrera consolidado; en caso de haber prestado servicios durante menos de seis meses, el reingreso se producirá según las normas previstas para la adscripción provisional del artículo 48.

También se recoge en el texto de la ley la garantía retributiva actualmente existente, ex art. 33.2 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, para el personal funcionario de carrera que



hubiera sido nombrado alto cargo o asimilado en cualquier administración y hubiera permanecido en el mismo al menos dos años continuados o tres con interrupción.

En la regulación de la excedencia voluntaria por interés particular se establece que, transcurrido el plazo máximo de diez años de la misma, sin solicitar el reingreso al servicio activo, se perderán todos los derechos relacionados con la carrera horizontal y vertical. Esta situación se declarará de oficio en el caso de que el funcionario no tome posesión del puesto adjudicado en un procedimiento de provisión en el plazo reglamentario.

En la regulación de la excedencia voluntaria por agrupación familiar se incluye la pareja de hecho en el supuesto de hecho. Asimismo, se rebaja el periodo máximo de esta excedencia a diez años.

En la excedencia para el cuidado de familiares se amplía el periodo de reserva del puesto desempeñado a toda la duración de la excedencia, con el máximo de tres años.

En la regulación de las excedencias por razón violencia de género y de la excedencia por violencia terrorista se prevé, una vez finalizado el derecho de reserva del puesto, el derecho a reingresar con carácter provisional en un puesto vacante de concurso en la localidad del ámbito nacional que voluntariamente se solicite. En el caso de la excedencia por violencia de género, se amplían los plazos de reserva de puestos, hasta los 12 meses, con un máximo de veinticuatro, así como el plazo en que la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales, hasta los 4 meses.

Se incorpora la excedencia por prestación de servicios en el sector público para aquellos supuestos en los que el personal funcionario se encuentre en servicio



activo en otro cuerpo o escala de cualquier administración pública o en los que presten servicios en organismos o entidades del sector público como personal funcionario y no les corresponda quedar en servicio activo o servicios especiales. También quedan englobados en esta excedencia el personal funcionario que preste servicios como personal laboral de carácter fijo o en entidades del sector público institucional o que se encuentre en situación de servicio en otras administraciones públicas e ingrese voluntariamente en cuerpos o escalas de personal funcionario de carrera de otra administración mediante la superación del correspondiente proceso selectivo.

Asimismo, se regula la excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, derivada de la regulación actual del artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, para el personal funcionario que ostente un cargo electivo en una de las organización sindicales más representativas, de acuerdo con los estatutos de la misma, a nivel provincial, autonómico o estatal, en una de las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite el desempeño efectivo de su puesto de trabajo.

Finalmente, se prevé que el personal funcionario pueda cambiar de situación administrativa si reúne los requisitos, sin necesidad de reincorporarse al servicio activo, recogándose igualmente el deber del personal funcionario de notificar cualquier cambio de situación que no derive de una resolución expresa adoptada por la Administración del Estado. Asimismo, se prevé la forma de reingreso en el servicio activo cuando el funcionario de carrera no tenga reserva de puesto.



Título IV. Derechos y deberes del personal empleado público.

El título IV, relativo a los derechos y deberes, se subdivide en dos capítulos, uno relativo a los derechos del personal empleado público, y otro a los deberes y responsabilidad.

Se recogen en estos preceptos los derechos individualmente reconocidos a las empleadas y empleados públicos, así como aquellos ejercidos colectivamente. Igualmente se recogen los deberes del personal al servicio de la Administración del Estado entre los que destaca la inclusión del deber de participación en las actividades formativas y la aprobación de códigos de conducta específicos que desarrollen principios de actuación y obligaciones para colectivos de personal empleado público.

Se incorpora, además, una previsión sobre las distintas modalidades de responsabilidad de las empleadas y empleados públicos.

Título V. Carrera, promoción profesional y retribuciones

- **Capítulo I. Carrera y promoción profesional.**

La principal innovación que se demandaba de la Ley de Función Pública de la Administración del Estado era la regulación de la carrera horizontal, dirigida a reducir la inflación orgánica y la excesiva movilidad voluntaria del personal, que ha acabado por caracterizar al modelo en vigor, a que se refería la exposición de motivos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La carrera vertical se establece como el cauce a través del cual el personal funcionario de carrera puede ascender en la estructura de puestos de trabajo



mediante el acceso acceder a un puesto de trabajo vacante que figure en las relaciones de puestos de trabajo distinto de aquel del que es titular.

Los puestos de trabajo se clasificarán en el número de niveles, con intervalos correspondientes por grupo o subgrupo de clasificación, que se fije reglamentariamente.

La carrera vertical se articula a través de la figura del grado personal, de la cual se ofrecen los elementos esenciales sin perjuicio de la concreción reglamentaria de la figura, actualmente regulada de manera pormenorizada en el artículo 70 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

El grado es un elemento de carrera administrativa del personal funcionario de carrera. La carrera administrativa, tal y como recoge el artículo 16 del TRLEBEP, es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, canalizado a través de uno de los siguientes cauces: carrera horizontal de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 17 y 20, carrera vertical, a través de los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V, promoción interna vertical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18, y promoción interna horizontal.

Así, la carrera administrativa se predica en el marco de la pertenencia a un Cuerpo o Escala determinado. La única salvedad que se prevé a esta regla son las modalidades de promoción interna, como únicas formas de carrera administrativa en la que se prevé el cambio de Cuerpo o Escala.

Coherente con este criterio general es que legalmente únicamente se contemplen la conservación o “arrastré” del grado personal de un Cuerpo o Escala el supuesto de promoción interna e integración a otro Cuerpo o Escala,



ambos hasta ahora recogidos expresamente en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, como supuestos en los que se tiene derecho excepcionalmente a conservar el grado consolidado en otro Cuerpo o Escala o a utilizar el tiempo de servicios prestados en ellos para adquirir un grado en el Cuerpo o Escala al que se accede, y que han de aplicarse en los términos estrictos fijados por la Ley.

Así, esta ley, además de recoger lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 26 de agosto, clarifica que el grado personal se consolida en función de la pertenencia a un determinado cuerpo o escala, como premisa ineludible de partida, y recoge las garantías que supone la adquisición de un grado personal, tanto en términos de carrera, como retributivos, como ocurre en el régimen jurídico actualmente en vigor.

Así, además de tenerse en cuenta como mérito en los concursos de provisión de puestos de trabajo, en su vertiente de elemento de carrera, la vertiente de garantía retributiva implica que, ante supuestos de supresión, cese o remoción de un puesto de trabajo, el personal funcionario tendrá derecho a ser adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su cuerpo o escala no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio.

Igualmente, implicará el derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, a percibir, al menos, el complemento de destino asignado a los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

Además, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en las relaciones de puestos de trabajo, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto, y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones



complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.

En cuanto a la promoción interna vertical, la regulación de la ley propuesta mantiene las reglas del TREBEP, así como los elementos esenciales de las reglas de fomento de la promoción interna previstas por la Ley 30/1984, de 2 de agosto. En especial se recoge la regla recogida en la disposición adicional vigésima segunda de esta ley, que prevé que “A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de esta Ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos”, toda vez que la completa derogación de los preceptos sin carácter básico de esa ley que se efectúa con esta norma suprimirían esa regla, actualmente de uso y aplicación en la práctica administrativa.

Para acceder a la promoción interna horizontal, es decir, el acceso por un turno específico a otro cuerpo o escala del mismo grupo o subgrupo de clasificación que el cuerpo de pertenencia, además de estar en posesión de la titulación y la superación de las pruebas, se exige una antigüedad de, al menos, dos años en el cuerpo o escala de pertenencia. Además, la oferta de empleo público determinará los cuerpos y escalas en los que se podrá efectuar dicho acceso.

- **Capítulo II. Retribuciones.**

En este capítulo se acogen las grandes modificaciones que el TRLEBEP introdujo en el régimen retributivo, conservándose en esencia la vigente regulación sobre retribuciones.

Así, las retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico se integran por el complemento de destino, el específico, el de carrera, el de desempeño y



el de servicios extraordinarios. Las principales novedades se encuentran en los siguientes:

- ▶ El complemento de desempeño, que viene a sustituir al actual complemento de productividad, y retribuye el rendimiento o el logro de resultados de las empleadas y empleados público de acuerdo con el resultado de la evaluación del desempeño.
- ▶ El complemento por servicios extraordinarios, que retribuye los servicios prestados fuera de la jornada ordinaria o la actividad extraordinaria desarrollada que dé lugar a una prolongación previamente autorizada del horario realizado. En este último caso no podrá ser ni fijo ni periódico y sin que el mero hecho de la existencia de un exceso horario en ningún caso implicará derecho al abono de este complemento.

Además, como otras percepciones, se recogen las indemnizaciones por residencia en determinadas localidades, las ayudas de acción social, los planes de pensiones y contratos de seguro colectivo, o las prestaciones que tengan el carácter de retribuciones en especie.

El anteproyecto de ley, además, dedica artículos a las especificidades de las retribuciones del personal funcionario interino y del personal eventual, al igual que establece el régimen jurídico de las retribuciones del personal laboral.

Finalmente, se regula la deducción proporcional de retribuciones cuando exista una diferencia no justificada entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada. Se trata de una medida independiente de las responsabilidades disciplinarias que puedan derivar de los hechos.



Título VI. Aprendizaje, formación continua y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

Una de las novedades de entidad cualitativa que incluye la norma proyectada lo constituye la apuesta decidida por los itinerarios formativos como instrumento continuo para proporcionar al personal las competencias y conocimientos necesarios y actualizados para el desempeño del puesto de trabajo actual y facilitar el desarrollo de la carrera profesional al capacitar para los puestos que puedan ocuparse en el futuro. Además de su inclusión específica en el articulado, con un título dedicado a ella, se le dota un carácter transversal, al igual que a la planificación, de forma que se vincula a otras de las figuras jurídicas reguladas por la Ley, como pueda ser la evaluación del desempeño, la carrera horizontal, incluso el régimen disciplinario.

Se regula así, en primer lugar, la naturaleza de la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, que constituye un derecho y un deber de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado.

En segundo lugar, se prevé la existencia de procesos formativos de carácter obligatorio, ya sea como consecuencia del ingreso, de los resultados de la evaluación del desempeño individual, del cambio de puesto o de la necesidad de actualización por cambios en las funciones atribuidas.

En tercer lugar, se regulan las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos de la Administración del Estado, distinguiendo entre la cualificación profesional, consistente en el conjunto de competencias profesionales adquiridas mediante procesos de formación y aprendizaje; y la competencia profesional que es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de una tarea o actividad profesional o una serie de ellas.



Finalmente, además de asentar diversos principios de actuación en cuestiones formativas y procesos de actuación, se introducen las figuras de los Centros de Aprendizaje y los Promotores de formación y aprendizaje. Dentro de los primeros, el Instituto Nacional de Administración Pública tendrá la consideración de Centro General de Aprendizaje, lo que le faculta a establecer pautas y criterios comunes para la planificación estratégica de la política de formación y aprendizaje en la Administración del Estado y al diseño de procesos formativos y otras experiencias de aprendizaje. El Instituto de Estudios Fiscales y el Centro de Estudios Jurídicos tendrán también la consideración de Centros Especializados de Aprendizaje. Además, se habilita el establecimiento por vía reglamentaria de los requisitos que deben reunir otros organismos o unidades administrativas para su consideración como Centros Especializados de Aprendizaje.

En cuanto a la promoción del aprendizaje, se podrán desarrollar procesos formativos y otras actividades de promoción del aprendizaje en el ámbito de cada Ministerio y organismo, siempre que no resulte posible o no se asegure un mejor cumplimiento de los principios de calidad y eficiencia de forma centralizada.

Título VII. Modalidad de prestación de servicios, jornada, permisos y vacaciones.

- **Capítulo I. Modalidades de prestación del servicio.**

Una importante novedad que introduce esta ley es la regulación de las modalidades de prestación del servicio y derechos digitales. Así, se distingue entre modalidades presenciales y no presenciales, articulándose las últimas a través del teletrabajo. En todo caso, ambas modalidades deben garantizar los derechos digitales.



En concreto, se regula el teletrabajo, en desarrollo de lo previsto por el artículo 47.bis del TRLEBEP. En concreto, en su regulación destacan las siguientes notas:

El teletrabajo no constituye un derecho de la empleada o empleado público y queda supeditado a las necesidades organizativas y del servicio.

En todo caso, la prestación del servicio mediante teletrabajo tendrá carácter temporal, voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Se establecen reglas de cara a la determinación de los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñado por teletrabajo. Es condición necesaria que el puesto de trabajo pueda ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales atendiendo a sus características específicas, con los medios requeridos para su desarrollo y siempre que se pueda realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones en las mismas condiciones que en la modalidad presencial, accediendo al puesto por medios telemáticos y garantizando la comunicación permanente durante la jornada laboral. A sensu contrario, no serán teletrabajables aquellos puestos de trabajo o tareas cuya prestación efectiva sólo quede garantizada con la presencia física de la empleada o empleado público, ni aquellos otros que se determinen reglamentariamente.

Se recogen también los derechos y deberes de los trabajadores de esta modalidad. Destacan particularmente la remisión a los derechos digitales recogidos en el Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales, tales como el derecho a la intimidad, o el derecho a la desconexión digital, así como los deberes relativos a la realización de funciones encomendadas o la presencia de la persona teletrabajadora en el



centro de trabajo, cuando así se requiera en los términos establecidos en la normativa de desarrollo.

Se establecen también previsiones acerca de los medios que deberán proporcionarse a las empleadas y empleados públicos para trabajar en esta modalidad.

Se realizará la jornada correspondiente a cada empleada o empleado público, si bien esta modalidad de prestación del servicio permite modulaciones que deberán incluirse en norma reglamentaria.

- **Capítulo II. Jornada y permisos.**

Con respecto de la jornada general de trabajo en la Administración del Estado, ésta será fijada por el departamento ministerial competente en materia de función pública, previa negociación con las organizaciones sindicales. Cuenta para ello con dos instrumentos como son la instrucción sobre jornada y horarios de trabajo del personal y calendario laboral.

En cuanto al régimen de permisos, se recogen diversas novedades.

Para asegurar un mejor manejo de la norma, se han incluido todos los permisos recogidos en el artículo 48 del TREBEP. Es preciso tener en cuenta que, tal y como ha tenido ocasión de pronunciarse el Tribunal Constitucional, en Sentencia 156/2015, de 9 de julio de 2015, a través de Recurso de inconstitucionalidad en relación con diversos preceptos del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su fundamento jurídico octavo establece que la enumeración y duración de los permisos tienen carácter básico:



“(...) Así, corresponde al Estado fijar los concretos supuestos en los que cabe reconocer permisos, licencias o vacaciones a los funcionarios públicos (por fallecimiento, por accidente o enfermedad de familiares, por traslados de domicilio, para concurrir a exámenes etc...) estableciendo un régimen común de los diferentes conceptos de ausencia temporal justificada al puesto de trabajo. Por tanto, en esta materia corresponde al Estado, en el ejercicio de su competencia para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos (art. 149.1.18 CE), la determinación de los diferentes supuestos por los que pueden ser concedidos permisos o licencias a dicho personal del sector público, cualquiera que sea la Administración a la que pertenezcan. En consecuencia, entra dentro de lo básico y del título competencial invocado la fijación por el Estado de los diferentes permisos, licencias y vacaciones que contiene la nueva redacción de los arts. 48 y 50 LEEP.

(...)

Sin embargo, la duración de tales permisos o licencias de los funcionarios públicos entra dentro de lo básico, correspondiendo al Estado su fijación, en la medida en que, a través de las bases, se establece un régimen común, tanto de los diferentes conceptos de ausencia temporal justificada al puesto de trabajo, como de la duración de aquellos. Con tal planteamiento no se persigue otro objetivo que lograr una mínima y fundamental homogeneidad en este aspecto sustancial del régimen funcional que es el de los permisos y vacaciones, sin que tal delimitación impida a las Comunidades Autónomas el margen de actuación necesario para el desarrollo y ejecución de dichas bases, pues permite a aquellas optar por fijar la forma y manera de su utilización estableciendo, por ejemplo, si los permisos del art. 48 o los turnos de



vacaciones del art. 50 LEEP pueden, los primeros, disfrutarse dentro o fuera de determinadas fechas del calendario anual o sin unirlos a los de vacaciones; y los segundos, en determinados períodos de tiempo, por días sueltos o estableciendo un mínimo de días consecutivos etc. Es decir, la norma estatal, aun fijando la duración de los diferentes tipos de permisos, no cierra toda posibilidad de desarrollo y aplicación a las Comunidades Autónomas de la normativa básica sobre esta materia”.

Por tanto, a priori, no cabe que una ley de desarrollo del TREBEP innove en el régimen de permisos, en cuanto al establecimiento de nuevos permisos, o la alteración de la duración fijada en la ley básica.

Ello no obstante, en la actualidad subsisten de facto permisos y licencias recogidas en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 cuya constitucionalidad no ha sido puesta en cuestión tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007 y que desaparecerían en caso de no incluirse en esta ley, al derogarse la norma que actualmente los recoge.

Por tanto, la solución que se da en materia de permisos en esta ley es la de la inclusión de los permisos recogidos en el artículo 48 del TREBEP, así como aquellos otros permisos que actualmente están recogidos en la legislación vigente, que son los siguientes:

- Un permiso no retribuido por asuntos propios de hasta seis meses cada dos años naturales, cuando se tenga al menos un año de antigüedad en el cuerpo o escala. Se viene a actualizar así la licencia por asuntos propios recogida en el aún vigente artículo 73 de la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado. Cuando hayan prestado al menos un año de servicios efectivos, el personal funcionario interino y el personal temporal podrán solicitar también este permiso.



- Un permiso para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, así como la previsión de que las instrucciones de ordenación de la jornada y horarios del personal funcionario de la Administración del Estado recojan permisos específicos para facilitar la formación y el desarrollo profesional en horario de trabajo.

Igualmente, se concederá este permiso al personal funcionario en prácticas que ya estuviera prestando servicios remunerados en la Administración como personal funcionario de carrera o interino durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que para el personal funcionario en prácticas establezca la normativa vigente.

Por otro lado, se reconoce también el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a las personas funcionarias trans gestantes.

Además, se recoge el permiso que habilita expresamente el TREBEP en su disposición adicional décimosexta, relativa al permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación. Se trata de un permiso de las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto, desarrollando así lo dispuesto en la disposición adicional décimosexta de la norma básica. Además, se recoge remisión expresa en el caso de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 49 de la ley básica.

Se recoge, además, la regulación del TRLEBEP en materia de vacaciones.



Título VIII. Diálogo social, seguridad y salud laboral.

El Título VIII, relativo al diálogo social, seguridad y salud en el trabajo, recoge diversos preceptos a fin de garantizar el diálogo social para la determinación de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos.

Se divide en tres capítulos, relativos al derecho a (i) la negociación colectiva, (ii) los órganos de representación del personal al servicio de la Administración del Estado, y (iii) la protección de la seguridad, salud e igualdad de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado.

La ley establece la articulación de la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Administración General del Estado, constituyéndose y regulándose dos mesas de negociación: la mesa general y la mesa general de personal funcionario.

También se regulan los requisitos de validez y eficacia de pactos y acuerdos sobre la base de lo determinado en el artículo 38 del TRLEBEP.

Además, mediante acuerdo con las organizaciones sindicales, se podrá dotar a éstas de recursos para que puedan desarrollar el ejercicio de sus funciones de representación y negociación, permitiendo, al mismo tiempo, a la Administración del Estado ordenar y estructurar el ejercicio de dichas funciones.

En segundo lugar, en cuanto a la estructura de la negociación, además de la Mesa General en la que se negocian las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado, existirá la correspondiente al personal funcionario.

Finalmente, la ley contiene una regulación específica del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo a la



Administración del Estado, en el marco de su deber de velar por la protección de la salud de los empleados públicos a su servicio, la formalización de la prevención de riesgos a través de la integración de la actividad preventiva y la adopción de las medidas preventivas y organizativas necesarias.

Título IX. Régimen disciplinario.

El Título IX regula la exigencia de responsabilidad disciplinaria en la Administración del Estado. Se unifica en un único texto, con rango de ley, todas las previsiones en materia disciplinaria para mayor seguridad jurídica, con una redacción actualizada incluyendo tipos recogidos en normas más recientes.

Como principales novedades, destacan las siguientes:

- ▶ A las faltas muy graves contenidas en el TREBEP, actualizadas en algún caso según la normativa vigente, se añaden algunas de nuevo cuño que ya aparecían en el CUAGE o en otras leyes autonómicas recientes.
- ▶ Se recogen las faltas graves y leves en una norma con rango de ley.
- ▶ Se prevé que el supuesto de suspensión del expediente administrativo disciplinario en el marco de la instrucción de un procedimiento penal no será óbice para que se puedan mantener las medidas cautelares que hayan sido adoptadas o se adopten en el marco del procedimiento disciplinario.
- ▶ Dentro de las sanciones, además de las tradicionales (separación del servicio, suspensión de funciones, traslado forzoso) se recoge el demérito, que puede consistir en la pérdida de diversos tramos en el sistema de carrera, la privación del derecho a solicitar el ascenso de tramo o la imposibilidad de participar en procedimientos de provisión por un período de tiempo.



- ▶ En la suspensión de funciones, se establecen distintas horquillas temporales para faltas leves, graves o muy graves, sobre las que se fijará la sanción.
- ▶ Se regula la anotación de sanciones en el Registro de Personal de la Administración del Estado, así como las reglas para la cancelación de la anotación, no pudiendo cancelarse la anotación de la sanción de separación del servicio.

Título X. Órganos competentes en materia de función pública.

El Título X se refiere a los órganos competentes en materia de función pública: tanto el Consejo de Ministros y el departamento ministerial que tenga atribuidas las competencias de función pública, así como la Comisión Superior de Personal.

Este título está dedicado a los citados órganos con competencias horizontales en materia de función pública. Así, no ofrece un listado exhaustivo de los órganos con competencias en materia de personal en el ámbito de la Administración General del Estado, por cuanto habría que acudir, entre otras normas legales, a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (que incluye competencias en materia de personal de los distintos órganos superiores y directivos regulados en la misma). Tampoco incluye órganos de cooperación en materia de empleo público con otras Administraciones Territoriales que el propio TRLEBEP menciona.

Igualmente, la norma proyectada recoge un órgano ya existente, como lo es la Comisión Superior de Personal, prevista en el artículo 9 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en el Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal.

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.



La ley se cierra con ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

Un primer grupo de disposiciones se refieren a las concretas circunstancias en la aplicación de la norma para el personal funcionario de las ciudades de Ceuta y Melilla, así como a reglas específicas de aplicación de la norma a determinadas entidades y disposiciones relativas al personal docente (entendiendo como tal tanto al personal docente universitario como no universitario que presta servicios en el ámbito de la ley). Supone así un cierre de modelo completando el ámbito de aplicación fijado en el artículo 2.

En la ley proyectada se recogen igualmente algunas disposiciones incluidas en normas actualmente en vigor que se consideran de necesario mantenimiento.

La primera de ellas, la disposición adicional tercera, viene a incorporar a esta ley lo dispuesto con carácter básico en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Tal y como se explicará con más detalle en los apartados 3.4 y 3.5 de esta Memoria, esta ley tiene por uno de sus objetos la depuración de todas las disposiciones sin carácter básico que actualmente aparecen dispersas en el ordenamiento jurídico.

Es preciso tener en cuenta que las disposiciones de carácter básico de normas anteriores al TREBEP en su mayoría han sido objeto de derogación expresa por la disposición derogatoria del TREBEP, como ocurre con la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Esta derogación se lleva a cabo en los términos de la disposición final cuarta, apartado 2, que establece lo siguiente:



“2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.

Ha de entenderse, por tanto, que hasta ahora y en virtud de este precepto, la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto ha permanecido en vigor, pero tras el desarrollo llevado a cabo por esta ley, de no incorporarse, pasaría a quedar completamente derogada para el ámbito de la Administración del Estado.

El contenido de la regulación establece un necesario complemento a las disposiciones generales recogidas en el artículo 2.3 del TREBEP y reiteradas en la disposición adicional segunda, apartado 3, de esta ley, por cuanto al personal docente, sea este universitario (PDI) o no universitario, en ningún caso les será de aplicación las materias relativas a la carrera y promoción profesional y los artículos relativas a las retribuciones complementarias. Tampoco será de aplicación la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

De esa forma, establece reglas concretas en materia de carrera y jubilación, entre otras, para que sean de expresa aplicación a ese colectivo, tal y como vienen siendo hasta ahora, con el fin de garantizar la seguridad jurídica de ese personal.

También se incluye en las disposiciones adicionales la previsión sobre la validez de las titulaciones previas al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior para el acceso al empleo público, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del TREBEP.



Esta disposición viene a recoger el régimen actualmente vigente, recogido en el artículo 25 y la disposición transitoria quinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que habilita al acceso al empleo público de las personas que dispongan de títulos anteriores a la vigencia del Plan Bolonia. Toda vez que el artículo 76 del TREBEP únicamente hace referencia, de forma taxativa los títulos de grado (subgrupos A1 y A2), técnico Superior (grupo B), bachiller o técnico (subgrupo C1) o graduado en Educación Secundaria Obligatoria (subgrupo C2), la derogación del artículo 25 de la citada ley implicaría que las personas con títulos distintos de grado, no podrían acceder al empleo público, al dejar de existir una norma que recoja las reglas con que tales titulaciones pueden servir para el acceso al empleo público.

Así, el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, recoge la siguiente distribución de titulaciones:

Artículo veinticinco. Grupos de clasificación.

Los Cuerpos, Escalas, Clases y Categorías de funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.



Grupo E. Certificado de escolaridad.

Disposición transitoria quinta

A efectos de lo dispuesto en esta Ley, se considerará equivalente al título de Diplomado universitario el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

Esta distribución es la que, a fecha de hoy, se encuentra en vigor y es la que sirve para determinar el acceso al empleo público de todas y cada una de las titulaciones.

Ha de tenerse en cuenta las previsiones establecidas para los títulos universitarios oficiales correspondientes a la anterior ordenación ya que, según prevé la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales: «Los títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a planes de estudios anteriores a la entrada en vigor del presente real decreto mantendrán todos sus efectos académicos y, en su caso, profesionales».

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad (que deroga el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre) mantiene la estructura básica de la oferta académica, actualmente vigente, configurada en tres etapas: Grado, Máster y Doctorado y, sin perjuicio de otras modificaciones importantes desde el punto de vista académico, reformula el proceso de verificación, seguimiento y acreditación de los títulos universitarios oficiales.

La disposición adicional primera sigue manteniendo la 'Eficacia de los títulos universitarios oficiales correspondientes a la ordenación previa al EEES', sin



establecer equivalencias ni prever procedimiento de homologación o equivalencia de los títulos universitarios actuales con los anteriores.

Lo que hace esta disposición adicional es salvaguardar los efectos académicos y profesionales de las titulaciones anteriores y establecer un reconocimiento de créditos para aquellos que posean titulaciones oficiales españolas anteriores al EEES, por ejemplo, para los que poseen un título oficial de Diplomado, y desean acceder a enseñanzas oficiales de Grado, conforme a los requisitos y procedimiento allí establecidos.

Es preciso tener en cuenta lo que dispone la disposición adicional cuarta del Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores, en el mismo sentido que realizaba la disposición adicional octava del Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, que lo precedió:

“El régimen de titulaciones exigible para el ingreso en las administraciones públicas se regirá, en todo caso, por lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el resto de su normativa específica que resulte de aplicación”.

Es decir, el ingreso en las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y demás entidades de ellos dependientes a los que resulte de aplicación lo previsto en dicho TRLEBEP se regirá, en todo caso, por lo previsto en dicha norma, como



así se ha expuesto, así como cualquier otra normativa específica que resulte de aplicación.

Las correspondencias de las titulaciones en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) no tiene más finalidad que la de facilitar la movilidad en el Espacio Europeo de Educación Superior y en el mercado laboral internacional, sin que en ningún caso se modifiquen los efectos profesionales que, en su caso, poseen los títulos universitarios oficiales de la anterior ordenación del ámbito nacional.

En este sentido, se entiende que los títulos universitarios oficiales de la anterior ordenación siguen siendo válidos para el acceso a los Cuerpos o Escalas de funcionarios en los mismos términos que lo eran de acuerdo con la anterior ordenación. Así, los títulos de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto facultan también para el acceso a los Cuerpos o escalas incluidos en el Subgrupo A1; y, los títulos de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico, para el acceso a los cuerpos o escalas incluidos en el Subgrupo A2. Por tanto, como regla general, para el acceso al Subgrupo A1, será preciso estar en posesión del título de Grado, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero; y, para el acceso al Subgrupo A2, el título de Grado, el de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico.

Asimismo, se introduce una disposición adicional relativa a las retribuciones del personal funcionario en prácticas que se corresponderán con el sueldo del subgrupo o grupo al que aspiran ingresar. Si bien se abonarán las retribuciones complementarias en el caso de que las prácticas conlleven el desempeño efectivo de un puesto de trabajo.

Entre las disposiciones adicionales destaca igualmente aquella dedicada a la racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado.



Una de las materias de necesaria regulación en la ley pasa por la estructuración de los cuerpos y escalas en el modelo que dibuja la ley que ahora se proyecta.

Así, en la actualidad existen más de un centenar de cuerpos y escalas, así como especialidades, algunos de los cuales llevan sin ser ofertados desde hace más de diez o hasta quince años, y algunos carecen de efectivos en la actualidad.

Igualmente, uno de los grandes objetivos de esta ley es poner en marcha el grupo B, y en ese sentido, es preciso crear aquellos cuerpos que engloban aquellas funciones que deben ser prestadas por personal funcionario y que obedecen a actividades profesionales que se corresponden con títulos de técnico superior, sin que se solapen con los cuerpos y escalas actualmente adscritos en otros subgrupos de clasificación.

Como se ha descrito más arriba, el objeto de la ley con la puesta en marcha del grupo B no es la duplicación lineal de los cuerpos y escalas actualmente existentes en el subgrupo C1, puesto que tales cuerpos y escalas tiene su razón de ser el marco de la ordenación y estructuración del empleo público. El objetivo es la creación individualizada de aquellos cuerpos que cubran necesidades especializadas que deban ser atendidas exclusivamente por personas con titulación superior de formación profesional.

Así, los cuerpos del grupo B se crean sin proceder a la integración automática de personal funcionario que actualmente preste servicios en otros cuerpos y escalas, puesto que no se trata de reclasificar cuerpos existentes en otros subgrupos en el grupo B. No obstante, y para asegurar la virtualidad de la puesta en marcha de estos cuerpos, durante los dos primeros años tras la entrada en vigor, habrán de llevarse a cabo procesos de selección por promoción interna para permitir el acceso a estos nuevos cuerpos al personal que actualmente disponga de la titulación requerida.



Por otro lado, el apartado tercero procede a suprimir varios cuerpos y escalas que no han sido objeto de oferta por lo menos en los últimos 10 años y en la actualidad cuentan con cero efectivos, por lo que se considera oportuna en términos de depuración de la estructuración de cuerpos y escalas en el modelo de empleo público de esta ley.

Además, la disposición adicional, en línea con lo que recogía el artículo 27 y la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, recoge dos habilitaciones al Gobierno.

La primera de ella, procedente de la disposición adicional vigésima tercera antes citada, guarda sentido en la medida en que permite al Gobierno adaptar la nomenclatura de los cuerpos y escalas que vengán referidos a determinados departamentos ministeriales, organismos o titulaciones, cuando estos cambien de denominación.

La segunda, en términos similares a la recogida en el artículo 27, trae causa en la necesaria continuación del trabajo de estudio, contacto con departamentos ministeriales de perfilar la estructura actual de cuerpos y escalas y adecuarlos a la realidad de la oferta de empleo actual, motivo por el cual la habilitación tiene un plazo acotado en el tiempo, sin que suponga una deslegalización *pro futuro* de la creación, supresión y modificación de cuerpos y escalas.

Cabe mencionar, como novedad en la ley, que se regula la posibilidad de crear unidades orgánicas flexibles, de carácter temporal, para atender a proyectos o necesidades sobrevenidas, como herramienta para una mejor ordenación y distribución de los recursos humanos para atender necesidades operativas.

Finalmente, la disposición adicional octava regula el Registro de Personal de la Administración del Estado.



En cuanto a las nuevas figuras introducidas por la norma, se establecen varias disposiciones transitorias para fijar el régimen aplicable hasta la completa implementación del anteproyecto de ley: la determinación del nombramiento del personal eventual, la aplicación de las nuevas disposiciones en materia de acceso, provisión de puestos de trabajo, movilidad y situaciones administrativas, la aplicación del régimen disciplinario y el régimen transitorio de las retribuciones junto con la garantía de derechos retributivos.

La disposición derogatoria única depura el ordenamiento jurídico de empleo público en función de las previsiones contenidas en el Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado y la futura refundición de textos que deba operarse con respecto del articulado del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

En relación con las disposiciones finales conviene destacar la introducción de una disposición sobre referencias normativas en aras de la claridad del lenguaje y congruencia jurídica.

Igualmente se incluyen las habilitaciones reglamentarias. Con carácter general, se habilita al Consejo y de Ministros y departamento ministerial correspondiente a dictar las disposiciones reglamentarias, que sean necesarias para el desarrollo del anteproyecto de ley, así como a acordar las medidas necesarias para garantizar la efectiva ejecución e implementación de las previsiones de la ley.

La entrada en vigor de la ley se producirá a los seis meses de su publicación en el BOE.

Igualmente, hasta que se produzca la adaptación de las normas reglamentarias en materia de provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas, a la entrada en vigor de esta ley permanecerán en vigor el Real Decreto 364/1995,



de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado y el Real 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

3. ANÁLISIS JURÍDICO.

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo.

Como ya se ha apuntado, el fundamento principal de la norma que se proyecta parte del mandato del artículo 6 del TRLEBEP de que, mediante Ley de Cortes Generales, se lleve a cabo la aprobación de la ley reguladora de la Función Pública de la Administración del Estado, tal y como se recoge igualmente en el artículo 1.1 de la norma propuesta.

3.2. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.

La norma propuesta se dicta en el marco del ordenamiento jurídico europeo, así como los recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como de otras esferas de ámbito supranacional que cuentan con la participación de España.

En concreto, las previsiones del artículo 6 se llevan a cabo en línea con las modificaciones ya introducidas en el artículo 10 del TRLEBEP, junto con otras medidas ya adoptadas en relación con la interpretación de las de las cláusulas cuarta y quinta de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999,



relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, relativas al principio de no discriminación y a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva, respectivamente; así como a la aplicación del artículo 7.2 de la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Así, se recoge de manera expresa el régimen expreso que ha de aplicarse en materia de retribuciones, provisión de puestos de trabajo, situaciones administrativas y jornada y horarios, entre otros, al personal laboral, interino y eventual.

3.3. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

Sin perjuicio de la existencia de una multiplicidad de objetivos perseguidos por la norma proyectada, su origen trae causa del mandato de desarrollo legislativo que efectúa el TRLEBEP.

Es por ello que la norma proyectada guarda congruencia con el marco normativo en vigor, compuesto por la ley básica que viene a desarrollar. Se incluyen en la norma proyectada algunas reiteraciones de la norma básica, en la medida en que éstas sirven para mejor definir y conceptualizar las figuras jurídicas que son objeto de desarrollo en esta norma y facilitar la comprensión y de su contenido y el manejo de la misma.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el Anteproyecto de Ley de Familias, y las modificaciones que este prevé realizar en la normativa básica en materia de función pública, en tanto que se trata de un proyecto normativo que afecta a la normativa básica en materia de función pública y su tramitación se prevé paralela



con la de esta ley que aquí se proyecta, a fin de asegurar la coherencia de lo que sería, en caso de aprobarse aquella norma, la nueva redacción del TREBEP y la ley de desarrollo aquí proyectada..

De esta forma, el anteproyecto de Ley de Familias modifica la redacción de los artículos 48, 57 y 89 TRLEBEP, a los efectos de equiparar el régimen jurídico de las parejas de hecho al del cónyuge, así como en la duración del permiso por enfermedad grave del artículo 48 del TRLEBEP.

En coherencia, estas modificaciones de han incluido en los artículos 18 (acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados), 49 y 50 (excedencia voluntaria por agrupación familiar y excedencia para el cuidado de familiares) y 89 (permisos del personal funcionario al servicio de la Administración del Estado).

3.3.1. Relación con disposiciones de rango legal.

La ley aquí proyectada guarda coherencia con el resto del ordenamiento jurídico español, toda vez que viene a insertarse en la posición que ocupan en la actualidad las distintas normas reguladoras de la función pública de la Administración del Estado, como derecho administrativo de carácter especial.

Así, para el ámbito de aplicación de esta norma, serán igualmente de aplicación:

- La Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.
- La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- La Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.



- La Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración del Estado.
- 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.

Igualmente, otras normas conexas del mismo rango normativo ya sean de carácter general o sectorial seguirán siendo de aplicación al personal funcionario de carrera (código penal, en materia de delitos de los funcionarios, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, etc.).

3.3.2. Relación con disposiciones de rango inferior.

Con respecto de la relación de la norma analizada y otras disposiciones de rango inferior, conviene señalar que entre los objetivos de la norma proyectada se encuentra el de generar un conjunto normativo unitario y cohesionado asentado en el principio de seguridad jurídica que permita su aplicación sencilla por parte de los empleados públicos y otros operadores jurídicos implicados. Así, se ha preferido configurar una norma jurídica que aproveche en la medida de lo posible la regulación actualmente vigente con el fin de permitir su aplicación de la forma más inmediatamente posible.

De esta forma, sin perjuicio de que la disposición final segunda habilita al Gobierno y al departamento competente en materia de función pública a dictar cuantas disposiciones normativas sean necesarias para la aplicación de la ley, aquellos aspectos en los que el desarrollo reglamentario fuera necesario para la ejecución de la ley se seguirán rigiendo, en todo lo que no contradiga la nueva



regulación, por la normativa reglamentaria anteriormente vigente hasta que se aprueben las normas reglamentarias de desarrollo.

Particularmente, el último párrafo de la disposición quinta establece que, hasta la aprobación de las normas reglamentarias en materia de provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas permanecerá en vigor el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, en todo lo que no resulte contrario a lo establecido en la ley.

Por tanto, en lo relativo a la provisión de puestos y situaciones administrativas, desde la entrada en vigor de la ley, el desarrollo reglamentario se entiende cubierto, en tanto no se aprueben nuevos reales decretos y en lo que resulte compatible con la nueva ley, por medio de los reales decretos mencionados.

En lo relativo a la provisión de puestos, lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en cuanto al concurso y la libre designación resulta plenamente aplicable, pues no se aprecian contradicciones con la dicción de la ley. Si bien las garantías en caso de remoción de puesto obtenido por concurso o en caso de cese de puesto obtenido por libre designación hacen referencia a la “carrera profesional consolidada”, esta expresión se produce en los términos previstos reglamentariamente, por lo que se mantienen las garantías previstas en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por cuanto con el esquema previsto en la ley estas garantías se referirán a la carrera vertical y se articularán a través del grado personal, elemento que vincula la carrera del funcionario con el desempeño de



concretos puestos de trabajo, pues la carrera horizontal es independiente del nivel del puesto ocupado, con lo que no se ve afectado en supuestos de remoción o cese.

En cuanto al resto de formas de provisión de puestos, se producen importantes modificaciones que afectan de forma directa a la aplicabilidad del Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo.

En primer lugar, dada la enumeración del artículo 32, que enuncia los procedimientos de provisión de puestos como *numerus clausus*, dejará de ser aplicable lo dispuesto en el Reglamento de provisión de puestos respecto de la reasignación de efectivos y la redistribución de efectivos, pues tales procedimientos no se encuentran previstos ya entre los previstos por el legislador; de esta forma, su regulación reglamentaria ha de entenderse tácitamente derogada, al carecer de cobertura jurídica.

En cuanto al resto de figuras previstas reglamentariamente, en la regulación legal de la adscripción provisional no se producen cambios que impliquen la no aplicabilidad del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. En contraposición, si se producen cambios en la figura de la comisión de servicios, que desaparece con ese nombre.

En el Reglamento de provisión de puestos se articulan a través de la figura de la comisión de servicios tres supuestos diferenciados: las comisiones de servicios como procedimiento de provisión de un puesto vacante con carácter urgente y temporal, las comisiones de servicios como procedimiento para vehicular la participación de personal funcionario en misiones de cooperación internacional en las que conste el interés de la Administración del Estado, por un periodo no superior a seis meses y las comisiones de servicios como procedimiento de atribución a personal funcionario del desempeño temporal de funciones que no



estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que las tengan asignadas.

Para evitar la confusión de términos, la ley distingue dos figuras diferenciadas.

En primer lugar, la provisión temporal de puestos de trabajo, que vendrá a sustituir a la primera acepción de la comisión de servicios especificada en el párrafo anterior y a la que se aplicará la regulación contenida en la norma reglamentaria para la comisión de servicios, con la salvedad de lo que contradiga lo dispuesto en la ley, particularmente, en cuanto a la duración y falta de previsión de prórroga, así como a la falta de previsión legal de reserva del puesto de trabajo.

Las dos acepciones restantes de la comisión de servicios, tal y como está regulada en el Real Decreto 364/1995, pasarán a englobarse en la figura jurídica de la atribución temporal de funciones.

Además de lo anterior, se distingue entre provisión de puestos y movilidad, manteniéndose como procedimientos de movilidad la movilidad por cambio de adscripción del puesto, la movilidad extraordinaria por violencia de género o por motivo de salud, y la movilidad voluntaria entre administraciones públicas.

Por otro lado, en cuanto a las situaciones administrativas, se aplicará el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.



En cuanto a los servicios especiales, continúa siendo de aplicación la regulación reglamentaria. Sin perjuicio de las modificaciones introducidas por la aplicación directa del apartado segundo del artículo 46 en cuanto al reingreso tras el cese de quienes se encuentren en esta situación administrativa durante un plazo inferior a seis meses, seguirá aplicándose, en aquello que no cambie, la Resolución de 15 de febrero de 1996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública y de la Secretaría de Estado de Hacienda, por la que se dictan reglas aplicables a determinados procedimientos en materia de reingreso al servicio activo y de asignación de puestos de trabajo.

La incorporación de nuevos supuestos, tal y como aparecen configurados en la norma proyectada, implicaría únicamente la extensión de la situación de servicios especiales, en cuanto a los supuestos principales afectados, a las nuevas situaciones añadidas, con los efectos y régimen idéntico para el resto de los casos de la situación de servicios especiales regulada en ese artículo y en lo dispuesto con carácter general por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.

En cuanto a la excedencia voluntaria por interés particular, el Reglamento de Situaciones Administrativas resultará aplicable, si bien en tal normativa no se prevé una duración máxima para esta situación, a diferencia de la regulación legal, por lo que este nuevo plazo máximo pasaría a ser directamente aplicable sin alterar el resto de los aspectos de la figura y su regulación reglamentaria.

En lo relativo a la excedencia voluntaria por cuidado de familiares, se prevé la posibilidad de que reglamentariamente se fijen las condiciones y modalidades de declaración de esta situación de forma fraccionada, lo que actualmente no está previsto en el Reglamento de Situaciones Administrativas; de esta forma, se podrá continuar concediendo esta modalidad, tal y como se viene haciendo,



siempre que se cumpla con el único requisito preceptivo “sujeta a las necesidades del servicio”.

Además de lo anterior, de forma similar a lo sucedido con la reasignación de efectivos y la redistribución de efectivos, las figuras de la expectativa de destino, la excedencia forzosa y la excedencia voluntaria incentivada, previstas en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, quedan sin cobertura jurídica, dada la enumeración de situaciones administrativas como *numerus clausus* en el artículo 44 de la ley. De esta forma, dejará de aplicarse el Reglamento de situaciones administrativas en aquellos artículos que las regulan.

Aparte de estas dos normas reglamentarias, expresamente contenidas en la disposición final tercera, se prevé la aplicación directa de la ley en materia disciplinaria, sin perjuicio de la regla de irretroactividad de aquellas disposiciones que resulten desfavorables para las personas interesadas, recogida en la disposición transitoria cuarta. El procedimiento seguirá rigiéndose, mientras no se produzca la aprobación de un nuevo real decreto, por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Además de las normas ya explicitadas, se mantendrán en vigor, entre otras:

- Real Decreto 1084/1990, de 31 de agosto, de redistribución de competencias en materia de personal.
- Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.
- Real Decreto 182/1993, de 5 de febrero, sobre el acceso de funcionarios de nacionalidad española de Organismos internacionales a los Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado.



- Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores.
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

3.3.3. Relación con la administración local.

El artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases de régimen local (LBRL) recoge el sistema de fuentes del personal funcionario al servicio de la Administración local en los siguientes términos:

“1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución”.

Por otra parte, el TREBEP en su artículo 3.1 regula las fuentes aplicables al personal funcionario de las entidades locales, disponiendo que el personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte



de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local.

La aplicación del TREBEP requiere de la legislación de desarrollo –estatal y autonómica–. En el ámbito local será la legislación autonómica la que en último término concrete el modelo de empleo público, así como los espacios de intervención y desarrollo reglamentario que quedan reservados a las entidades que integran la Administración Local, siendo supletoria la normativa del Estado, en ausencia de desarrollo autonómico. Por tanto:

- Las bases del régimen estatutario de la función pública local están constituidas, con este orden de prelación, por la LBRL, por el TREBEP y por el resto de normativa estatal en materia de función pública aprobada por el Estado.
- El desarrollo de la normativa básica estatal corresponde a las CCAA, y sólo, en defecto de ésta, se aplicaría supletoriamente la normativa estatal de desarrollo de la normativa básica del Estado, es decir, la ley proyectada.

Por tanto, a algunas entidades locales les resultará de aplicación de forma supletoria esta norma, en defecto de normativa autonómica de desarrollo o bien existiendo ésta, no incluyan en su ámbito de aplicación a la administración local. De otro lado, a otras entidades locales en que exista normativa autonómica de desarrollo, les será ésta de aplicación en lo que proceda.

3.4 Entrada en vigor y vigencia.

- ***Entrada en vigor de la norma.***



De acuerdo con el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, aquellas normas *“que impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”*. Al tratarse esta ley de una norma que no impone nuevas obligaciones a personas físicas o jurídicas que desempeñen actividad económica o profesional alguna.

Así, de acuerdo con la disposición final tercera, se establece una *vacatio legis* general de seis meses a contar desde la publicación de la norma en el “Boletín Oficial del Estado”. Se fija ese plazo al considerar la entidad del cambio normativo que se va a producir a través de la norma proyectada, con la derogación efectiva de múltiples normas de uso corriente y extendido, que recomienda establecer un plazo amplio para asegurar su general conocimiento con carácter previo al inicio de sus efectos.

La citada *vacatio legis* general será de aplicación a la mayoría del articulado de la norma, puesto que, tal y como se ha expuesto en los objetivos de la norma, uno de los criterios que ha presidido la redacción de la misma lo constituye la directa aplicabilidad de la mayor parte posible del articulado, que permita una aplicación paulatina pero continuada de la misma, garantizando la seguridad jurídica en todo momento.

Tal y como expresa el último párrafo de la disposición final tercera y como ya se ha especificado en el análisis anteriormente realizado, hasta la aprobación de las normas reglamentarias en materia de provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas permanecerá en vigor el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de



Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, en todo lo que no resulte contrario a lo establecido en esta ley.

Asimismo, hay que poner en relación la entrada en vigor con las disposiciones transitorias. En ellas se prevé que las previsiones relativas a los requisitos para el nombramiento del personal eventual sean de plena aplicación a partir del momento en que se produzcan vacantes en los puestos (disposición transitoria primera), se establece un régimen transitorio de retribuciones y se establece el régimen de transitoriedad en la aplicación de la ley a la provisión de puestos de trabajo y movilidad (disposición transitoria segunda), de forma que los procedimientos de provisión de puestos y movilidad iniciados antes de la entrada en vigor de esta ley se registrarán enteramente por la normativa vigente en el momento de inicio del procedimiento.

En síntesis, las disposiciones entrarán en vigor a los seis meses de la publicación de la norma, lo que implica que se aplicarán directamente a partir de ese momento, con la salvedad de lo dispuesto en las disposiciones transitorias. Esta aplicación directa se completa con el desarrollo reglamentario a través de la normativa vigente en el momento de la entrada en vigor, en lo que no contradijera lo dispuesto en la ley.

3.5. Derogación de normas.



De acuerdo con lo dispuesto en la disposición derogatoria, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley y, en especial: el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, con excepción de los preceptos que tienen naturaleza básica, la disposición adicional quinta de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo, así como el artículo 33.2 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

En relación con la Ley 30/1984, de 26 de agosto, hay que tener en cuenta que múltiples disposiciones de la norma tienen carácter básico.

Así, de acuerdo con el artículo 1.3 de la citada ley:

“Se consideran bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, y en consecuencia aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas, los siguientes preceptos: artículos: 3.2.e) y f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a), b), párrafo primero, c), e), g) en sus párrafos primero a cuarto, e i), 2 y 3; 21; 22.1, a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta; disposiciones transitoria segunda, octava y novena”.

A ello hay que añadir las disposiciones adicionales vigésima segunda, vigésima cuarta y vigésima sexta, introducidas en la Ley con carácter posterior.



Ninguna de esas disposiciones puede ser derogada con la aprobación de esta ley.

Es preciso tener en cuenta que los preceptos enumerados en el artículo 1.3 de la Ley 30/1984, de 26 de agosto, fueron, en cambio, derogados de manera expresa por la disposición derogatoria única, letra b), del TREBEP.

Teniendo en cuenta que, de acuerdo con la disposición final cuarta, apartado segundo, del TREBEP, se dispone que: *“Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”*, cabe entender que la aprobación de esta ley supone la efectiva derogación de esos preceptos para el ámbito de la Administración del Estado, sin que sea preciso su derogación expresa por la ley, dado que ya se encontraban materialmente derogadas.

No obstante lo anterior, todo lo aquí explicado no se predicaría de las disposiciones adicionales vigésima segunda, vigésima cuarta y vigésima sexta, introducidas en la Ley con carácter posterior, que continuarían en vigor al no haber sido expresamente derogadas por una ley de carácter básico posterior, sin que esta ley pueda llevar a cabo tal derogación expresa.

Por tanto, tras la aprobación de esta ley, aun permanecerán en vigor las disposiciones adicionales vigésima segunda, vigésima cuarta y vigésima sexta de la Ley 30/1984, de 26 de agosto, derogándose la ley en todo lo demás.

3.6. Habilitaciones para el desarrollo reglamentario.



En aras de preservar el principio de seguridad jurídica y lograr satisfacer todas sus manifestaciones, es necesario desarrollar reglamentariamente varias novedades incluidas en el texto, así como adaptar las disposiciones actualmente en vigor.

Así, se recogen las siguientes habilitaciones para el desarrollo normativo en la disposición final segunda se introduce una habilitación con carácter general para el desarrollo normativo de la Ley. En este sentido, se faculta al Consejo de Ministros y al departamento competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para la aplicación de la presente ley. Ello también queda referido a cualquier adaptación normativa que sea necesaria ante la posible derogación del contenido vigente por oponerse a lo establecido en la norma a aprobar.

4. ADECUACIÓN AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

La norma propuesta tiene por objeto regular el régimen jurídico de la función pública en el ámbito de la Administración del Estado mediante el desarrollo de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Por tanto, no tiene carácter básico, ni, con carácter general, impacto alguno en el orden de distribución de competencias.

Así pues, la norma se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la facultad de desarrollo de las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus para el ámbito de la Administración del Estado.



5. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS

La tramitación del anteproyecto se ajusta a lo dispuesto en el Título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. No obstante, se autorizó la tramitación administrativa urgente del anteproyecto de ley en virtud del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 20 de diciembre de 2022, y de conformidad con el artículo 47 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que señala que : “el procedimiento de elaboración de las normas adoptadas en el marco de la ejecución de los fondos europeos, (...), tendrá carácter urgente a los efectos y con el alcance previsto en el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre del Gobierno”.

En particular se han seguido los siguientes trámites:

- Consulta pública previa, realizada con fechas 9 de marzo a 10 de junio de 2020 (artículo 133 Ley 39/2015, de 1 de octubre; artículo 26.2 Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Elevación a Consejo de Ministros para informe (primera vuelta), realizado el 20 de diciembre de 2022 (artículo 26.4 Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad normativa (artículo 26.9 Ley 50/1997, de 27 de noviembre), recibido el 13 de marzo de 2023.
- SGT del Ministerio de Hacienda y Función Pública (artículo 26.5 Ley 50/1997, de 27 de noviembre), recibido con fecha 3 de marzo de 2023, sin observaciones.



- Informe de la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local (artículo 26.5.6º Ley 50/1997, de 27 de noviembre), recibido el 23 de febrero de 2023.
- Informe potestativo (artículo 26.5.1ª Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
 - Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, solicitado con fecha 11 de enero de 2023.
 - Ministerio de Política Territorial, recibido con fecha 10 de febrero de 2023, sin observaciones.
 - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, solicitado con fecha 15 de febrero de 2023.
 - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, recibido con fecha 20 de enero de 2023.
 - Ministerio de Igualdad, recibido con fecha 6 de febrero de 2023.
- Informe del Ministerio de Política Territorial, conforme a lo dispuesto en el párrafo sexto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, recibido con fecha 27 de febrero.
- Comisión Superior de Personal (artículo 2 RD 349/2001, de 4 de abril), celebrada con fecha 28 de febrero de 2023.
- Mesa General de Negociación. Acuerdo de 1 de marzo de 2023 sobre las líneas de actuación de la Ley de la Función Pública de la Administración del Estado.



- Audiencia e información pública (artículo 26.6 Ley 50/1997, de 27 de noviembre), realizada entre el 4 y el 13 de enero de 2023.
- Informe del Consejo Nacional de la Discapacidad (artículo 2.1 d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad, recibido con fecha 7 de febrero de 2023.

a) Consulta pública previa.

Con carácter previo a la tramitación del Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado se llevó a cabo el trámite de consulta pública, conforme al artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El trámite de consulta pública fue convocado con fecha **9 de marzo de 2020**, con plazo inicial de quince días naturales, que habría de finalizar el 23 del mismo mes y año. Como consecuencia de la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el plazo quedó suspendido de acuerdo con la disposición adicional tercera; hasta su derogación por Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de **crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**.

El plazo finalizaría de manera definitiva **el 10 de junio de 2020**.

Durante ese plazo han realizado aportaciones un total de **19 particulares y 9 asociaciones y organizaciones de representación de empleados públicos**, realizando un total de **86 aportaciones individuales**.



Las aportaciones se han centrado en cuestiones tales como la regulación del teletrabajo y cuestiones relativas a jornada y permisos de los empleados y empleadas públicos, así como la regulación de cuerpos y escalas, de clases de personal, del acceso y carrera profesional o del régimen retributivo. Gran parte de las aportaciones individuales, no obstante, se dedicaron a los aspectos principales de necesario desarrollo por la futura Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado, como lo son la regulación del personal directivo público profesional, la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.



Así, en términos generales en relación con **los objetivos de la futura norma** que desarrolle el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, quienes participaron en el trámite de consulta pública consideraron importante acabar con dispersión normativa, simplificar marco normativo, regular los nuevos derechos digitales; así como asegurar las condiciones de igualdad real en el desarrollo de la carrera de las empleadas públicas, especialmente en el acceso a puestos de carácter directivo.



En cuanto las **clases de personal**, muchas aportaciones coincidieron en señalar la importancia de la delimitación de las funciones a realizar por personal laboral y funcionario y del desarrollo del régimen jurídico del personal eventual e interino,

Dentro de las clases de personal, especial interés se ha mostrado por la futura regulación de la figura del **personal directivo público profesional**, considerando esencial que la futura ley sirva para el establecimiento de una dirección pública profesional, claramente diferenciada de la gestión política y nítidamente basada en el mérito y la capacidad. La mayoría de las propuestas se centran en la delimitación del personal directivo, su proceso selectivo, los requisitos de acceso, retribuciones y sus funciones.

En concreto, se propone fijar claramente la clasificación de puestos directivos, con especial delimitación entre éstos y los puestos de confianza. En cuanto a su concreta regulación, algunas propuestas plantean la creación de un órgano encargado selección y evaluación o la atribución de tales funciones a un órgano específico. En todo caso, la mayoría de las aportaciones coinciden en que la convocatoria de los puestos directivos deba ser pública y estar basada en méritos objetivos, valorándose en algunos casos la posibilidad de la certificación de competencias directivas. Igualmente se recomienda reiteradamente que el mandato no coincida con el ciclo político, así como que éste vaya ligado al cumplimiento de objetivos y que se fijen de forma tasada las causas de cese, sin que quepa la remoción discrecional. En cuanto al sistema retributivo, se propone que esté compuesto por un elemento fijo y otro variable, en función del cumplimiento de objetivos.

En cuanto al **acceso, adquisición y pérdida de la condición de funcionario**, muchas propuestas muestran la importancia de que se instrumentalicen mecanismos de planificación estratégica en materia de personal, para guías las



políticas de selección en el largo plazo; igualmente se aboga por la actualización de los mecanismos de selección, con especial referencia a la regulación del régimen jurídico de los funcionarios en prácticas. Se propone igualmente tener en cuenta las llamadas “*soft skills*”, así como las competencias científicas (STEM), y la regulación de las condiciones de la jubilación voluntaria y parcial y la prolongación del servicio activo hasta los 70 años.

En materia de ***movilidad y condiciones de trabajo***, con carácter general, se ha planteado la importancia de la incentivación de la movilidad inter e intraadministrativa. Igualmente, y dado el contexto epidemiológico en que se llevó a cabo el trámite de la consulta pública, numerosas propuestas han ido en la línea del impulso a la regulación del teletrabajo, como mecanismo de futuro para la ordenación de la prestación de servicios en las administraciones públicas. Se incide igualmente en que la ley proyectada tenga en cuenta las nuevas necesidades de formación. En materia retributiva, varias propuestas inciden en la redefinición del sistema, o de algunos elementos. En concreto, se ha considerado importante el estudio de las posibles discriminaciones salariales, analizando los complementos discrecionales y su impacto en forma de brecha de género.

En materia de ***carrera profesional***, la mayoría de las propuestas se centran en la regulación de la carrera horizontal, con la fijación de sus requisitos y sistemática para el cambio de tramos. No obstante, también se han recibido propuestas para asegurar una mayor agilidad y flexibilidad de los sistemas de promoción interna.

En cuanto a la ***evaluación del desempeño***, varias propuestas entendieron conveniente la vinculación de la evaluación con la planificación estratégica y la revisión de funciones de los puestos de trabajo, así como tener en cuenta la



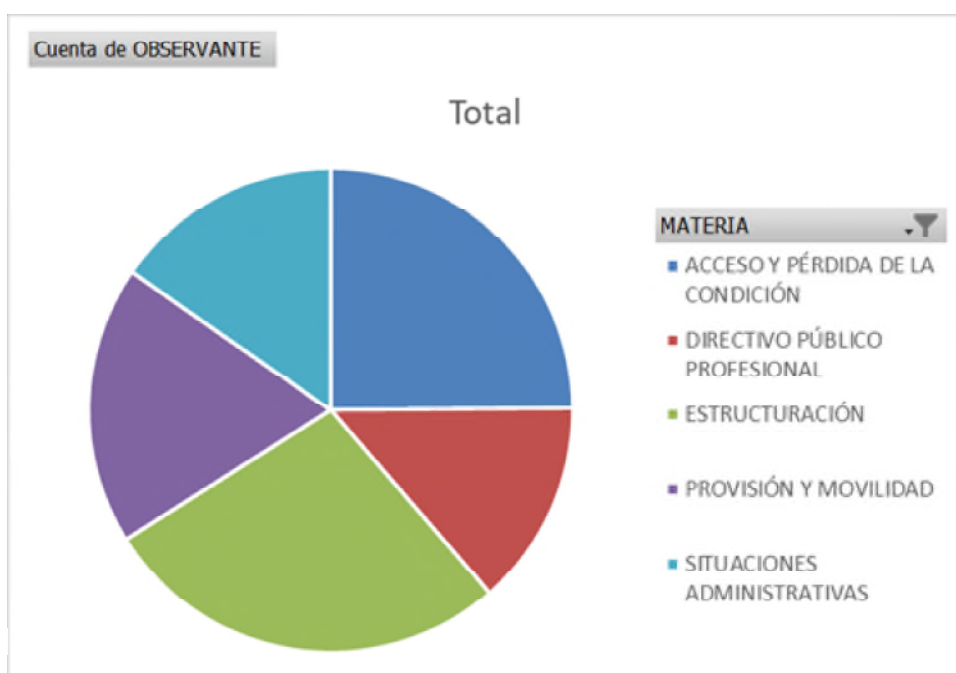
perspectiva de género en la evaluación, para evitar que la evaluación pueda contribuir a la brecha de género antes referida, especialmente en caso de maternidad.

Al tratarse de un proyecto de norma adoptada en el marco de la ejecución de los fondos europeos para el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en los términos del artículo 47 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en relación con el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el plazo para el trámite fue de 7 días.

Así, el trámite de audiencia fue efectuado entre los días 4 y 13 de enero de 2023.

En ese plazo se recibieron un total de 1.145 aportaciones de 376 particulares y asociaciones.

Entre las materias más observadas destacan las siguientes:



La materia más observada es la estructuración del empleo público, que ocupa el grueso de las observaciones realizadas por asociaciones. Concretamente, se realizan numerosas observaciones a los Cuerpos y Escalas y los Grupos de clasificación. Además, se realizan aportaciones relativas a las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos de titulación, materias ambas relacionadas con los Cuerpos y Escalas y los Grupos de clasificación.

Dentro del acceso y pérdida de la condición, la mayoría de las observaciones son relativas a los requisitos para el acceso, los sistemas de selección, el acceso de personas con discapacidad y la jubilación.

En lo relativo a la provisión y movilidad, la mayoría de las observaciones se concentran en la libre designación y el concurso, mientras que el cese en caso de libre designación y la remoción del puesto obtenido por concurso, relacionadas con los anteriores, son las siguientes materias más observadas.



Destaca, por tanto, que el grueso de las observaciones se refiera a las formas ordinarias de provisión de puestos de trabajo.

Respecto de las situaciones administrativas, la excedencia voluntaria por interés particular, la excedencia por agrupación familiar y los servicios especiales concentran la mayoría de las observaciones.

En cuanto al directivo público profesional, la delimitación de los puestos directivos y los requisitos para el nombramiento en tales puestos, son las materias más observadas, quedando no obstante estas materias reguladas en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

b) Audiencia pública.

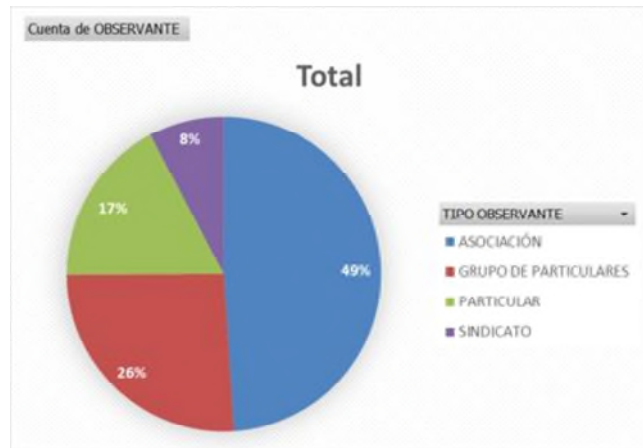
Entre los días 3 y 14 de enero de 2023 se ha sustanciado el trámite de información pública relativa al Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la AGE, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. En tal periodo, se ha recibido cerca de 400 envíos y un total de 1.145 aportaciones.

- ***Origen aportaciones.***

Las 1.145 aportaciones proceden de particulares, asociaciones, grupos de particulares y organizaciones sindicales (excluyendo las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación de la AGE al participar estas a través de la negociación del acuerdo firmado con fecha 1 de marzo). La distribución de las observaciones entre las anteriores categorías se ha producido como sigue:



Origen participaciones	Número de aportaciones
ASOCIACIÓN	561
GRUPO DE PARTICULARES	297
PARTICULAR	198
SINDICATO	89
Total general	1.145



Por parte de las asociaciones la participación ha sido intensa, habiendo participado casi 40 asociaciones que han planteado más de 500 observaciones, por lo que, suponiendo en torno al 10% de los envíos recibidos, han supuesto cerca de la mitad de todas las aportaciones recibidas. Este ha sido el cauce principal para la participación de las asociaciones profesionales de diversos cuerpos funcionariales de la Administración del Estado.

- **Materias de las aportaciones**

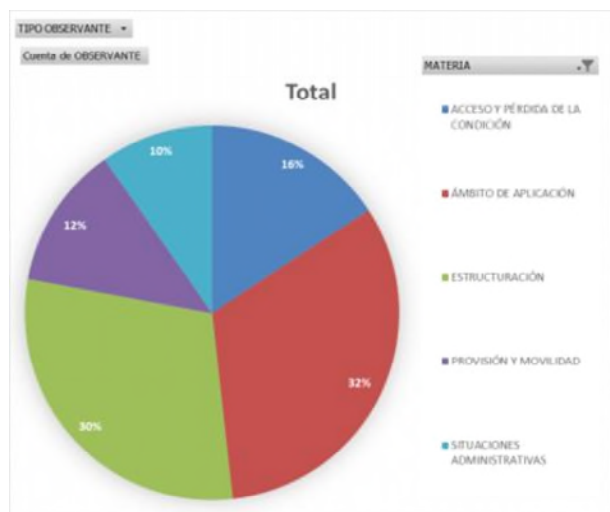
De las aportaciones recibidas, se evidencia una gran diversidad en cuanto a las materias sobre las que han versado de aportaciones, habiéndose identificado 25 materias diferentes objeto de observaciones. Esto, obviamente, tiene mucho que ver con la enorme complejidad y amplitud del proyecto normativo, que toca aspectos dispares a la vez que importantes.

En todo caso, ha habido cinco materias que engloban más de la mitad de las aportaciones, pudiéndose entender que son las que han llamado más intensamente la atención de quienes participaron en el trámite de audiencia.



Esas materias son las siguientes:

Materia	Número de aportaciones
ACCESO Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN	107
ÁMBITO DE APLICACIÓN	220
ESTRUCTURACIÓN	201
PROVISIÓN Y MOVILIDAD	84
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	66
Total general	678



En cuanto al ámbito de aplicación, la mayoría de las aportaciones se refieren a la disposición adicional segunda, que completa el artículo 2 en cuanto al ámbito de aplicación de la norma, al regular la aplicación de la norma al personal con legislación específica. Ese importante marco normativo ha sido revisado, incorporando al texto la redacción dada al TRBEP por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o delimitando la terminología a fin de asegurar que responde tanto al marco de la legislación básica como a la realidad administrativa que regula.

En lo relativo a la estructuración del empleo público, se ha recibido interés en cuanto a la relación de la regulación con el ejercicio de profesiones reguladas, o la racionalización de cuerpos y escalas que se planteaba en el texto sometido a audiencia. Esas cuestiones, en todo lo que no precisaban de una modificación



de la legislación básica o sectorial, han informado el texto, especialmente en su disposición adicional séptima, relativa a la racionalización de cuerpos y escalas.

Dentro del acceso y pérdida de la condición, la mayoría de las aportaciones son relativas a los sistemas de selección y los requisitos para el acceso, seguido del acceso de personas con discapacidad y la jubilación.

En lo relativo a la provisión y movilidad, la mayoría de las aportaciones se concentran en la libre designación y el concurso, mientras que el cese en caso de libre designación y la remoción del puesto obtenido por concurso, relacionadas con los anteriores, son las siguientes materias más observadas. Destaca, por tanto, que el grueso de las observaciones se refiera a las formas ordinarias de provisión de puestos de trabajo. El texto ha sido revisado, enriquecido por las líneas generales de las aportaciones recibidas.

Respecto de las situaciones administrativas, la excedencia voluntaria por interés particular, la excedencia por agrupación familiar y los servicios especiales concentran la mayoría de las aportaciones. Estas materias igualmente han sido revisadas

Además de estas materias, en las aportaciones recibidas de las distintas asociaciones se han concentrado también en los tipos de personal y la regulación del directivo público. Respecto de los primeros, se realizan aportaciones respecto de la necesidad de aclarar el régimen jurídico de los distintos tipos de personal, de identificar las funciones reservadas a funcionarios de carrera, regular con más detalle el cese del personal funcionario interino y abordar la idoneidad del personal eventual. En cuanto al directivo público profesional, la delimitación de los puestos directivos y los requisitos para el nombramiento en tales puestos son lo más observado.



c) Informes potestativos.

Durante el trámite de informe previsto en el artículo 26.5 primer párrafo de la Ley de Gobierno, se han recibido 112 observaciones procedentes de tres centros directivos, el Ministerio de Igualdad, el ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y el Consejo Nacional de Discapacidad. Por otra parte, como se indica más arriba, el Ministerio de Política Territorial ha remitido informe sin observaciones.

En cuanto a las materias observadas, se aprecia que las temáticas observadas son variadas, siendo las que más observaciones concentran la provisión y movilidad, la estructuración del empleo, el directivo público profesional y el acceso y pérdida de la condición. Se adjunta una tabla con las observaciones clasificadas por materias:

En cuanto a las materias más observadas, cuatro de ellas aúnan la mitad de las observaciones realizadas: provisión y movilidad, estructuración del empleo público, el directivo público profesional y acceso y pérdida de la condición de empleado público.

En cuanto a la provisión y movilidad, las observaciones se refieren fundamentalmente a la provisión temporal de puestos, figura que vendrá a sustituir a la comisión de servicios, a la adscripción provisional, a la libre designación y la remoción del puesto de trabajo.

Respecto de la estructuración del empleo público, los instrumentos de planificación y gestión de la Oferta de Empleo Público y las Relaciones de Puestos de Trabajo son las materias que aúnan más observaciones.

En cuanto al directivo público profesional, la mayoría de las observaciones se concentran en el nombramiento, tanto en la creación del Repertorio de puestos directivos, como en los requisitos necesarios para ocuparlos.



En lo relativo al acceso y pérdida de la condición de empleado público, se realizan aportaciones fundamentalmente en lo relativo a los procesos selectivos de personal interino, al acceso al empleo público de personas con discapacidad y a la jubilación.

6. ANÁLISIS DE IMPACTOS

6.1 Impacto económico.

En relación con el impacto económico, se considera que no es procedente incorporar indicadores comparativos de reforma en materia de empleo público. En primer lugar, porque se comparan modelos de empleo público distintos, tanto en su configuración como en su estructura, por lo que el resultado de la comparación es equívoco. En segundo lugar, porque muchos indicadores versan sobre materias en la que el modelo de empleo público no sale bien parado (por citar algún ejemplo, estabilidad en puestos directivos, porcentaje de retribución variable ligada al rendimiento sobre el total de las retribuciones, etc...).

Sin estar directamente relacionado con el funcionamiento de la función pública, el índice Doing Business del Banco Mundial analiza el impacto del entorno regulatorio en el desarrollo económico y empresarial. Uno de los factores que analiza (aunque no está directamente incluido en los elementos que conforman el ranking) es la regulación y la facilidad para contratar con la Administración. El indicador se basa en el procedimiento de contratación y tiene en cuenta cinco fases:

- Presupuestación y análisis de necesidades.
- Publicidad y presentación de las licitaciones.



- Apertura de licitaciones, evaluación y firma de los contratos.
- Gestión de los contratos.
- Pago.

Además de esto, compara el marco regulatorio de los contratos públicos en cada economía.

No cabe duda de que un empleo público más eficiente, más eficaz, con mejor formación, acceso, directivos más preparados, etc., impactará positivamente en dicha facilidad para contratar con la Administración, mejorando tanto la imagen internacional de España como su desarrollo económico.

El Banco Mundial ha reiterado que los países con instituciones más fuertes tienen un mayor desarrollo económico. En términos generales, la idea es que los gobiernos (administraciones/instituciones) efectivos son el pilar clave para la reducción del desarrollo inclusivo.

Además, la OCDE ha señalado la relación existente entre la confianza en las instituciones y en la gestión y el empleo público y el desarrollo económico. Un país en el que los ciudadanos y los agentes económicos tengan una mayor confianza en el nivel de desempeño de la Administración pública atraerá mayor inversión y, por tanto, mayor crecimiento en el largo plazo.

6.2. Impacto presupuestario.

Al efecto de analizar el potencial impacto presupuestario de este proyecto, es preciso analizar previamente qué aspectos de la norma podrían suponer un incremento de gasto o una minoración en los ingresos.

En primer lugar, la norma recoge el sistema retributivo. Las principales novedades ya fueron incluidas en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de



diciembre, siendo por tanto que la aprobación de la norma ahora proyectada no implica un incremento de gasto con respecto del ordenamiento actualmente vigente.

En relación con las unidades flexibles de carácter temporal reguladas en la disposición adicional cuarta del anteproyecto de ley, tampoco se prevé que tengan impacto presupuestario en tanto en cuanto se han introducido para atender proyectos o necesidades sobrevenidas, es decir como herramienta de gestión organizativa para una mejor ordenación y distribución de los recursos humanos para atender necesidades operativas. Las necesidades de personal y materiales se cubrirán con los recursos existentes del departamento ministerial en que se creen sin que impliquen el incremento de gasto público.

Tampoco se debe valorar el impacto presupuestario de la Comisión Superior de Personal. Se trata de un órgano colegiado de coordinación, documentación y asesoramiento para la elaboración de la política de personal al servicio de la Administración del Estado previsto normativamente por primera vez el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero y, actualmente, artículo 9 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Así pues, los vocales de este órgano colegiado son los titulares de los órganos directivos encargados de los recursos humanos de cada departamento ministerial, de tal manera que la asistencia a las reuniones de la Comisión Permanente y del Pleno forma parte de sus funciones y, por tanto, no está retribuido. Además, el funcionamiento de este órgano colegiado se apoya en los medios personales, técnicos y presupuestarios de la Secretaría de Estado de Función Pública, órgano superior a la que se vincula.

Igualmente, es preciso reseñar que la elaboración del estudio de los cuerpos y escalas existentes en la Administración del Estado y su naturaleza, prevista en



la disposición adicional séptima del anteproyecto de ley, se llevará a cabo mediante medios propios.

6.3 Cargas administrativas

La aprobación de esta norma no supone la imposición de nuevas cargas administrativas ni para ciudadanos ni para las empresas.

6.4 Impacto por razón de género.

En cuanto al impacto por razón de género, la aprobación de una norma que tiene entre sus principales objetivos la mejora y modernización de los instrumentos de gestión de los recursos humanos, la perspectiva de género constituye un elemento capital a la hora de sentar la base sobre la que construir un verdadero modelo de función pública para el siglo XXI.

Así, y tomando como punto de partida los datos ya mostrados en el apartado 1.1.2 con carácter general; y teniendo en cuenta, más en concreto, los resultados obtenidos en el Informe final de seguimiento del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración del Estado, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, se puede esbozar el punto de partida en cuanto a la perspectiva de género.

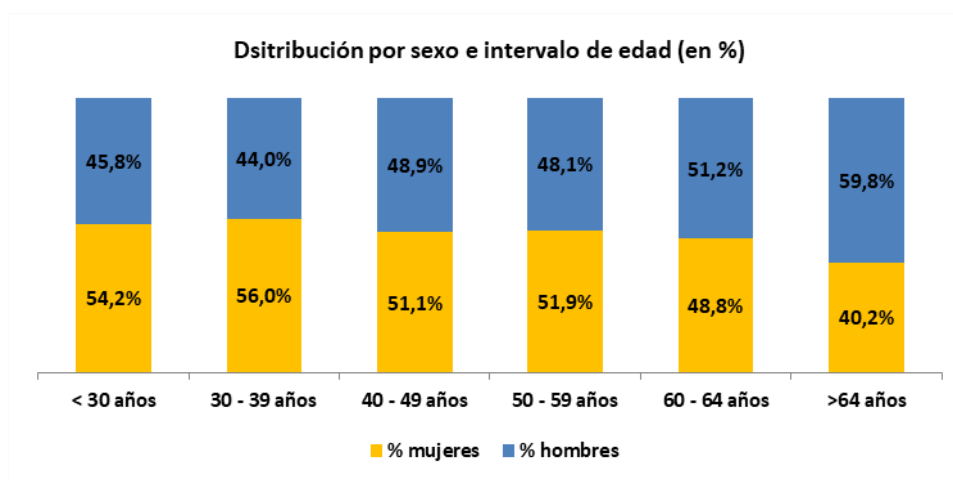
Así, con carácter general, y tal y como ya apuntamos, según los más recientes datos del Registro Central de Personal, de las 226.601 personas que integran el empleo público en la AGE, el 50,6% son hombres y el 49,4% son mujeres. En el personal funcionario de carrera, la proporción es inversa, con un 52,8% de



mujeres y un 47,2% de hombres; mientras que, en el personal laboral, la proporción de hombres asciende al 58,4%.

Entrando en mayor detalle, en cuanto al personal funcionario de carrera, el informe final de seguimiento del II Plan de igualdad esbozó datos de los puestos de mayor nivel en la estructura administrativa.

Así, se analiza la distribución del empleo público por sexo y edad, como puede verse en la siguiente tabla:



Así, la distribución entre mujeres y hombres, según intervalos de edad, se mantiene en equilibrio para todos los grupos. Dicha distribución tiende a la paridad en los grupos más numerosos (intervalo 50-59 años e intervalo 40-49 años) con una ligera proporción mayor de mujeres, en torno al 51%.

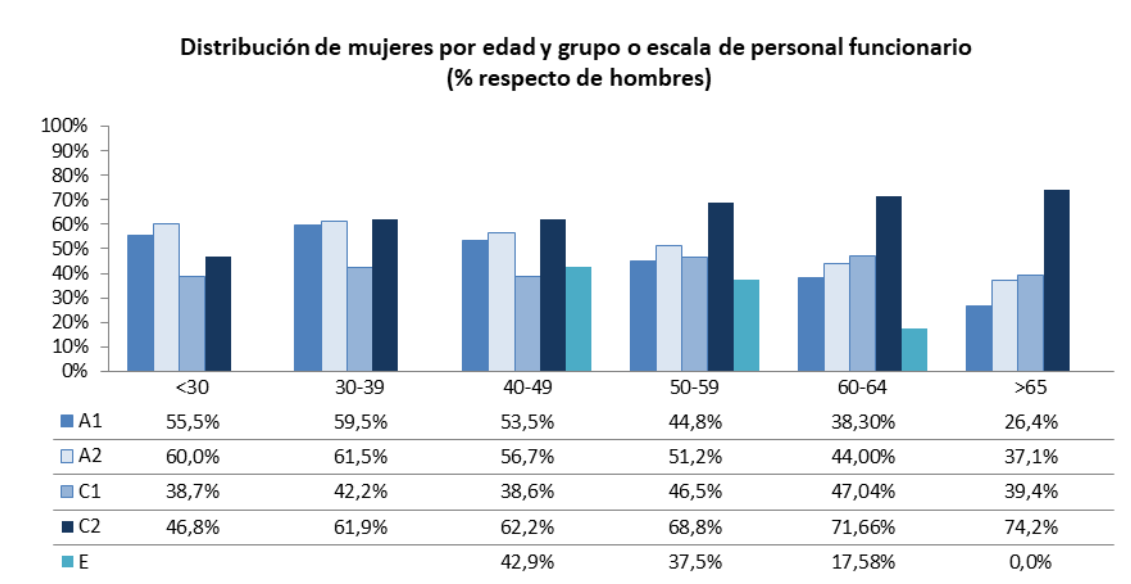
Y sin embargo, en las franjas de edad más jóvenes se observa como la presencia de mujeres aumenta, aunque por debajo del 60%, al compararla con los grupos de mayor edad. Con entre 4 y 5 puntos de diferencia respecto de los intervalos de más edad, se puede identificar una tendencia a la incorporación de mayo



porcentaje de mujeres que de hombres en la AGE, esto es, a una tendencia a la feminización del empleo público en conjunto.

Por su parte, vemos como esta diferencia en el grupo de menores de 30 años es de 8 puntos porcentuales de mujeres respecto de hombres y llega a 12 puntos porcentuales a favor de las mujeres en la franja de 30 a 39 años. La comparativa entre ambos grupos también puede reflejar otro hecho a constatar en el acceso a la AGE, y es que hay una tendencia a ingresar en la Administración a edades más tardías.

Otro elemento importante a tener en cuenta es la proporción de mujeres por edad y Subgrupo de clasificación:



El porcentaje de mujeres en el grupo A1 aumenta según disminuye la edad, lo que muestra una clara tendencia a romper el techo de cristal y acabar con la segregación vertical. La evolución con los años, de mantenerse esta tendencia, lleva a que el porcentaje de mujeres y de hombres en el grupo A1 se mantenga



en el equilibrio, o incluso pueda desequilibrarse a favor de las empleadas públicas.

Para el grupo A2 esta tendencia es también similar, vemos como aumenta el porcentaje de mujeres según disminuye la edad.

El grupo C1 tiene una tendencia distinta, y en términos generales el porcentaje de mujeres se mantiene en torno al 40-45% en todas las franjas de edad. Posiblemente esta tendencia esté muy ligada al tipo de cuerpos que conforman el grupo C1, algunos de ellos de número muy elevado y altamente masculinizados (por ejemplo, el cuerpo de ayudantes de instituciones penitenciarias).

En el caso del grupo C2 se observa como para todos los intervalos de edad se confirma una presencia desequilibrada a favor de las mujeres (lo que ya se ha denominado con anterioridad el “suelo pegajoso o de barro”), que contrasta con la diferente proporción de mujeres según se escala en los grupos. Parece existir una tendencia al cambio en el grupo de menos de 30 años, sin embargo, este dato corresponde a un total de 62 efectivos, con obviamente un impacto mínimo respecto del total de 33.781 efectivos que conforman el grupo C2.

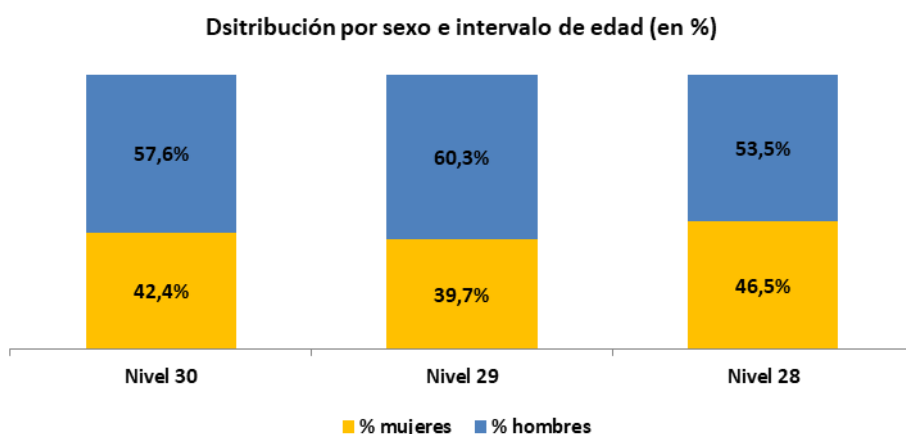
En cuanto a la carrera profesional y acceso a puestos directivos, en líneas generales se observa que, si bien la tendencia es a una presencia equilibrada, sí que se ve en grandes rasgos que a menor nivel se confirma una tendencia a mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres. Al comparar especialmente niveles en los grupos A1 y C2, se significa una clara diferencia que muestra la ya mencionada segregación vertical, con más proporción de hombres que



mujeres en los puestos de mayor nivel, y más representación femenina en aquellos puestos de menos valor (niveles inferiores).

Al realizar el análisis por grupo, se observa que el grupo más numeroso en el caso del grupo A1 es el de nivel 28, con 7.384 efectivos, de los cuales el 46,5% son mujeres, este porcentaje disminuye para los niveles superiores (30 con 42,2% de mujeres) y 29, con 39,7% de mujeres.

En concreto, el análisis de distribución de hombres y mujeres en puestos 30, 29 y 28 permite profundizar en el análisis de la segregación vertical por género en los puestos más altos de la Administración, y la existencia de un posible techo de cristal para las mujeres.



En el grupo A2 el nivel más numeroso es de 26, con 9.566 efectivos, de los cuales el 52,4% son mujeres. En este grupo, el nivel 21 supera la presencia equilibrada a favor de las mujeres, con hasta 69,6% de empleadas públicas.

En el caso del C1, vemos disparidad entre unos niveles y otros. El grupo más numeroso corresponde al nivel 15, con hasta 15.035 efectivos, de los cuales un



33,3% son mujeres. Y sin embargo, el nivel 22, con 11.844 efectivos cuenta con un 49,4% de mujeres respecto de hombres.

Por último, en el grupo C2, se observa que para todos los niveles se rompe la presencia equilibrada a favor de las mujeres, siendo el grupo más numeroso el de nivel 17, con 10.152 efectivos y un 65,8% de mujeres.

En cuanto al personal laboral, por grupos de edad se observa que existe una mayor proporción de mujeres jóvenes en los grupos G1 y G2 que respecto del resto de grupos. Sin embargo, en general la proporción de mujeres para estos dos grupos es mayor que de hombres para las otras franjas de edad, especialmente entre los 30 y los 59 años, llegando a superar la presencia equilibrada.

Por su parte, vemos que grupos como el G4 o G5 mantienen de forma constante la proporción de mujeres por debajo de la de hombres en cualquier franja de edad, si bien se ve un porcentaje menor para los intervalos de menos de 30 y de 30 a 39 años, en ambos grupos.

Finalmente, la presencia de las mujeres en los puestos de alto cargo es todavía una de las principales brechas de género detectadas cuando se analiza la situación de la mujer en la Administración del Estado, si bien esta desigualdad no está del todo ubicada en el marco de la Administración del Estado sino en el del Gobierno y las decisiones y cuestiones de carácter político. En todo caso, a fecha de enero de 2019 había un total de 425 altos cargos, de los cuales 131 están ocupados por mujeres, lo que corresponde al 31 % del total.

En ese sentido, la norma propuesta debe considerarse que tiene un impacto positivo en materia de igualdad de género. Su articulado viene directamente alineado y da plena cobertura legal a las medidas y actuaciones que se han



venido llevando a cabo, así como las recomendaciones incluidas en Informe final de seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración del Estado, tanto en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se pueden reseñar algunas novedades del texto, que vienen a reforzar la perspectiva de género del nuevo ordenamiento jurídico que surgiría tras su aprobación.

El artículo 67 establece la neutralidad de género de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Estado, garantizando la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

La regulación del teletrabajo lo configura como una forma de organización del trabajo, teniendo en cuenta que, sin ser considerada una medida de conciliación *per se*, puede favorecer la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar. Se establece concretamente que la articulación del teletrabajo en la Administración del Estado habrá de hacerse en todo caso respetando los principios de igualdad de trato entre la mujer y el hombre y de corresponsabilidad.

Conviene destacar la inclusión en el Título II de diversas garantías de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado. No sólo se prevén los criterios que deberá tener en cuenta la Administración del Estado en sus actuaciones, sino también desarrolla las previsiones existentes, en materia de prevención, sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el artículo 14 y de los planes de igualdad en el artículo 13. Asimismo, se especifica en el artículo 13 el concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se sostiene en esta norma, a través de una referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva



de mujeres y hombres, lo que a su vez habrá de tenerse en cuenta a efectos del régimen disciplinario del Título IX.

También se prevén medidas vinculadas a la formación del personal al servicio de la Administración del Estado en materia de igualdad y no discriminación y un ámbito específico de igualdad en la negociación colectiva.

En cuanto a medidas concretas en la ley en materia de violencia de género, se refuerzan las previsiones al respecto en la gestión de los recursos humanos. Así, se regula expresamente la movilidad por razón de violencia de género, que tendrá el carácter de forzosa para hacer efectiva la protección del personal al servicio de la Administración del Estado. Este supuesto de movilidad se materializa en el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala, de análogas características, incluso en distinta localidad.

En la regulación de la excedencia por violencia de género se prevé, una vez finalizado el derecho de reserva del puesto, el derecho a reingresar con carácter provisional en un puesto vacante de concurso en la localidad del ámbito nacional que voluntariamente se solicite.

6.5. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La aprobación de esta norma tiene un impacto positivo en términos de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en la medida que lo venían haciendo las normas cuyo contenido incorpora esta Ley.



Además, se regula expresamente la equiparación de las parejas de hecho a los cónyuges, de manera que las referencias a los cónyuges serán extensibles a las parejas de hecho debidamente acreditadas para las medidas de movilidad, las situaciones administrativas, los permisos previstos en esta Ley, así como para los permisos del artículo 48 del TREBEP.

Se amplía el ámbito objetivo del permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización; del cónyuge o pareja de hecho, para incluir también la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

6.6 Impacto en la familia, en la infancia y la adolescencia

Se estima que la aprobación de esta norma tendrá un impacto positivo en la familia, la infancia y la adolescencia, en sentido similar con lo expuesto en el apartado anterior, toda vez que se profundiza en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional con la extensión a las parejas de hecho de la misma consideración que tanto el TREBEP como la ley propuesta les otorgan en materia de permisos y medidas de conciliación.

6.7 Impacto medioambiental

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se considera que esta norma tiene un impacto medioambiental positivo en los términos de mitigación y adaptación establecidos por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.



Uno de los elementos significativos para ello es la implementación de la modalidad del teletrabajo. La reducción de desplazamientos y de espacio de oficinas tiene impacto ambiental directo en cuanto a la disminución de consumo energético. En este caso, el impacto indirecto abarca los efectos colaterales a una posible relocalización y cambio de residencia de trabajadores o a los cambios en pautas de transporte y de consumo, en función de las opciones que se prevean reglamentariamente.

Si bien el impacto indirecto ha sido objeto de un menor estudio, al tratarse de consecuencias difíciles de identificar y singularizar como consecuencia del trabajo a distancia, el impacto directo, en cambio, ha sido generalmente más estudiado; y su efecto ha sido considerado mayoritariamente positivo, con una reducción apreciable de la distancia diaria de desplazamientos de los trabajadores, así como la disminución de consumo energético de las empresas. En Reino Unido, un estudio llegó a cuantificar la disminución de distancias en 5.700 kilómetros por trabajador y año (Hopkinson et al. 2011). En Suecia un estudio cuantificó una disminución de 80.000 litros de consumo de combustible en las oficinas y de 1,3 toneladas de papel (Scheele y Ohlson, 1982). Un estudio en España en los años 90 estimó la disminución del 2% del uso de vehículo privado, suponiendo una reducción de 10.476 kg/día de monóxido de carbono, de 538 kg/día de óxido de nitrógeno y de 988 kg/día de compuestos orgánicos volátiles (Gray et al. 1995, Pérez et al. 2003).

¹ Virtual traffic – Will e-business mean less transport and more sustainable logistics, Digital Futures Project.

² Time, efficiency and quality, KFB Report.



7. EVALUACIÓN *EX POST*

Este proyecto no ha sido incluido en el Plan Anual Normativo correspondiente al año 2024 que el Consejo de Ministros ha aprobado de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.



S/Ref.:

N/Ref.: 46/2023

Informe: 26.9 LG

OCCN/JAS

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Remitido por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el 15 de febrero de 2023 se recibió para informe el *“Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado”* (en adelante, el Anteproyecto).

El Anteproyecto se ha acompañado de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, la Memoria), tal como exige el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, desarrollado por el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la elaboración de dicha memoria.

Examinados el Anteproyecto y su Memoria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la referida Ley del Gobierno y en el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se informa lo siguiente:

1. OBJETO

La norma proyectada tiene por objeto la disposición, en desarrollo del artículo 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del régimen jurídico aplicable a la función pública de la Administración del Estado, entendida esta expresión como un supraconcepto que comprende:

- La Administración General del Estado.
- Los Organismos Autónomos.
- Las Entidades Públicas Empresariales.
- Las Agencias estatales.





- e) Los demás entes de derecho público, así definidos en su normativa de creación.
- f) Las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- g) Las autoridades administrativas independientes.
- h) Las universidades públicas no transferidas en relación con su personal de administración y servicios, aplicándose la ley proyectada en lo que no esté previsto en su normativa específica.

2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El anteproyecto consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, esta última compuesta por ciento cuarenta y cuatro artículos organizados en trece títulos; diez disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

La **parte expositiva** refiere los antecedentes de la propuesta, su objeto y su finalidad. Asimismo, resume el contenido del anteproyecto y las principales novedades que incorpora, e incluye una justificación de su adecuación a los principios de buena regulación.

La **parte dispositiva** responde al siguiente esquema de contenidos:

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y principios de actuación.*

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Artículo 3. *Personal excluido del ámbito de aplicación.*

TÍTULO I. El personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público

CAPÍTULO I. Clases de personal

Artículo 4. *Clasificación profesional del personal empleado público.*

Artículo 5. *Personal funcionario de carrera.*

Artículo 6. *Personal funcionario interino.*





Artículo 7. *Personal laboral.*

Artículo 8. *Personal eventual.*

CAPÍTULO II. Estructuración del empleo público en la Administración del Estado

Artículo 9. *Cuerpos y escalas de personal funcionario.*

Artículo 10. *Grupos de clasificación profesional.*

Artículo 11. *Puesto de trabajo.*

Artículo 12. *Adscripción de puestos.*

Artículo 13. *Las relaciones de puestos de trabajo.*

CAPÍTULO III. El personal directivo público profesional

Artículo 14. *Concepto de personal directivo público profesional.*

Artículo 15. *Función directiva pública profesional y principios de actuación del personal directivo público profesional.*

Artículo 16. *Régimen jurídico del personal directivo público profesional.*

Artículo 17. *Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.*

Artículo 18. *Procedimiento para el nombramiento, duración y cese del personal directivo público profesional.*

Artículo 19. *Régimen de conflictos de intereses e incompatibilidades del personal directivo público profesional.*

Artículo 20. *Evaluación del desempeño del personal directivo público profesional.*

Artículo 21. *Retribuciones del personal directivo público profesional.*

TÍTULO II. Planificación estratégica de los recursos humanos

Artículo 22. *La planificación estratégica de la Administración del Estado.*





Artículo 23. *La planificación estratégica de los recursos humanos.*

Artículo 24. *La planificación estratégica de recursos humanos de ámbito general.*

Artículo 25. *Los planes específicos de recursos humanos.*

Artículo 26. *Los planes de reestructuración de sectores concretos.*

Artículo 27. *Unidades flexibles.*

Artículo 28. *Oferta de Empleo Público.*

Artículo 29. *El Registro de Personal de la Administración del Estado.*

TÍTULO III. Garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado

Artículo 30. *Criterios de actuación en materia de igualdad.*

Artículo 31. *Unidades de igualdad.*

Artículo 32. *Planes de igualdad.*

Artículo 33. *Prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Artículo 34. *Formación en Igualdad.*

Artículo 35. *Negociación colectiva en materia de igualdad.*

TÍTULO IV. Acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas

CAPÍTULO I. Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio

Artículo 36. *Principios rectores de acceso al empleo público.*

Artículo 37. *Requisitos generales.*

Artículo 38. *Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.*





Artículo 39. *Acceso al empleo público de personal funcionario con nacionalidad española de Organismos Internacionales.*

Artículo 40. *Acceso al empleo público de personas con discapacidad.*

Artículo 41. *Sistemas y procesos de selección.*

Artículo 42. *Órganos de selección.*

Artículo 43. *Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera.*

Artículo 44. *Adquisición de la condición de personal funcionario interino.*

Artículo 45. *Adquisición de la condición de personal eventual.*

Artículo 46. *Adquisición de la condición de personal laboral.*

Artículo 47. *Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.*

Artículo 48. *Renuncia.*

Artículo 49. *Pérdida de la nacionalidad.*

Artículo 50. *Jubilación.*

Artículo 51. *Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.*

Artículo 52. *Rehabilitación de la condición de personal funcionario.*

Artículo 53. *Pérdida de la condición de personal laboral.*

CAPÍTULO II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 54. *Criterios rectores.*

Artículo 55. *Procedimientos de provisión de puestos de trabajo en la Administración del Estado.*

Artículo 56. *Concurso.*

Artículo 57. *Remoción en los puestos de trabajo obtenidos por concurso.*





Artículo 58. *Libre designación.*

Artículo 59. *Cese en los puestos de trabajo obtenidos por libre designación.*

Artículo 60. *Provisión temporal de puestos.*

Artículo 61. *Adscripción provisional.*

Artículo 62. *Atribución temporal de funciones.*

Artículo 63. *Movilidad.*

Artículo 64. *Movilidad por cambio de adscripción.*

Artículo 65. *Movilidad extraordinaria.*

Artículo 66. *Movilidad voluntaria entre administraciones públicas.*

CAPÍTULO III. Situaciones administrativas

Artículo 67. *Situaciones administrativas del personal funcionario.*

Artículo 68. *Servicio activo.*

Artículo 69. *Servicios especiales.*

Artículo 70. *Servicio en otras administraciones públicas.*

Artículo 71. *Excedencia voluntaria por interés particular.*

Artículo 72. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

Artículo 73. *Excedencia para el cuidado de familiares.*

Artículo 74. *Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.*

Artículo 75. *Excedencia por razón de violencia terrorista.*

Artículo 76. *Excedencia por prestación de servicios en el sector público.*

Artículo 77. *Excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas.*





Artículo 78. *Suspensión de funciones.*

Artículo 79. *Cambio de situaciones administrativas.*

Artículo 80. *Reingreso al servicio activo.*

TÍTULO V. Evaluación del desempeño

Artículo 81. *La evaluación del desempeño. Concepto y fines.*

Artículo 82. *Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño.*

Artículo 83. *Principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño.*

Artículo 84. *Efectos de la evaluación del desempeño.*

Artículo 85. *Requisitos para el establecimiento de un modelo de evaluación del desempeño.*

TÍTULO VI. Derechos y deberes del personal empleado público

CAPÍTULO I. Derechos del personal empleado público.

Artículo 86. *Derechos individuales.*

Artículo 87. *Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

CAPÍTULO II. Deberes, código de conducta y responsabilidades del personal empleado público

Artículo 88. *Deberes.*

Artículo 89. *Responsabilidad.*

TÍTULO VII. Carrera, promoción profesional y retribuciones

CAPÍTULO I. Carrera y promoción profesional





Artículo 90. Concepto y principios de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración del Estado.

Artículo 91. Modalidades de la carrera profesional del personal funcionario de carrera.

Artículo 92. Carrera vertical.

Artículo 93. Carrera horizontal.

Artículo 94. Fomento de la promoción interna vertical.

Artículo 95. Promoción interna horizontal.

CAPÍTULO II. Retribuciones

Artículo 96. Principios rectores del sistema retributivo.

Artículo 97. Retribuciones del personal funcionario de carrera de la Administración del Estado.

Artículo 98. Retribuciones básicas.

Artículo 99. Retribuciones complementarias.

Artículo 100. Pagas extraordinarias.

Artículo 101. Otras percepciones.

Artículo 102. Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 103. Retribuciones del personal funcionario interino.

Artículo 104. Retribuciones del personal eventual.

Artículo 105. Retribuciones del personal laboral.

Artículo 106. Deducción de retribuciones.





TÍTULO VIII. Aprendizaje, formación continua y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales

Artículo 107. *Naturaleza de la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.*

Artículo 108. *Actividades formativas obligatorias.*

Artículo 109. *Las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos de la Administración del Estado.*

Artículo 110. *Principios de actuación.*

Artículo 111. *Centros de Aprendizaje.*

Artículo 112. *Promotores de formación y aprendizaje.*

TÍTULO IX. Modalidad de prestación de servicios, jornada, permisos y vacaciones

CAPÍTULO I. Modalidades de prestación del servicio

Artículo 113. *Modalidades de prestación del servicio y teletrabajo.*

Artículo 114. *Condiciones generales del teletrabajo*

Artículo 115. *Derechos y deberes de las personas teletrabajadoras.*

CAPÍTULO II. Jornada, permisos y vacaciones

Artículo 116. *Jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado.*

Artículo 117. *Adaptación de la jornada y el horario de trabajo*

Artículo 118. *Permisos del personal funcionario al servicio de la Administración del Estado.*

Artículo 119. *Vacaciones del personal al servicio de la Administración del Estado.*

TÍTULO X. Diálogo social. Seguridad y salud laboral

Artículo 120. *Garantía del diálogo social.*





CAPÍTULO I. Derecho a la negociación colectiva

Artículo 121. *Negociación colectiva.*

Artículo 122. *Estructura de la negociación.*

Artículo 123. *Pactos y acuerdos.*

CAPÍTULO II. Órganos de representación del personal al servicio de la Administración del Estado

Artículo 124. *Representación del personal al servicio de la Administración del Estado.*

Artículo 125. *Elecciones a órganos de representación.*

Artículo 126. *Registro de órganos de representación.*

CAPÍTULO III. Protección de la seguridad y la salud de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado

Artículo 127. *Seguridad y Salud laboral. Principios generales.*

TÍTULO XI. Régimen disciplinario

Artículo 128. *Ámbito de aplicación.*

Artículo 129. *Responsabilidad disciplinaria.*

Artículo 130. *Ejercicio de la potestad disciplinaria.*

Artículo 131. *Clasificación de las faltas disciplinarias.*

Artículo 132. *Faltas muy graves.*

Artículo 133. *Faltas graves.*

Artículo 134. *Faltas leves.*

Artículo 135. *Tipos de sanciones.*

Artículo 136. *Disposiciones comunes a las sanciones disciplinarias.*





Artículo 137. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

Artículo 138. *Prescripción de faltas y sanciones.*

Artículo 139. *Anotación y cancelación de sanciones.*

Artículo 140. *Procedimiento disciplinario.*

TÍTULO XII. Órganos competentes en materia de función pública

Artículo 141. *Órganos superiores en materia de función pública.*

Artículo 142. *La Comisión Superior de Personal.*

Artículo 143. *La Comisión Superior de Retribuciones.*

Artículo 144. *La Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño.*

Disposición adicional primera. *Personal funcionario de las ciudades de Ceuta y Melilla.*

Disposición adicional segunda. *Personal con legislación específica.*

Disposición adicional tercera. *Aplicación del régimen de movilidad, situaciones administrativas y permisos del personal funcionario a parejas de hecho.*

Disposición adicional cuarta. *Validez de las titulaciones previas al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior para el acceso al empleo público.*

Disposición adicional quinta. *Catálogos de puestos del sector público institucional estatal.*

Disposición adicional sexta. *Determinación de los resultados de la representatividad de las organizaciones sindicales en la Administración General del Estado.*

Disposición adicional séptima. *Incompatibilidad de determinados puestos de trabajo.*

Disposición adicional octava. *Unidades de inclusión del personal con discapacidad.*

Disposición adicional novena. *Racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado.*

Disposición adicional décima. *Retribuciones del personal funcionario en prácticas*





Disposición transitoria primera. *Nombramiento y cese del personal eventual.*

Disposición transitoria segunda. *Aplicación de la ley a la provisión de puestos de trabajo y movilidad.*

Disposición transitoria tercera. *Implantación de la evaluación del desempeño.*

Disposición transitoria cuarta. *Régimen aplicable en materia disciplinaria.*

Disposición transitoria quinta. *Régimen transitorio de retribuciones. Garantía de derechos retributivos.*

Disposición transitoria sexta. *Intervalos de niveles.*

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Disposición final primera. *Referencias normativas.*

Disposición final segunda. *Desarrollo normativo de la Ley.*

Disposición final tercera. *Aplicación en la Administración local.*

Disposición final cuarta. *Entrada en funcionamiento del sistema de carrera horizontal progresivo.*

Disposición final quinta. *Instituto Nacional de Administración Pública.*

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

3. ANÁLISIS DEL PROYECTO

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo

Desde una perspectiva general, la propuesta tiene su **fundamento jurídico** en los artículos 87 y 88 de la Constitución, que reconocen la iniciativa legislativa del Gobierno. Así, el apartado 1 del artículo 87 establece que “[L]a iniciativa legislativa corresponde al Gobierno, al Congreso y al Senado, de acuerdo con la Constitución y los Reglamentos de las Cámaras”, mientras que el artículo 88 determina que “[L]os proyectos de ley serán aprobados en Consejo de





Ministros, que los someterá al Congreso, acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos”.

Por su parte, el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, titulado “*Iniciativa legislativa y potestad para dictar normas con rango de ley*”, dispone en su párrafo primero que “[E]l Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales”.

De forma más específica, mediante el Anteproyecto se da cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que dispone que “*En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas.*”

Finalmente, y en cuanto a las exigencias de **rango**, la instrumentación de la propuesta mediante una norma con rango de ley se justifica por los términos del artículo 6 EBEP que se acaban de citar y más principalmente por las exigencias propias del principio de reserva de ley que se impone en la determinación del régimen estatutario de los funcionarios públicos de acuerdo con el artículo 103.3 de la Constitución, que dispone: “*3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*”

3.2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español

En el análisis del engarce de la propuesta con el ordenamiento jurídico español ha de partirse de su incardinación en el grupo normativo al que pertenece en función de la materia que constituye su objeto principal.

Desde esta perspectiva, en primer lugar, y según se ha dicho ya, la norma se presenta como un desarrollo del **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, previsto expresamente en su artículo 6, y mediante el cual se completa el régimen legal de la función pública estatal.

En líneas generales la propuesta es coherente con el EBEP y procede al desarrollo de los concretos extremos que este refiere, entre ellos:

- La duración de los programas de carácter temporal a ejecutar por funcionarios interinos (art. 10.1.c)
- Los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral (art 11.2)
- El sistema de carrera profesional (art.16) y la carrera horizontal (art. 17)
- El sistema de promoción interna (art. 18)





- La estructura del régimen de retribuciones (art. 24)
- La prolongación del servicio hasta los 70 años (art. 67)
- Los procedimientos de provisión de puestos de trabajo (art. 78)
- Otras situaciones administrativas (art.85)
- La declaración de servicios especiales (art.87)
- Los periodos de excedencia (art.89)
- El régimen disciplinario (arts.93 y 95)

Las redacciones de la propuesta se inspiran en buena parte en las propias del EBEP, lo que facilita el engarce entre una y otra norma, cualidad que resulta imprescindible dada la unidad que ambas normas constituyen en la conformación del régimen de la función pública estatal.

Sin perjuicio de la anterior valoración general positiva, se formulan en el apartado 3.5 de este informe algunas consideraciones técnicas sobre la necesidad de mejorar el engarce entre ambas normas en algunas situaciones muy concretas.

En segundo lugar, se entiende que la propuesta es coherente con **otras normas con rango de ley en materia de función pública**, como es el caso, por ejemplo, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. La propuesta no incide sobre este régimen con la salvedad de las reglas específicas sobre incompatibilidad de determinados puestos de trabajo, que contiene la disposición adicional séptima.

En tercer lugar, es preciso aludir a las **relaciones de la propuesta con las normas reglamentarias de su grupo normativo**. A este respecto, las novedades en la configuración del régimen función pública, y principalmente del sistema de provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas, suponen que a la entrada en vigor de la propuesta quedarán parcialmente obsoletas las previsiones contenidas en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, y en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, que no obstante la norma mantiene vigentes en todo lo que no resulte contrario a lo establecido en esta ley, hasta la aprobación de las nuevas normas reglamentarias en la materia.

Finalmente, y al hilo de esto último, se observa que la efectiva aplicación de la propuesta queda en la práctica condicionada a que se proceda al desarrollo reglamentario de diversos aspectos de su régimen que el Anteproyecto no perfila de manera completa y que, por su novedad, la actual normativa de reglamentaria no permite suplir (entre ellos, y aparte de los ya mencionados, el sistema de carrera horizontal o el régimen de la evaluación del desempeño).

En este contexto, esta Oficina considera oportuno destacar la particular importancia de que la Memoria se complemente con una indicación de los **proyectos normativos que han de implementar el desarrollo reglamentario de la Ley proyectada**, con referencia a su estado de tramitación y fecha estimada de aprobación.





3.3. Adecuación al orden constitucional de distribución de competencias

Respecto de la adecuación de la propuesta al orden constitucional de distribución de competencias se hace remisión al criterio expresado al respecto por la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local en su informe de fecha 23 de febrero de 2023, que figura en el expediente repartido a través de la Comisión Virtual.

3.4. Adecuación a los principios de buena regulación

La parte expositiva de la norma y su Memoria incorporan una explicación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación (principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia), conforme a lo previsto en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 2.1.a).2º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

Por lo que se refiere a la adecuación de la propuesta al **principio de necesidad**, sería deseable que el contenido de la propuesta partiera de un diagnóstico preciso y completo de la problemática general de la situación de la función pública estatal, que podría apuntarse en la exposición de motivos y ser desarrollado en la Memoria. Sobre ello volveremos nuevamente al tratar de estos dos aspectos.

Algunos extremos concretos de la propuesta podrían resolverse con mayor garantía para la **seguridad jurídica**. A ellos nos referiremos al hilo de las consideraciones sobre la calidad técnica de la propuesta, que se exponen en el apartado 3.5 siguiente.

3.5. Calidad técnica

Se formulan a continuación algunas consideraciones a propósito de la calidad técnica de la propuesta y su adecuación a las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 (en adelante, DTN):

A) Consideración general previa sobre la articulación temporal de la aplicación de la norma

Según se ha señalado previamente, la efectiva aplicación de la Ley que se propone queda en la práctica condicionada a que se proceda al desarrollo reglamentario de diversos aspectos de su régimen que el Anteproyecto no perfila de manera completa y que, por su novedad, la actual normativa de reglamentaria no permite suplir, al menos de modo completo (entre ellos, la provisión de puestos de trabajo, el régimen del directivo público, el sistema de carrera horizontal o el régimen de la evaluación del desempeño).

En este contexto, resulta de particular importancia que las previsiones que establecen la articulación temporal de la aplicación de la Ley (fundamentalmente la disposición sobre su entrada en vigor y las reglas transitorias que afecten a las materias pendientes de posteriores desarrollo normativos) se establezcan teniendo en cuenta el estado de tramitación y la





previsible fecha de aprobación de los proyectos normativos que han de implementar el desarrollo reglamentario de la Ley, en su caso, anudándose su aplicabilidad a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria que haya de desarrollar la Ley en estos extremos.

Se trataría con ello de que la aplicación de los contenidos de la Ley, aunque no pueda tener lugar en su conjunto a un mismo tiempo, pueda al menos producirse por bloques de forma sucesiva en el tiempo de manera previsible, ordenada y clara.

B) Consideraciones particulares

1. Índice

Dada la complejidad y amplitud del Anteproyecto, sería deseable la incorporación de un índice a la propuesta -que ha de figurar a continuación del título y antes de la exposición de motivos-, pues con ello se facilita el manejo y comprensión del texto (DTN 10).

2. Parte expositiva

La propuesta cuenta con una parte expositiva muy extensa, que cumple en líneas generales su función de referir sus antecedentes, objeto y finalidad, y describir su contenido (DTN 12).

Se formulan las siguientes consideraciones sobre su contenido:

- a) Como consideración más general, sería deseable que la exposición de motivos incorporara una explicación de los problemas generales del actual régimen de la función pública de la Administración del Estado y el modo en que la propuesta viene a abordarlos, de forma que con ello se refuerce la evidencia de la necesidad de la norma y se constate con más claridad la oportunidad de las novedades que incorpora. Complementariamente, cabría hacer referencia a aquellos aspectos que se consideren más positivos del régimen actual, a los que se daría continuidad.

Se aclara que no se pretende con ello una exposición excesivamente desarrollada de estos aspectos, cuyo lugar apropiado sería la Memoria (se hará observación a la misma en este sentido), sino más bien un compendio claro, preciso y completo de los principales aspectos a tratar, que centren la cuestión y puedan ser objeto de un posterior desarrollo en la Memoria.

- b) En el **apartado II, párrafo segundo**, se alude a la necesidad de “*desarrollar políticas de reclutamiento y selección que aseguren ... la inclusión de grupos infrarrepresentados*”.

Para mayor claridad de lo que se expone, cabría concretar en alguna medida a qué tipo de grupos se refiere este inciso.

- c) En el **primer párrafo del apartado V** debe tenerse en cuenta que la norma tiene trece títulos, no doce (concretamente el título preliminar y doce títulos más, numerados del I al XII).





En todo caso, la indicación de la estructura de la norma que consta en este párrafo habrá de revisarse en función de los cambios que pueda experimentar en posteriores versiones de la propuesta.

- d) Se entiende que al final del **apartado VI** (que es el último de esta parte expositiva) se debería hacer mención al título competencial que ampare al Estado para dictar la norma.

En este sentido, y aun cuando el contenido general del Anteproyecto se dirige a establecer el régimen jurídico de la función pública en el ámbito específico de la Administración del Estado, ha de tenerse en cuenta que, conforme a su disposición final tercera, sus previsiones resultarán de aplicación con carácter supletorio al personal funcionario al servicio de la administración local en los términos previstos en el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

En consecuencia, esta disposición final tercera atribuye a la Ley proyectada una aplicación que excede del mero ámbito de la Administración del Estado, previsión que por tanto debería estar sustentada en el título competencial que ampare al Estado para su disposición.

3. Artículo 1

El artículo 1 se titula “Objeto y principios de actuación” y su contenido da lugar a algunas consideraciones:

- a) Su **apartado 1** expresa:

“1. La Administración del Estado, que sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho, se constituye como una organización cuyo centro de actuación es la ciudadanía y la satisfacción de las necesidades fundamentales de la sociedad.”

Se observa que el precepto transcrito constituye una proclamación sobre los principios generales de funcionamiento de la Administración del Estado que no contribuye a definir el objeto de la presente norma. Por ello, y teniendo en cuenta que tales principios tienen como sede adecuada la Constitución y las leyes que establecen el régimen jurídico de la Administración del Estado y su funcionamiento (esto es, las Leyes 39 y 40/2015, de 1 de octubre), se estima que este artículo 1.1 debería ser suprimido de la propuesta.

- b) En el **apartado 3**, en primer lugar, parece algo innecesaria la definición de “*empleo público*” que se incorpora (“*el conjunto de personas que prestan servicios profesionales retribuidos, de interés general, y en régimen estatutario o laboral*”), pues lo relevante a estos efectos es la delimitación del personal al que se aplica la ley, y a esto ya se dedican con mayor propiedad y precisión el artículo 2 y la disposición adicional segunda.





Se sugiere por ello la omisión de esta definición, que sin embargo, de mantenerse, habría de ser mejorada (por ejemplo, lo característico del empleado público es su estado al servicio de una Administración Pública, elemento que sin embargo se omite).

- c) También en este **apartado 3**, se recomienda revisar la enunciación formal de los principios que constan en sus párrafos a) y ss. que debería responder a un esquema conceptual más ordenado (por ejemplo, los **párrafos g), h) e i)** aluden a características de la gestión que podrían enunciarse de manera unitaria).

En cambio, en otras ocasiones la descripción se hace algo morosa, por el encadenamiento sucesivo en la misma oración de elementos complementarios y subordinadas. Por ejemplo, en el **párrafo c)** se encadenan varios conceptos (estabilidad en el empleo, objetividad y profesionalidad, inamovilidad e imparcialidad) que solo tienen que ver entre sí parcialmente.

En otras ocasiones el enunciado se expresa alterando el orden de la frase que sería más lógico. Por ejemplo, en el **párrafo f)** parecería preferible expresar "Garantía de la no discriminación y de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres (...)".

- d) En el **apartado 4**, debería evitarse el hipérbaton, de forma que se exprese: "4. En el conjunto de su actuación, la Administración del Estado garantizará el diálogo social y la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo con las organizaciones representativas de las empleadas y los empleados públicos en la determinación de las condiciones de trabajo, así como la colaboración y lealtad institucional entre las administraciones públicas".

4. Artículo 3

El artículo 3 tiene el siguiente contenido:

"Artículo 3. Personal excluido del ámbito de aplicación.

Se excluye del ámbito de aplicación de la presente ley:

a) Al personal de empresas ejecutoras de obras, prestatarias de servicios y proveedoras de suministros para la Administración del Estado, mediante contrato sujeto a la legislación de contratos del sector público.

b) Al personal de entidades privadas que participe en proyectos y programas de actuación en los que exista colaboración público-privada entre una administración pública y una entidad privada ya sea en su financiación ya sea en la realización material de sus actividades.

c) A quienes, mediante una beca de formación o un periodo de prácticas incluido en un programa de adquisición de una titulación académica o profesional, puedan incorporarse a la Administración del Estado con una finalidad formativa o de aprendizaje."





Entiende esta Oficina que este precepto está planteado sobre una base conceptual que no sería correcta, porque las tres categorías que se enuncian no pueden calificarse en sentido propio como “personal excluido del ámbito de aplicación” de la ley: tales categorías hacen referencia a sujetos que en ningún caso serían incardinables en la noción de “personal de la Administración del Estado” (sobre la cual el artículo 2 define el ámbito de aplicación) y por ello partir de un supuesto que admita conceptualmente su calificación como “personal” (que en este contexto solo podría entenderse como “personal de la Administración del Estado”) sería ilógico (además de potencialmente peligroso por las implicaciones que ello pueda tener en supuestos de conflicto en los que el sujeto afectado pretenda la existencia de un vínculo laboral encubierto con la Administración).

En otras palabras, no sería conceptualmente correcto excluir del ámbito de la aplicación de la norma a sujetos que, conforme a su artículo 2 no estarían incluidos en dicho ámbito (pues no son personal de la Administración del Estado).

Por lo expuesto, se recomienda suprimir este artículo 3. Dicha supresión no habrá de comportar cambio en la numeración de los siguientes artículos si, como se sugerirá más adelante (consideración particular a la disposición adicional segunda), se ubica como nuevo artículo 3 la actual disposición adicional segunda.

No obstante, en caso de que se decidiese su mantenimiento -lo que no se aconseja- se debería al menos evitar cualquier expresión que presuponga su consideración como personal de la Administración del Estado. Por ejemplo, habría de ajustarse el título y el primer párrafo en el siguiente sentido:

“Artículo 3. Sujetos a los que no es aplicable la presente ley.

La presente ley no es aplicable:

a) Al personal...”

5. Artículo 5.2.b)

El artículo 5.2.b) incluye entre las funciones que implican participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas “*la emisión de órdenes de policía*”.

El término “policía”, de larga tradición en nuestro Derecho Público, se identifica en realidad con distintos conceptos siendo conveniente especificar en este precepto a cuál de ellos se refiere.

6. Artículo 7.2

El artículo 7.2 determina los puestos que pueden desempeñarse por personal laboral en los siguientes términos:

“2. En la Administración del Estado podrán desempeñarse por personal laboral los siguientes puestos de trabajo:





a) *Aquellos que se correspondan con una profesión regulada, los que requieran conocimientos técnicos especializados, los propios de oficios, así como los de vigilancia, mantenimiento y otros análogos, que no estén incluidos en el ámbito funcional de ningún cuerpo o escala de personal funcionario de carrera al servicio de la Administración del Estado ni se incluyan entre las funciones a las que se refiere el artículo 5.2.*

b) *Los puestos adscritos a la Administración del Estado en el exterior, cuando se correspondan con funciones de coordinación, ejecución y seguimiento de programas y actuaciones específicas o funciones de apoyo administrativo.*

c) *Los puestos de carácter instrumental para el funcionamiento de la Administración del Estado que no tengan efectos jurídicos en relación con la ciudadanía o con otras administraciones.*

d) *Los puestos de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene y vigilancia de la salud, sin perjuicio de que puedan ser desempeñados igualmente por personal funcionario.”*

La redacción de este precepto da lugar a las siguientes consideraciones:

- a) En primer lugar, se advierte que este precepto, al disponerse de manera general, **no parece tener suficientemente en cuenta que dentro del ámbito de aplicación de la norma (esto es, como parte de la “Administración del Estado”) existen algunas entidades cuyo régimen de personal es eminentemente laboral** conforme a la normativa actualmente aplicable, como es el caso, por ejemplo, de las entidades públicas empresariales (cfr. artículo 106.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre¹), y por tanto no se limita a los puestos de trabajo indicados.
- b) En segundo lugar, se observa que el precepto, en su confrontación con el actual artículo 15.1.c) de la Ley 30/1084, de 30 de agosto, **amplía el tipo de puestos que podrían ser desempeñados por personal laboral** (entre ellos, los que correspondan a profesiones reguladas siempre que no estén incluidos en el ámbito funcional de ningún cuerpo o escala de personal funcionario de carrera al servicio de la Administración del Estado ni se incluyan entre las funciones a las que se refiere el artículo 5.2; los puestos adscritos a la Administración del Estado en el exterior, cuando se correspondan con funciones de coordinación, ejecución y seguimiento de programas y actuaciones específicas; se amplía el ámbito de los puestos instrumentales, con el límite de que no tengan efectos jurídicos en relación con la ciudadanía o con otras Administraciones; se hace mención expresa a los puestos de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene y vigilancia de la salud).

¹ Artículo 106.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre: “1. El personal de las entidades públicas empresariales se rige por el Derecho laboral, con las especificaciones dispuestas en este artículo y las excepciones relativas a los funcionarios públicos de la Administración General del Estado, quienes se regirán por lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril y demás normativa reguladora de los funcionarios públicos o por la normativa laboral.”





Teniendo en cuenta este hecho, y también que conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional (cfr. STC 99/1987) la Constitución ha optado “*por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos*”, se recomienda justificar expresamente los motivos de los nuevos supuestos (incluso aquellos que, en la práctica, no constituirían una novedad) y su adecuación a las exigencias propias del modelo constitucional de función pública.

- c) En tercer lugar, se suscita la cuestión sobre el hecho de que no se incluyan los **puestos de porteo y análogos**, sí previstos en el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1084, de 30 de agosto, decisión que sería deseable fuera explicada.

7. Artículo 9

El artículo 9 se refiere a los Cuerpos y escalas de personal funcionario:

- a) En primer lugar, se observa que en la delimitación de los Cuerpos y Escalas, tradicionalmente realizada por relación a las “funciones básicas” que tienen atribuidas, el Anteproyecto utiliza en su lugar la noción de “**áreas funcionales**” asignadas.

Se entiende que el cambio en la terminología comporta un cambio conceptual cuyos motivos y alcance merecerían ser explicados en la Memoria con algo más de amplitud que la que actualmente consta en la parte expositiva.

- b) En segundo lugar, se observa que las **reservas legales** que se establecen en este artículo 9 se hacen por referencia a la “ley”, cuando el artículo 75 EBEP, para los mismos supuestos, remite a la “ley de las Cortes Generales”.

Esta diferente expresión puede suscitar la duda acerca de si el término “ley” que utiliza el artículo 9 ha de entenderse en el mismo sentido estricto que la expresión “ley de las Cortes Generales” que emplea el artículo 75 EBEP o si, por el contrario, con ello se ha querido establecer un criterio distinto, de forma que por ley haya de entenderse, más ampliamente, cualquier norma con rango de ley.

En la actual redacción de la propuesta ambas interpretaciones serían posibles a priori, lo que supone un riesgo para la seguridad jurídica que debería evitarse.

Por ello, si se pretendiese disponer la reserva en favor de la ley en sentido estricto, lo adecuado sería mantener la expresión “ley de las Cortes Generales” que emplea el artículo 75 EBEP. Si, por el contrario, se pretendiese permitir que la reserva abarque cualquier norma con rango de ley, entonces podría mantenerse la expresión “ley”, si bien, para mostrar que esta es la interpretación que pretende el legislador, sería adecuado explicarlo en la parte expositiva, de forma que esta coadyuve a dar al precepto la interpretación que se pretende.

Esta misma consideración es extensible a otros preceptos que remiten a la “ley” cuando el EBEP lo hace a la “ley de las Cortes Generales” (por ejemplo, el **artículo 38.4** por relación a la exención del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario; etc.).





- c) Finalmente, se observa que al final de este precepto se hace una alusión a un **anexo** que no consta en la versión del Anteproyecto recibida para informe.

8. Artículo 10.1.a) y b)

En el artículo 10.1.a) y b), convendría unificar la expresión de las referencias que se hacen a las correspondencias entre cuerpos y escalas y profesiones reguladas, sobre la base de una redacción más propia.

Se sugiere por ejemplo la siguiente:

“En el supuesto de los cuerpos y escalas cuyas funciones sean propias de las profesiones reguladas, el acceso a los mismos solo podrá realizarse si la persona aspirante dispone de la titulación que habilita para el ejercicio de la profesión regulada correspondiente.”

9. Artículo 13

En el artículo 13, relativo a las relaciones de puestos de trabajo, se debería concretar la autoridad a la que corresponda su aprobación (sin perjuicio de la competencia de coordinación que el artículo 143 atribuye a la Comisión Superior de Retribuciones).

10. Artículo 36.d) y f)

En el artículo 36, parece que los párrafos d) (“d) *Accesibilidad, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública*”) y f) (“f) *Promoción de la igualdad de acceso con independencia de la situación socioeconómica de las personas aspirantes*”) tienen un contenido muy próximo (de hecho el párrafo f parece una especificación del párrafo d, en cuanto hace referencia a la exigencia de igualdad de oportunidades por relación a la situación socioeconómica de las personas aspirantes).

Dada dicha proximidad, se sugiere refundir unificar ambos enunciados en un mismo párrafo o, alternativamente, expresar uno inmediatamente a continuación del otro, sin intermedio de otro principio distinto.

11. Artículo 41

El artículo 41 se refiere a los Sistemas y procesos de selección, y su contenido da lugar a algunas consideraciones:

- a) En primer lugar, en su contraste con el artículo 61 EBEP, se observa que el Anteproyecto, a diferencia del EBEP, no contempla expresamente la posibilidad de que las pruebas propias de los procesos selectivos puedan completarse con la realización de entrevistas o reconocimientos médicos.

Esta omisión puede suscitar la duda sobre si la disposición de tales pruebas sería o no posible en el ámbito de la Administración del Estado (y, de serlo, en qué supuestos). Se





entiende la propuesta ofrece actualmente argumentos que permitirían sostener tanto una respuesta afirmativa como su contraria, situación que supone un riesgo para la seguridad jurídica y debería evitarse (piénsese que puede dar lugar a una conflictividad indeseable respecto de aquellos procesos selectivos que incorporen este tipo de pruebas).

Por ello, si se entiende que tales pruebas serían admisibles, se aconseja su previsión expresa -como se hace en el artículo 61.5 EBEP- en su caso concretando los criterios a que deba atenerse su disposición y su práctica.

Si por el contrario se entiende que tales pruebas habría de quedar excluidas, lo adecuado sería expresarlo así, bien en el propio artículo 41, bien en la parte expositiva (de forma que con ello se descarte que puedan entenderse aplicables estas pruebas por vía de interpretación sistemática con el artículo 61 EBEP).

- b) Se observa que el **apartado 8** alude a la posibilidad de que los sistemas de selección puedan incorporar *“la realización de un periodo formativo o de prácticas evaluable”*.

Como consideración de técnica normativa, se aconseja hacer mención expresa en este precepto a la figura del “curso selectivo”, pues resulta algo confuso que se haga mención a ella en otros preceptos [por ejemplo, en los artículos 41.11.e) y 118.1] y sin embargo se omita en el artículo 41.8, que es el que habría de referirse más principalmente a su posibilidad.

En este sentido, se entiende que no sería suficiente la mención a un *“periodo formativo o de prácticas evaluable”*, mención que no tiene porqué corresponderse necesariamente con aquella figura.

12. Artículo 50.4

El artículo 50.4 se refiere a la posibilidad de solicitar la prolongación del servicio activo, disponiendo que *“En ausencia de resolución expresa, se entenderá concedida la prolongación”*.

Se observa sin embargo que se omite el plazo correspondiente para la resolución expresa, que debería concretarse pues de otro modo no queda claro en qué momento se producirá el silencio positivo. Se recomienda una redacción similar a la siguiente:

“En ausencia de resolución expresa en el plazo de ... desde la presentación solicitud, se entenderá concedida la prolongación.”

13. Artículo 53

El artículo 53 se refiere a la Pérdida de la condición de personal laboral, y dispone:

“La condición de personal laboral se pierde en los casos y en los términos previstos por la legislación laboral y por el convenio colectivo aplicable, sin perjuicio de las especificidades establecidas en esta ley.”





Resulta sin embargo difícil discernir cuáles sean las *especificidades establecidas en esta ley* que deban ser consideradas a estos efectos, por lo que, siendo una cuestión tan relevante, se recomienda concretarlas, en aras de la seguridad jurídica.

14. Artículo 77

El artículo 77 se refiere a la Excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas.

Se observa sin embargo que en el contenido dispositivo de este precepto se omite la referencia al supuesto que se regula (esto es, una excedencia), que se da por supuesto.

Sería técnicamente más no eludir el supuesto, de forma que se exprese, en el apartado 1:

“1. Tendrá derecho a pasar a esta situación de excedencia el personal funcionario de carrera que...”

15. Artículo 93

El artículo 93 se refiere a la Carrera horizontal. Se observa que algunos extremos de su contenido esencial no aparecen perfilados de modo suficiente, lo que da una impresión algo incompleta del sistema.

Por ejemplo:

- No queda claro cómo se aplicará el sistema respecto de aquellos funcionarios que cambien de puesto de trabajo, lo cual, desde la perspectiva de una carrera horizontal, parece que habría de valorarse de modo diferente en función de que dicho cambio se produzca a un puesto de trabajo que comprenda funciones idénticas, similares o distintas a las que correspondan al puesto actual, o sean análogas a otro desarrollado previamente.
- En los términos que se establece, el sistema de ascenso en esta carrera horizontal parece presuponer la necesidad de especialización del empleado público en determinadas funciones del grupo o subgrupo (por ejemplo, el *cumplimiento de un itinerario de formación especializada* o la valoración de la *adquisición de competencias y cualificaciones profesionales que se estimen necesarias por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida*) si bien no queda claro con qué alcance ni tampoco cuál es el propósito de esta especialización.

En este sentido, sería conveniente evitar los riesgos que el incentivo de una especialización excesiva del empleado público podría suponer para su formación integral y para su carrera vertical (cuyo tránsito habría de requerir la adquisición de capacidades y competencias funcionales distintas a las específicas de niveles inferiores) y también para la propia Administración como organización (pues la multidisciplinariedad de los equipos es muy necesaria en determinados ámbitos).





- La norma no aclara a qué órganos ha de corresponder la evaluación (¿ministeriales, interministeriales?) ni su composición. Tampoco concreta quien deba aprobar la convocatoria a la que se refiere el apartado 5.a).

En todo caso, se sugiere que se remita de modo expreso a un futuro reglamento (real decreto) el desarrollo de aquellos elementos del sistema que no queden predefinidos en la propia ley que se proyecta.

16. Artículo 94.2.f)

El artículo 94.2.f) dispone que *"f) Para acceder por promoción interna a cuerpos o escalas del subgrupo C1 se requerirá la titulación establecida en la letra c) del artículo 10 de esta Ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos"* (subrayado en este informe).

Se advierte que el inciso subrayado supone una desviación de la regla de titulación que establece el artículo 18.2 EBEP, conforme a la cual en los procesos de promoción interna *"Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso"*, entre los cuales se encuentra el requisito específico de titulación propio de cada grupo o subgrupo que, en el caso del C1 es el título de Bachiller o Técnico (artículo 76 EBEP).

Aun cuando el EBEP y la propuesta sean normas del mismo rango, se entiende que el EBEP preordena el contenido del Anteproyecto que, por razones de coherencia del ordenamiento jurídico no debería establecer disposiciones contradictorias con aquel. En este sentido la doctrina ha destacado la preeminencia que en este tipo de situaciones -que se dan con alguna frecuencia en nuestro ordenamiento jurídico- debe darse a la ley preordenadora frente a la ley posterior.

En consecuencia, desde una perspectiva de técnica jurídica, en caso de que se pretenda mantener la previsión señalada del artículo 94.2.f), lo adecuado sería disponer una modificación del EBEP que permita mantener la debida congruencia entre ambas leyes.

17. Artículo 96

El artículo 96 establece los Principios rectores del sistema retributivo, en los siguientes términos:

"Las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Estado responden al principio de no discriminación por razón de género, garantizando la igualdad salarial entre mujeres y hombres."

Además, el sistema retributivo se fundamentará en los principios de suficiencia, adecuación a las responsabilidades y funciones, adecuación al desempeño realizado en cada puesto de trabajo, así como transparencia y publicidad".





Por su sentido más general e intrínseco a los efectos de la determinación del sistema retributivo, se recomienda modificar el orden de estos párrafos, de forma que se enuncien primero los principios que constan en su párrafo segundo (especialmente los relativos a la suficiencia, adecuación a las responsabilidades y funciones, y adecuación al desempeño), a continuación los principios de igualdad salarial y no discriminación por razón de género, y finalmente los relativos a la transparencia y publicidad.

Se aclara que la alteración de orden que se propone no comporta una diferente valoración específica de los principios enunciados, que parece esencial en todos los supuestos, sino que simplemente se pretende con ello que su enunciado responda al orden que sería conceptualmente más lógico a priori.

18. Artículo 100

El artículo 100 establece que *“El importe de cada una de las pagas extraordinarias comprenderá una mensualidad de retribuciones básicas y de los complementos de destino, específico y, en su caso, de carrera”*.

Genera algo de confusión el inciso *“en su caso”*, pues parece que el complemento de carrera debería formar parte de la retribución en todo caso (lo que no obsta a que no corresponda abono alguno por este concepto a aquel funcionario que no tenga reconocido este complemento por no haber progresado en el sistema de carrera).

Se recomienda por ello suprimir el inciso *“en su caso”* o, alternativamente, precisar el supuesto, de forma que resulte claro cuándo procedería y cuándo no.

19. Artículo 110.9

El artículo 110.9, sobre las actividades formativas, establece en su último párrafo:

“Cuando la asistencia a actividades presenciales tenga lugar fuera de la jornada laboral y sea autorizada por las administraciones públicas, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 158 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y las normas correspondientes que procedan en cada caso para el personal adscrito a las diferentes mutualidades del Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración del Estado, a efectos de protección por accidente laboral.”

En aras de la mejor comprensión y aplicación de lo que en él se dispone, se recomienda aclarar los términos de este artículo, pues resulta difícil comprender el sentido que se pretende con la remisión al artículo 158 TRLGSS y a la normativa especial correspondiente sobre seguridad social de los funcionarios, pues lo que regula el artículo 158 TRLGSS es el concepto de accidente no laboral y de enfermedad común, sin que del mismo se desprenda de modo inmediato que el supuesto que refiere este artículo 110.9 deba ser considerado accidente laboral.





20. Artículos 114 y 115

Los artículos 114 y 115 regulan la prestación de servicios mediante teletrabajo.

Se observa que la regulación de esta materia resulta muy genérica, por lo que debería completarse, al menos, mediante la previsión expresa de su desarrollo reglamentario, concretando la autoridad que deba aprobar dicho desarrollo (preferentemente, el Gobierno) y los criterios que deban seguirse en su disposición.

21. Artículo 127.1

El artículo 127.1 tiene la siguiente redacción:

“1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado tendrán derecho a una protección eficaz, homogénea y conjunta en materia de seguridad y salud con motivo del desarrollo del trabajo.”

A propósito de la mención del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, no resulta técnicamente apropiado que una Ley se remita a un real decreto en particular, y menos aún que al hacerlo se aluda a este como base jurídica de lo que la Ley disponga (“De acuerdo con lo establecido en...”).

Por ello, se recomienda suprimir la mención específica a dicho real decreto, sin perjuicio de la referencia que se haga a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a su normativa de desarrollo, se entiendan implícitamente comprendidas aquellas normas que se dicten para adaptar las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre en su aplicación a la Administración del Estado.

22. Título XI

El título XI regula el Régimen disciplinario. Se formulan tres consideraciones sobre su contenido:

- a) En primer lugar, se observa que el **artículo 132** tipifica las faltas muy graves, mediante la reproducción de tipos ya establecidos en el artículo 95.2 EBEP y la introducción de nuevos tipos de falta.

A criterio de esta Oficina, debería evitarse la reproducción de los tipos de faltas previstos expresamente en el EBEP, pues su regulación duplicada puede ser fuente de incoherencias entre ambas normas (especialmente si se diera la modificación del tenor de un tipo en solo una de ellas). De darse tal situación ello tendría efectos muy perjudiciales para la seguridad jurídica precisamente en un ámbito, como es el sancionador, donde esta debe ser especialmente preservada.





Por ello, se recomienda que la expresión de tales tipos de falta en el Anteproyecto se disponga por remisión expresa al artículo 95.2 EBEP, en vez de reproducir en aquel los tipos correspondientes (sin perjuicio de que puedan añadirse otros tipos nuevos que se estimen oportunos).

- b) En segundo lugar, se observa que el **artículo 140.6** dispone un plazo de tramitación del procedimiento disciplinario de doce meses (en el artículo 140.5 se expresa que en el caso de sanciones por faltas leves el procedimiento será sumario, pero no se especifica un plazo distinto).

Se recomienda justificar en la Memoria la extensión del plazo que se dispone.

Respecto de los procedimientos sumarios por faltas leves, si dicho plazo no fuera aplicable (como sería lógico), se recomienda aclararlo expresamente en el proyecto.

- c) Finalmente, el **artículo 140.7** establece que *“7. Durante la tramitación del procedimiento disciplinario se podrán adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.”*

A consideración de esta Oficina, la disposición de aquellas medidas provisionales que tengan una incidencia directa sobre los derechos sustantivos de los funcionarios (como sucede, por ejemplo, con la suspensión de funciones) debería venir preordenada de modo completo por la Ley proyectada.

En el caso concreto de la suspensión de funciones, dicha preordenación debería hacerse por remisión a su régimen en el artículo 98 del EBEP (ello en línea con las consideraciones previamente efectuadas sobre la necesidad de evitar discordancias entre el EBEP y la propuesta).

23. Disposición adicional segunda

La disposición adicional segunda establece el régimen de aplicación de la norma al Personal con legislación específica. Se formulan las siguientes consideraciones sobre su contenido:

- a) En primer lugar, como cuestión de sistemática, en tanto esta disposición forma parte de las reglas que definen el ámbito de aplicación de la Ley, **sería preferible que formara parte del título preliminar**, que contiene las disposiciones generales, entre ellas las relativas al ámbito de aplicación de la norma.

Esta misma sistemática que se propone es la que sigue, por ejemplo, el artículo 4 EBEP, que tiene el mismo objeto.

Sin perjuicio de que las salvedades que más adelante se harán respecto de alguna parte de esta disposición adicional, que debería ser objeto de un precepto independiente a esta, se recomienda trasladar el contenido general de esta disposición adicional segunda al título preliminar, como nuevo artículo 3 (con reenumeración de los actuales artículos 3 y ss., en caso de que el actual artículo 3 no se suprima, según se ha aconsejado previamente).





b) En el **apartado 1.a)**, sería preferible escribir:

“A ~~estos efectos, y a los restantes~~ todos los efectos de esta ley, las referencias a órganos constitucionales se entenderán realizadas a la Casa de Su Majestad el Rey, al Congreso de los Diputados, al Senado, al Consejo General del Poder Judicial, al Tribunal Constitucional, al Tribunal de Cuentas, al Consejo de Estado y al Defensor del Pueblo.”

c) El **apartado 2** expresa que *“Se regularán por su normativa específica las peculiaridades del personal de investigación”*.

Se estima que sería técnicamente preferible, por su mayor claridad y precisión conceptual, una redacción de este precepto más aproximada a la del artículo 2.2 EBEP. Por ejemplo:

“2. En la aplicación del régimen establecido en esta Ley al personal de investigación se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.”

d) El **apartado 4** expresa (subrayado en este informe): *“4. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los principios contenidos en los artículos 1, 36 y 40 de esta ley serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, que no estén incluidas en el artículo 2 de la misma y que estén definidas así en su normativa específica.”*

Se recomienda suprimir el inciso subrayado, ya que, además de que es innecesario el engarce, la regla que se dispone no es producto de la aplicación de la disposición adicional primera del EBEP, aun cuando está en línea con su contenido. En consecuencia, no podría decirse *“De acuerdo con...”*.

e) El contenido del **apartado 6** (*“6. Las entidades públicas empresariales, las universidades no transferidas y demás entes del sector público estatal podrán contratar personal laboral de acuerdo con lo que establezca su normativa específica.”*) no guarda relación con esta disposición adicional segunda, y no debería formar parte de su contenido.

En principio, lo que se dispone no sería materia propia de la ley estatal de función pública, sino de la legislación que establece el régimen jurídico de tales entidades. Por ello, y en tanto el precepto no aporta un contenido normativo nuevo, este apartado podría ser simplemente suprimido.

Ello no obstante, de considerarse que debe mantenerse en la ley proyectada, se debería establecer en un precepto independiente a la actual disposición adicional segunda (bien en una nueva disposición adicional, bien como disposición adicional segunda si el contenido de esta se trasladase al artículo 3, según se ha recomendado previamente).

24. Disposición adicional novena

La disposición adicional novena, titulada Racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado, establece lo siguiente:





“En el plazo de seis meses el Gobierno llevará a cabo una sistematización de los cuerpos y escalas, atendiendo al principio de especialización, ordenándolos en subgrupos pudiendo crear o modificar los existentes a tal objeto.

Transcurrido dicho plazo, la creación o modificación de los cuerpos y escalas sólo podrá realizarse con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9.2 de esta ley.”

Esta disposición establece una suerte de deslegalización temporal del régimen de creación, supresión y supresión de cuerpos y escalas, habilitando al Gobierno para en este plazo proceda ala reordenación de los actuales.

Entiende esta Oficina que esta forma de proceder es una técnica jurídica desaconsejable desde la perspectiva propia de los principios de legalidad y de seguridad jurídica, advirtiéndose que además en este caso ni siquiera se aportan en la Memoria razones de legalidad y oportunidad suficientes que justifiquen su contenido.

Sería en todo caso más adecuado que la sistematización de los cuerpos y escalas se hiciera a través del propio Anteproyecto, que podría incorporar un anexo disponiendo la nueva sistematización de cuerpos y escalas.

Subsidiariamente, para el caso de que el órgano proponente opte por mantener esta disposición adicional -opción que no se recomienda-, se debería al menos depurar técnicamente su contenido, de forma que:

- Se precise lo que deba entenderse a estos efectos por “principio de especialización”, y además, se establezcan los criterios adicionales a los que en su caso deba atenerse el Gobierno al disponer la reorganización.
- Se concrete el término inicial del cómputo del plazo de seis meses (que podría ser la fecha de publicación de la Ley, o la de su entrada en vigor).
- En el párrafo segundo, en consonancia con lo que establece el artículo 9.2, debería expresar *“la creación, modificación o supresión de los cuerpos y escalas...”*

25. Disposición transitoria primera

La disposición transitoria primera tiene el siguiente contenido:

“Disposición transitoria primera. Nombramiento y cese del personal eventual.

Las previsiones relativas a los requisitos para el nombramiento del personal eventual serán de plena aplicación a partir del momento en que se produzcan vacantes en los puestos.”

Se observa un desajuste entre el título del precepto (que se refiere al nombramiento y cese del personal) y su contenido (que se refiere solo al nombramiento), que debe subsanarse, mediante el ajuste de la rúbrica (que no habrá de aludir al cese en tanto el dispositivo no se refiera a él).





26. Disposición transitoria segunda

La disposición transitoria segunda, titulada Aplicación de la ley a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, establece:

“Los procedimientos de provisión de puestos y movilidad iniciados antes de la entrada en vigor de esta ley se regirán por la normativa vigente en el momento de inicio del procedimiento.”

En el entendimiento de que el nuevo régimen de provisión de puestos y movilidad que establece la Ley solo será de posible aplicación material desde el momento en que esté vigente la normativa reglamentaria que lo desarrolle, se debería ajustar el contenido de esta disposición transitoria, de forma que la normativa vigente en la materia prolongue transitoriamente su aplicabilidad hasta que se produzca aquel hecho.

27. Disposición transitoria cuarta

La disposición transitoria cuarta establece (subrayado en este informe):

“Las faltas cometidas hasta la entrada en vigor de esta ley se regirán conforme a la normativa vigente en el momento de su comisión, salvo que las disposiciones de esta ley fueran más favorables para la persona que fuera presunta infractora.”

Se debe eliminar el inciso suprimido, pues la ley más beneficiosa debe aplicarse a efectos de la imposición de la sanción, y por tanto solo sería posible su aplicación al infractor en sentido propio (y no al “presunto” infractor).

28. Disposición derogatoria única

La disposición derogatoria única establece:

“Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley y, en especial:

a) El Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado.

b) La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública en aquellos preceptos que no tengan carácter básico.

c) La disposición adicional quinta de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.

d) El artículo 33. Dos de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991.”

Se formulan las siguientes consideraciones sobre esta disposición:





- a) En el **párrafo a)**, dado que no ha de confundirse el texto articulado de la Ley con el Decreto que lo aprobó (son dos instrumentos jurídicos distintos), es preferible su expresión mediante una fórmula que denote inequívocamente la derogación de ambos. Por ejemplo:

“a) La Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado y el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprobó.”

- b) En el **párrafo b)**, no resulta suficientemente clara la expresión *“en aquellos preceptos que no tengan carácter básico”*: en su lugar, se deberían precisar los preceptos que concretamente quedan derogados (también podría precisarse, complementariamente, los que queden vigentes, si fuera necesario para mayor claridad).
- c) En **párrafo c)** deroga la disposición adicional quinta de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, que dispone:

“Disposición adicional quinta. Opción de los funcionarios en los supuestos de traslado de la sede administrativa.

Los funcionarios destinados en organismos, centros o unidades, dependientes de los departamentos ministeriales que el Gobierno determine, que trasladen su sede a otro municipio, manteniendo su actividad y la identidad de sus funciones y las características de su puesto de trabajo, podrán optar entre el traslado o el pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada.

En el caso de que opten por el traslado, los funcionarios afectados percibirán las indemnizaciones que se prevean en el Plan de Empleo correspondiente y que en ningún caso serán inferiores a las establecidas para la excedencia voluntaria incentivada, cuando el traslado suponga cambio de provincia.”

A consideración de esta Oficina, en aras de la mayor transparencia de la norma, sería adecuado que dicha derogación fuera objeto de una mención específica en la parte expositiva y en la Memoria, que haga referencia al contenido del precepto derogado y motive la decisión de su derogación.

- d) El **párrafo d)** dispone la derogación del apartado Dos del artículo 33 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, lo que supone el mantenimiento de la vigencia de sus apartados Uno y Tres.

En aras de la mayor simplicidad del ordenamiento jurídico, sería preferible suprimir también los apartados Uno y Tres (esto es, el artículo 33 en su conjunto), sin perjuicio de que sus contenidos puedan incorporarse a una disposición de la parte final del Anteproyecto, en los términos que demande la situación actual del supuesto de hecho regulado.





29. Disposición final segunda

La disposición final segunda tiene el siguiente contenido:

"Disposición final segunda. Desarrollo normativo de la Ley.

1. Se faculta al Gobierno y al departamento competente en materia de función pública, para dictar, en el plazo de un año, cuantas disposiciones normativas sean necesarias para el desarrollo de la presente ley.

2. Igualmente, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, se desarrollará reglamentariamente el régimen jurídico aplicable al personal funcionario en prácticas, siéndoles de aplicación aquellas reglas previstas para el personal funcionario de carrera que no sean contrarias a su naturaleza y finalidad.

3. Se faculta al Consejo de Ministros y al departamento competente en materia de función pública para acordar las medidas necesarias para garantizar la efectiva ejecución e implementación de las previsiones de esta ley."

Se formulan las siguientes consideraciones sobre sus apartados:

- a) En relación con el apartado 1, se advierte que el precepto establece una habilitación general directa *al Gobierno y al departamento competente en materia de función pública* para llevar a cabo el desarrollo normativo de la Ley.

Esta Oficina ya se ha pronunciado en varias ocasiones acerca de la escasa idoneidad de este tipo de cláusulas de habilitación, que no permiten diferenciar con claridad el sujeto habilitado, lo que suele resultar un problema en el caso de que haya de ejercerse la facultad de desarrollo normativo.

Por otra parte, tratándose de una norma con rango de ley, se entiende que el desarrollo reglamentario general de sus contenidos debería encomendarse de forma preeminente al Gobierno, en cuanto titular original de la potestad reglamentaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 97 de la Constitución.

Según una muy reiterada doctrina del Consejo de Estado, la habilitación directa al titular de un Ministerio para que mediante orden ministerial lleve a cabo el desarrollo de una norma con rango de ley (lo que se conoce como orden ministerial "per saltum") sería posible siempre que se haga para un precepto o materia concreta de la norma legal; que dicho desarrollo comporte por su propio contenido una incidencia menor en los derechos de los particulares y que se determinen en la Ley los criterios para su desarrollo; todo ello amén de justificar adecuadamente en la Memoria los motivos de la habilitación per saltum.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta el artículo 129.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, conforme al cual *"Las habilitaciones para el desarrollo reglamentario de una ley serán conferidas, con carácter general, al Gobierno.... La atribución directa a los titulares de los departamentos ministeriales..., o a otros órganos dependientes o subordinados de ellos, tendrá carácter excepcional y deberá justificarse en la ley habilitante"*. Asimismo, el artículo 2.1.b) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre establece que *"Asimismo, la atribución directa de la potestad de desarrollo reglamentario de una ley a un titular de un*





departamento ministerial, a otros órganos dependientes o subordinados de ellos, deberá explicarse en la memoria”.

Por las razones expuestas, y en tanto la habilitación no tiene un alcance concreto, se debería limitar la habilitación exclusivamente al Gobierno.

En caso de que se pretenda atribuir dicha habilitación a otra autoridad, no deberá ser en abstracto al “departamento competente en materia de función pública”, sino precisamente a su titular, y la habilitación deberá delimitarse en su objeto, alcance y desarrollo; y motivarse, en los términos anteriormente expresados.

- b) Respecto del **apartado 2**, se advierte que podría presentar alguna dificultad interpretativa el inciso “*aquellas reglas previstas para el personal funcionario de carrera que no sean contrarias a su naturaleza y finalidad*”, por lo que se recomienda su aclaración, en su caso mediante la precisión de los preceptos aplicables (o no aplicables).

Como cuestión de redacción, en vez de “*siéndoles*”, debe escribirse “*siéndole*”, en singular (pues se refiere al personal funcionario en prácticas).

- c) Por lo que se refiere al **apartado 3**, se observa que, bajo la apariencia de una cláusula de habilitación normativa, se formula en realidad en este precepto una cláusula de habilitación para la mera ejecución de la ley.

Como ha puesto de manifiesto de forma constante el Consejo de Estado², no resulta técnicamente necesario ni apropiado extender el alcance de las cláusulas de habilitación normativa para englobar la adopción de otro tipo de medidas de carácter no normativo – esto es, medidas de mera aplicación o ejecución administrativa–, puesto que estas últimas pueden ser adoptadas por el órgano administrativo que tenga encomendada la correspondiente competencia sin necesidad de una habilitación específica.

En consecuencia, se debería suprimir este apartado 3.

30. Disposición final tercera

La disposición final tercera, sobre Aplicación en la Administración local, dispone:

“Lo dispuesto en esta Ley será aplicable con carácter supletorio al personal funcionario al servicio de la administración local en los términos previstos en el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, de acuerdo con las peculiaridades del régimen local y la potestad de autoorganización, atendiendo a las disponibilidades presupuestarias.”

Se recomienda que el órgano proponente analice y justifique el título competencial que habilita al Estado para dictar este precepto, cuyo alcance no se proyecta sobre la Administración del Estado, sino sobre la Administración Local, ámbito cuyas competencias normativas se

² El Consejo de Estado se ha pronunciado en reiteradas ocasiones en este mismo sentido. Cfr. entre muchos otros su Dictamen nº 325/2020, de 15 de julio de 2020.





comparten por el Estado y las Comunidades Autónomas, debiendo cuidar que la propuesta no incurra en un exceso competencial.

31. Disposición final cuarta

La disposición final cuarta, sobre Entrada en funcionamiento del sistema de carrera horizontal progresivo, dispone:

“La entrada en funcionamiento del nuevo sistema de carrera horizontal previsto en el artículo 93 de esta ley tendrá lugar de acuerdo con lo que se establezca en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, que acordarán su aplicación de forma sucesiva.

Podrá contemplarse una primera fase de implantación de la carrera horizontal en la que, con carácter excepcional y por una sola vez, el personal funcionario de carrera que reúna los requisitos concretos que se establezcan podrá optar al reconocimiento de los dos primeros tramos sin que se considere requisito imprescindible la evaluación del desempeño prevista en el título V de esta ley.

Durante esta primera fase de implantación y en los términos que reglamentariamente se determinen, no se les exigirá a los miembros de las comisiones técnicas de evaluación el poseer el mismo tramo o superior al del personal que se evalúa.”

Como consideración preliminar, se entiende que, desde una perspectiva de estricta técnica normativa, lo más adecuado sería que el régimen transitorio de entrada en funcionamiento del sistema de carrera horizontal se determinase directamente en la propia Ley proyectada, siendo por ello deseable que se expliquen en la Memoria las circunstancias que a criterio del órgano proponente dificultarían esta solución técnica en caso de no llevarse a cabo.

Dicho lo anterior, en caso de mantenerse esta disposición final en sus actuales términos, sería en primer lugar recomendable que se justificara expresamente en la Memoria la posibilidad jurídica de la incardinación de este contenido en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado que, como es sabido, tienen importantes peculiaridades en su naturaleza y tramitación que imponen claros límites al contenido de la regulación material que pueden albergar, todo ello conforme a una muy conocida y consolidada doctrina del Tribunal Constitucional (cfr., entre muchas otras, las SSTC 206 y 217/2013, de 5 y 19 de diciembre, respectivamente).

En segundo lugar, y en cuanto a sus concretas previsiones, resulta técnicamente desaconsejable la incorporación de previsiones específicas (como las que resultan de sus párrafo segundo y tercero) que anticipen posibles contenidos de la nueva regulación legal, pues por la propia naturaleza del instrumento a que se remite, esto es, una Ley, esta podría atender o no a tales previsiones -no cabe que una ley vincule al legislador futuro-, lo que en este segundo supuesto generaría una falta de coherencia entre ambas normas que debería evitarse de antemano por razones de seguridad jurídica.

Finalmente, como cuestión formal, se recomienda suprimir en la rubrica del precepto el término “progresivo”, en la expresión “sistema de carrera horizontal progresivo”, por mantener su denominación tal y como se expresa en el resto de la norma.





32. Disposición final quinta

La disposición final quinta, relativa al INAP, establece que *“Se autoriza la transformación del actual Instituto Nacional de Administración Pública en una agencia estatal que tendrá competencias en materia de selección y formación del personal empleado público. Hasta la entrada en funcionamiento efectivo de la agencia estatal, el INAP continuará en el ejercicio de sus funciones”*.

En primer lugar, se observa, como cuestión de procedimiento, que en el expediente recibido en esta Oficina no se ha acompañado ni se hace mención a la documentación preceptiva prevista en el artículo 87.4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, conforme al cual:

“4. Cuando un organismo autónomo, entidad pública empresarial o Agencias Estatales se transforme en una entidad pública empresarial, Agencias Estatales, sociedad mercantil estatal o en una fundación del sector público, el Real Decreto o la Ley mediante el que se lleve a cabo la transformación deberá ir acompañado de la siguiente documentación:

a) Una memoria que incluya:

1.º Una justificación de la transformación por no poder asumir sus funciones manteniendo su naturaleza jurídica originaria.

2.º Un análisis de eficiencia que incluirá una previsión del ahorro que generará la transformación y la acreditación de inexistencia de duplicidades con las funciones que ya desarrolle otro órgano, organismo público o entidad preexistente.

3.º Un análisis de la situación en la que quedará el personal, indicando si, en su caso, parte del mismo se integrará, bien en la Administración General del Estado o bien en la entidad pública empresarial, sociedad mercantil estatal o fundación que resulte de la transformación.

b) Un informe preceptivo de la Intervención General de la Administración del Estado en el que se valorará el cumplimiento de lo previsto en este artículo.”

En consecuencia, se ha de tener en cuenta la necesidad de aportar la referida documentación o justificar este extremo del expediente.

Sin perjuicio de lo anterior, se formulan a continuación, en segundo lugar, dos observaciones materiales sobre este precepto:

- a) La primera es la recomendación de la supresión de la última frase (*“Hasta la entrada en funcionamiento efectivo...”*), pues su contenido resulta innecesario y además no está conceptualmente bien expresado (la transformación supone una continuidad en la existencia del organismo, que no se interrumpe por la adopción de su nueva forma jurídica).
- b) La segunda observación consiste en la advertencia de que el régimen aplicable a la transformación de un organismo autónomo en agencia estatal está sujeto a una reserva de ley (artículo 87.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre), y su contenido general viene actualmente determinado en el artículo 87.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. En





consecuencia, cualquier determinación específica que pretenda aplicarse a la transformación, debería establecerse en la ley que se proyecta.

33. Disposición final sexta

La disposición final sexta, relativa a la entrada en vigor de la norma, establece lo siguiente:

“La presente Ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción del capítulo III del título I, con la excepción de la duración del nombramiento prevista en el artículo 18.4, del título V y del artículo 93, que entrarán en vigor cuando se hayan desarrollado reglamentariamente.

Aquellos plazos previstos en esta ley que sean de aplicación directa tras su entrada en vigor comenzarán a contarse desde esa fecha, con los efectos previstos en cada caso.

De conformidad con la disposición final segunda, permanecerá en vigor el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado y Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado hasta la aprobación de las normas reglamentarias en materia de provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas en todo lo que no resulte contrario a lo establecido en esta ley.”

Se estima que esta disposición debería ser objeto de revisión, conforme a las siguientes consideraciones:

- a) Se encarece la conveniencia de revisar la redacción del **primer párrafo**, con el fin de determinar con mayor claridad las partes de la norma que entrarán en vigor a los seis meses de su publicación, y las que entrarán en vigor en el momento en que tenga lugar su desarrollo reglamentario.
- b) La previsión contenida en el **segundo párrafo** no contribuye a determinar el régimen de entrada en vigor, sino que se trata de una regla transitoria y por tanto debería trasladarse a una nueva disposición transitoria en la que además, en aras de la claridad y la seguridad jurídica, se deberían precisar los supuestos de hecho a los que se refiere.
- c) En el **párrafo tercero**, debe suprimirse o revisarse, pues resulta incoherente, la referencia que se hace a la disposición final segunda, cuyo contenido es ajeno al que se le atribuye (dicha disposición contiene la habilitación para el desarrollo reglamentario de la Ley).

En todo caso, lo que dispone este párrafo es una salvaguarda de vigencia de las disposiciones reglamentarias que se citan, y este tipo de contenidos son propios de las disposiciones derogatorias (no de las disposiciones finales), conforme a la DTN 41: *“Las disposiciones derogatorias contendrán únicamente las cláusulas de derogación*





del derecho vigente, que deberán ser precisas y expresas, y, por ello, habrán de indicar tanto las normas o partes de ellas que se derogan como las que se mantienen en vigor. En el caso de que se precisen las normas que mantienen su vigencia, deberá hacerse en un nuevo apartado de la misma disposición derogatoria.

Por lo expuesto, una vez se depure la referencia a la “disposición final segunda”, el contenido de este párrafo tercero debe trasladarse a la **disposición derogatoria única**, que quedaría así compuesta de dos apartados: en el apartado 1 se incluirá su contenido actual (no obstante las consideraciones previamente expuestas sobre el mismo). Y en el apartado 2, la previsión de mantenimiento de vigencia que se dispone en este párrafo tercero.

C) Otras consideraciones de técnica normativa y de carácter formal

Como primera consideración, se hace constar que la versión del Anteproyecto que se ha recibido para informe se corresponde con un borrador provisional, en el cual figuran varios cambios marcados (en rojo, y con marca de tachado en el caso de las supresiones). Todas estas marcas deben eliminarse en el texto de la propuesta que se someta a la consideración del Consejo de Ministros.

Por lo demás, se recomienda un repaso general de la redacción de la propuesta para la mejora de su expresión formal y su mayor adecuación a las DTN, conforme a las consideraciones que se exponen a continuación:

1) Adecuación a las Directrices de Técnica Normativa

Aun cuando la norma es en general adecuada a las DTN cabría ajustar en mayor medida los siguientes aspectos:

- **Composición tipográfica de los artículos y disposiciones de la parte final:** la composición tipográfica de los títulos, capítulos, artículos y disposiciones de la parte final debería adaptarse de manera más completa a las reglas que a tal efecto contienen las DTN 29 y 37, en cuanto al uso de letra normal, negrita o cursiva en sus rúbricas.

Concretamente, el título de los artículos y disposiciones de la parte final no debe figurar en letra negrita y la rúbrica se escribirá en cursiva y sin negrita.

- Conforme a la DTN 33, en la **ordenación de párrafos con letras minúsculas**, se usarán todas las letras simples del alfabeto, incluidas la «ñ» y la «w», pero no los dígrafos «ch» y «ll».

Se observa sin embargo que **en ocasiones se omite la letra ñ**. Por ejemplo, en el artículo 86.





2) Consideraciones generales relativas al lenguaje

- Se recomienda repasar los **signos de puntuación**, especialmente el uso de comas, que debe omitirse en algunos casos, como los siguientes:
 - “*Son funciones que implican participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales, aquellas que materializan el ejercicio de autoridad...*” (artículo 5.2, párrafo segundo).
 - “*implementen, con carácter previo y de forma efectiva su instrumento de planificación estratégica*” (artículo 85.1).
 - “*El personal docente y el personal estatutario de los servicios de salud que preste servicios en ámbitos de aplicación de esta ley, se registrá por...*” (disposición adicional segunda, apartado 3).
- Se deberían escribir con **mayúscula inicial** las expresiones “*Administración*” y “*Administración Pública*” (y sus plurales) en cuanto referidas a las entidades institucionales públicas (cfr. Diccionario Panhispánico de Dudas³).
- “**Personal empleado público**”: se observa que en varias ocasiones (principalmente en el título VI, pero también, fuera de este, en los artículos 99 y 107 y en la disposición final quinta) la propuesta utiliza la expresión “personal empleado público”.
A criterio de esta Oficina esta expresión resulta excesivamente artificiosa y no se justifica su uso. En su lugar, se sugiere, por ejemplo “*personal de la Administración del Estado*” o simplemente “*empleados públicos*”.

3) Otras consideraciones formales particulares

Se recomienda una revisión general de la redacción de la norma, a fin depurarla de algunos defectos formales que se advierten en la misma, y asimismo de mejorar en lo posible los términos de su expresión. Sin ánimo de exhaustividad, por ejemplo:

- En la **exposición de motivos**:
 - Se recomienda revisar la redacción del **párrafo quinto del apartado IV**, que resulta algo confusa, principalmente por el encadenamiento sucesivo de oraciones subordinadas y defectos en el uso de la coma (“*Para ello, la ley apuesta por un modelo*”

³ Ver voz “Mayúsculas”, entrada 4.28, en DPD: [mayúsculas | Diccionario panhispánico de dudas | RAE - ASALE](#).





de selección al empleo público garantista, fundamentado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad; flexible y adaptable a la diversidad de funciones desarrolladas; mixto basado tanto en los conocimientos como en la evaluación de competencias y habilidades; y social, que garantice la diversidad social y territorial en el acceso al empleo público”).

- En el **párrafo trigésimo octavo del apartado V**, en vez de “*derogación*” de las figuras de la reasignación y redistribución de efectivos, se debería hablar de “*supresión*” de esas mismas figuras.

Esta misma consideración es extensible al uso del término “*derogación*” que se hace en otras partes de la exposición para referirse a la supresión de otros elementos distintos a una norma (por ejemplo, **párrafo cuadragésimo**, al referirse a la derogación de las figuras de la excedencia forzosa, la excedencia voluntaria incentivada, así como la expectativa de destino).

- Etc.

- Se recomienda revisar la redacción del **artículo 23.3**, que no concuerda, posiblemente por algún error de expresión o de puntuación.

Como alternativa se sugiere, por ejemplo: “*3. La planificación estratégica de los recursos humanos contendrá, al menos, los criterios y las medidas necesarias para articular la oferta de empleo público; orientar los mecanismos de movilidad y las convocatorias de provisión de puestos y los procesos de promoción interna; proponer los itinerarios formativos requeridos y establecer objetivos de desempeño para contar, en todo momento, con el talento necesario.*”

- En el **artículo 24.2.b)**, conforme a las recomendaciones de la RAE, se debería evitar el anglicismo “y/o”. En su lugar puede decirse simplemente “o” (que carece del sentido excluyente del inglés “or”) o, si se prefiere, “y”.
- En el **artículo 41.10, párrafo segundo** se debería escribir “*cuando se produzcan renuncias o el fallecimiento de...*”
- En el **artículo 41.11** sería más correcto escribir: “*11. Los ~~procesos~~ procedimientos selectivos se ~~concretarán~~ iniciarán mediante convocatoria pública...*” (pues, técnicamente, la convocatoria es el acto de iniciación del procedimiento administrativo de selección del personal).

En este mismo precepto, se debería ser más cuidadoso en la expresión de los contenidos mínimos, de forma que no se omita el artículo determinado (el, la, lo, los,...). Por ejemplo:





"a) El número de vacantes, la clasificación profesional, el cuerpo y, en su caso, la escala y la especialidad laboral.

b) Los requisitos de acceso."

Este mismo defecto de redacción se observa en otros preceptos, como el **artículo 56.2**, etc.

- En los **artículos 44 y 45**, conforme al criterio de cita corta y decreciente que establece la DTN 68, debería expresarse *"requisito establecido ~~en la letra d)~~ del el artículo 43.d)".*

Por el mismo motivo, en la **disposición adicional octava, apartado 3**, se debería escribir *"en el ~~apartado 5~~ del artículo 40.5"*.

- En el **artículo 46** parece que se debería escribir *"previa superación del correspondiente proceso selectivo y acreditación de que se reúnen los requisitos y condiciones exigidos"*.
- En el **artículo 65.c)**, en vez de *"consanguinidad"*, se recomienda escribir *"consanguinidad"*, pues aunque el primer término no es incorrecto, el segundo es el que se utiliza en el resto de la norma (ocho veces), para referir el mismo supuesto.
- En el **artículo 109** hay un salto en la numeración de sus apartados, pues se omite el apartado 3 (que figura suprimido).
- En el **artículo 141.2** se debería escribir: *"2. Corresponde al Consejo de Ministros la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria en materia de..."*.
- No se entiende bien la **disposición transitoria cuarta, apartado 4**, principalmente en su inciso final (*y configurados los criterios que señale*), cuya redacción posiblemente merezca ser revisada (*"4. Lo dispuesto en esta disposición será compatible con los complementos personales y transitorios que subsistan creados en virtud de la disposición adicional décima de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y configurados los criterios que señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado"*).





4. ANÁLISIS DE LA MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Tal como exige el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el proyecto se acompaña de una Memoria del análisis de impacto normativo.

Viene precedida por un resumen ejecutivo y el cuerpo de la Memoria presenta la siguiente estructura:

1. Oportunidad de la propuesta, que se estructura en cinco subapartados que tratan, respectivamente, de la motivación de la norma proyectada; de los objetivos perseguidos; del análisis de alternativas; de la adecuación del anteproyecto a los principios de buena regulación; y del Plan Anual Normativo.
2. Contenido y Análisis jurídico, describe el contenido de la norma y sus principales novedades.
3. Análisis jurídico, compuesto por siete subapartados relativos al fundamento jurídico y al rango de la propuesta normativa; a su congruencia con el Derecho de la Unión Europea; y con el ordenamiento jurídico español; a la entrada en vigor; a las normas que quedan derogadas; a las habilitaciones para el desarrollo reglamentario que contiene la propuesta y a su vinculación al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
4. Adecuación al orden de distribución de competencias, que expresa que carece de impacto en este ámbito.
5. Descripción de la tramitación y consultas, que resume la tramitación prevista de la propuesta.
6. Análisis de impactos, que se divide en siete subapartados: impacto económico; impacto presupuestario; cargas administrativas; impacto por razón de género; impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; impacto en la familia y en la infancia (sic); impacto medioambiental (en el que se incluye una referencia al impacto por razón de cambio climático).
7. Evaluación ex post, en el que se indica que la norma habrá de ser objeto de una evaluación ex post.

La Memoria se completa con un anexo con una tabla de correspondencias entre los contenidos de la propuesta y los hitos del PRTR que se corresponden con ella.

De la descripción precedente puede deducirse que la Memoria incorpora formalmente el contenido general previsto en las normas que disciplinan su elaboración, esto es, el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y el artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

Ello no obstante, esta Oficina estima oportuno poner de manifiesto de la conveniencia de la revisión de algunos de los análisis que actualmente se exponen al objeto de que su contenido





ilustre mejor sobre las cuestiones que en cada caso les serían propias, especialmente en la explicación de la oportunidad de la propuesta y de los efectos que se esperan de su implementación. Siendo ya el actual borrador un documento muy extenso, se aconseja que en la revisión de los argumentos actuales y en la redacción de los nuevos que se aporten se prime la precisión y la síntesis de la exposición, de forma que la argumentación se centre en las cuestiones que son más propias de cada apartado, evitándose toda digresión sobre aspectos que no tengan una clara conexión con las cuestiones de fondo a tratar en cada uno de ellos.

Se formulan en este sentido a continuación algunas consideraciones y recomendaciones, que se añaden a las expuestas de modo incidental en apartados previos de este informe y se refieren a la Memoria, según se haya indicado expresamente:

4.1. Resumen ejecutivo

En relación con el resumen ejecutivo de la Memoria se formulan las siguientes recomendaciones:

- En general, en la confección de los apartados del resumen ejecutivo debe tomarse como referencia la ficha de contenidos que establece el anexo I de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

En la versión de la Memoria que se analiza, el resumen ejecutivo omite algunos de los apartados que forman parte de su contenido (por ejemplo, los apartados “Efectos sobre la economía en general”, “En relación con la competencia”, “Otros impactos considerados” y “Otras consideraciones”).

Todo resumen ejecutivo debe incorporar tales apartados, y expresar si la norma tiene o no efectos desde la perspectiva propia de cada uno de ellos.

- El contenido del apartado “*Situación que se regula*” se desvía de su objeto propio, que es enunciar los aspectos de la realidad sobre los que la norma incide (en este caso, el régimen de la función pública estatal, debiendo en consecuencia este apartado del resumen orientar sobre los aspectos de este régimen que son objeto de regulación).
- El apartado “*Objetivos que se persiguen*” resulta excesivamente difuso y no siempre bien orientado (por ejemplo, el segundo párrafo hace referencia a la materia regulada, no a los objetivos de la norma. Lo mismo sucede con el tercer párrafo, que además resulta de difícil comprensión, pues se alude a la introducción de “elementos innovadores” que no se identifican).

Los objetivos de la norma son los resultados que se pretende conseguir con su aplicación, y han de ser concretos y medibles -o al menos verificables-.

En este caso, el cuerpo de la memoria, en su apartado 1.2, indica los principales objetivos de la propuesta, que son los que deberían ser reflejados en su resumen ejecutivo.





- En el apartado "*Informes recabados*" se omite la referencia a varios de los informes que conforme al apartado 5 de la Memoria sí se prevé recabar (entre ellos, varios informes ministeriales o el informe del Consejo Nacional de la Discapacidad).
Debe hacer una plena correspondencia entre el resumen ejecutivo y el cuerpo de la Memoria también en este extremo.
- En el apartado "*Trámite de audiencia*" se expresa: "*Recabado trámite de audiencia, con fechas 4 de enero a 13 de enero de 2022*".
Se recomienda revisar la corrección de dicha información, que carece de reflejo en el cuerpo de la Memoria.
- Se observa una duplicación de los apartados que se refieren al "*Impacto presupuestario*", cuyo contenido además no coincide: en uno se expresa "cálculo estimativo" y en otro que la norma "no afecta a los presupuestos", afirmación esta última que se entiende debería ser matizada, pues el régimen retributivo del personal de la Administración del Estado tiene una incidencia sobre los presupuestos públicos que no puede soslayarse, incluso en el caso de que no presuponga aumento de los créditos disponibles.
- En el apartado relativo al "*Impacto medioambiental*" este se valora como positivo, indicación que actualmente carece de respaldo en el cuerpo de la Memoria, pues en su apartado 6.7 -como se explicará más adelante- el análisis de este impacto se confunde con el impacto por razón de cambio climático, y la argumentación que se ofrece se orienta a justificar un impacto positivo por razón de cambio climático positivo, pero por sí sola actualmente no permite deducir un impacto medioambiental positivo. Esta valoración, por tanto, solo podría mantenerse en el caso de que en el cuerpo de la Memoria se aporte un argumento adicional que la sostenga.

4.2. Oportunidad de la propuesta

Se formulan las siguientes consideraciones en relación con las cuestiones que son propias del análisis de la Oportunidad de la propuesta, tratada en el apartado 1 de la Memoria:

- a) **Motivación:** el apartado 1.1 se refiere a la motivación de la propuesta, haciéndose en él mención, de forma sucesiva, a la dispersión actual de las normas con rango de ley que se refieren a esta materia; a la caracterización según distintas variables del personal de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas; a su contraste con el sistema de empleo de los países de nuestro entorno (fundamentalmente en los extremos relativos a su tamaño y a la proporción de personal funcionario) y a las principales conclusiones de la Recomendación de Liderazgo y Capacidad aprobada por la OCDE en enero de 2019; finalizando el apartado con algunas referencias aspiracionales de lo que debería comportar un sistema de empleo público.





A consideración de esta Oficina este apartado, aunque muy extenso -quizá en demasía-, debiera ser replanteado, pues aunque trata de cuestiones varias pierde de vista lo más fundamental al exponer la motivación de toda norma, que es describir la situación de hecho que se aborda y su sentido problemático.

En este caso, la Memoria debería partir en este punto de una exposición de la situación actual del régimen de la función pública de la Administración del Estado, que ponga de manifiesto de forma sistemática y clara sus fortalezas y debilidades, y también aquellos hechos de su entorno que resulten relevantes desde la perspectiva de su evolución inmediata, como retos que hayan de afrontarse. En definitiva, se trataría de explicar los problemas generales del actual régimen de la función pública de la Administración del Estado y el modo en que la propuesta viene a abordarlos, de forma que se pueda percibir con claridad que la norma es oportuna y supone -al menos a priori- una solución adecuada a los problemas generales que se hayan identificado.

- b) **Análisis de alternativas:** el apartado 1.3, relativo al análisis de alternativas, se limita a descartar la llamada “alternativa cero” por la existencia de un mandato de aprobación de una ley de la función pública estatal y a incorporar, como opciones de contraste, algunas variantes en la articulación jurídica de la propuesta en su labor de desarrollo del EBEP.

Con carácter general, esta Oficina ha venido destacando la importancia de que la Memoria cuente con un análisis de alternativas adecuado, puesto que ofrece información valiosa sobre el proceso de toma de decisiones, refuerza la justificación de la opción normativa escogida y deja constancia de posibles soluciones alternativas para el futuro si fuera necesario.

El contenido de este análisis no debe centrarse en consideraciones sobre la articulación jurídica de la propuesta (aspecto cuyo tratamiento tiene su sede más adecuada en el apartado relativo al Análisis jurídico), sino que debe tomar como referencia su contenido material, esto es, las medidas sustantivas que incorpora y ello por relación al problema o situación que aborda la propuesta, pues de lo que se trata es de identificar distintas opciones posibles en su resolución.

Tal es el sentido de la exigencia legal de un análisis de alternativas, tanto del artículo 26.3.b) de la Ley del Gobierno (cuando dispone que la Memoria incorpore las “*alternativas de regulación estudiadas, lo que deberá incluir una justificación de la necesidad de la nueva norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación*”), como del artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre (que establece que la Memoria debe contener “*Un análisis de alternativas, que comprenderá una justificación de la necesidad de la norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación. Con carácter general se procurará valorar más de una alternativa*”).

En su aplicación al presente caso, la valoración, por ejemplo, de la “alternativa cero” debería permitir contrastar que la regulación que se propone supone una mejor solución que la actualmente existente desde la perspectiva de los problemas que se hayan advertido sobre la situación de la función pública.





Este análisis podría a su vez completarse con una mayor reflexión sobre las alternativas de configuración de los elementos de nuestro modelo de función pública estatal que eventualmente se hayan valorado para resolver los problemas que acomete la propuesta.

Nótese que con ello no se trataría de hacer un análisis exhaustivo, sino simplemente de exponer brevemente las principales opciones que se hayan considerado en aspectos relevantes de la norma. De las valoraciones que se efectúen debería resultar evidencia de la superioridad de la propuesta frente a otras opciones de regulación posibles, incluida la de no hacer nada.

- c) **Plan Anual Normativo:** en relación con el Plan Anual Normativo, en el apartado 1.5 de la Memoria se puede leer: *“La presente propuesta se encuentra recogida en el Plan Anual Normativo 2022, aprobado con fecha 11 de enero de 2022, para su aprobación como proyecto de ley durante el segundo semestre de ese año.”*

Se observa que la referencia debe ser actualizada, pues se encuentra actualmente en vigor el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2023, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 31 de enero de 2021, y por tanto la referencia debe hacerse al plan vigente, en el que figura esta propuesta normativa.

4.3. Adecuación al orden constitucional de distribución de competencias

El apartado 4 “Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias”, se limita a expresar que *“La norma propuesta tiene por objeto regular el régimen jurídico de la función pública en el ámbito de la Administración del Estado, por tanto, no tiene, con carácter general, impacto alguno en el orden de distribución de competencias”*.

A juicio de esta Oficina el análisis que consta en este apartado debería ser replanteado y ampliado, conforme a las siguientes consideraciones:

En primer lugar, y aun cuando el objeto del Anteproyecto es efectivamente establecer el régimen jurídico de la función pública en el ámbito específico de la Administración del Estado, no ha de olvidarse que sus previsiones, conforme a su disposición final tercera, resultarán de aplicación con carácter supletorio al personal funcionario al servicio de la administración local en los términos previstos en el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

En consecuencia, esta disposición final tercera atribuye a la Ley proyectada una aplicación que excede del mero ámbito de la Administración del Estado, previsión que por tanto debe ser justificada en cuanto a su adecuación al orden constitucional de distribución de competencias, lo que implica fundamentalmente la necesidad de explicar el título competencial que ampare al Estado en su disposición.

Se recomienda en consecuencia que el órgano proponente analice el título competencial habilitante.

En segundo lugar, y aun cuando no sea de aplicación directa a las Comunidades Autónomas, no ha de olvidarse que la legislación estatal en materia de función pública es sin embargo en muchas de ellas una normativa de aplicación supletoria, lo que implica que la ley proyectada





sí podrá tener en algunos aspectos de su contenido una incidencia indirecta en el régimen aplicable en las Comunidades Autónomas, que debería reconocerse expresamente en la Memoria.

Asimismo, y aunque dicha incidencia indirecta como régimen supletorio no supone mengua de la autonomía completa que tiene el Estado para dictar el régimen específico de función pública de su propia Administración, en la medida en que la propuesta tendrá una incidencia en las Comunidades Autónomas, sería muy recomendable que se hiciera a estas partícipes en el procedimiento de elaboración de la norma, a fin de que en el marco de la necesaria colaboración que se impone entre Administraciones Públicas (artículo 3.k de la Ley 40/2015, de 1 de octubre) puedan tomar conocimiento de la propuesta y hacer las valoraciones que estimen oportunas sobre su contenido

En este sentido, junto al análisis de los títulos competenciales que debe incorporarse, se recomienda completar el contenido de este apartado de la memoria con una referencia a la participación que se haya dado a las Comunidades Autónomas en la elaboración de la propuesta y a la posición que estas hayan expresado sobre la misma, y asimismo a los antecedentes de conflictividad en la materia existentes.

4.4. Descripción de la tramitación

El apartado 5 “Descripción de la tramitación”, se limita a una mera indicación de los trámites previstos, la mayor parte de los cuales figuran aún pendientes de completarse.

La Memoria deberá en consecuencia actualizarse con la referencia a las circunstancias propias del cumplimiento de cada uno de ellos (fecha de realización, etc.), así como completarse con el resumen de las aportaciones que se reciban y su valoración por el órgano proponente, de forma que su incidencia en la elaboración de la propuesta quede correctamente reflejada. Dicho resumen puede remitirse a un anexo de estimarse conveniente para su mejor presentación.

Por lo demás, se observa que la referencia a los trámites que se refieren no agota la tramitación practicada. En este sentido, en primer lugar, debe hacerse referencia expresa al **acuerdo de tramitación urgente** de la iniciativa adoptado por el Consejo de Ministros el 20 de diciembre de 2022 y a las circunstancias que le sirven de fundamento, tal y como establece el artículo 27.1 de la Ley del Gobierno (que dispone: “*La Memoria del Análisis de Impacto Normativo que acompañe al proyecto mencionará la existencia del acuerdo de tramitación urgente, así como las circunstancias que le sirven de fundamento*”).

En segundo lugar, en el expediente difundido por la Comisión Virtual consta el **informe de la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local del Ministerio de Política Territorial**, de fecha 23 de febrero de 2023, emitido al amparo del artículo 26.5 de la Ley del Gobierno, al cual habrá de hacerse también referencia expresa.

Por relación al **trámite de audiencia e información pública**, este apartado se limita a prever su práctica, si bien el resumen ejecutivo expresa que se habría cumplimentado entre el 4 de enero y el “13 de enero de 2022”. Aparte de revisar la corrección de estas fechas (es posible





que el año de su práctica sea 2023, en vez de 2022) debe tenerse en cuenta que el plazo ordinario de este trámite es de 15 días hábiles, y que, conforme a lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley del Gobierno, dicho plazo puede ser reducido hasta un mínimo de 7 días hábiles “cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen; así como cuando se aplique la tramitación urgente de iniciativas normativas, tal y como se establece en el artículo 27.2. De ello deberá dejarse constancia en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo”. En consecuencia, deberá dejarse constancia expresa en la memoria de la justificación correspondiente a la reducción de su plazo, lo que podrá hacerse en su caso por referencia al acuerdo de tramitación urgente de la iniciativa.

4.5. Análisis de impactos

Se formulan las siguientes consideraciones en relación con los análisis de impacto que figuran en el apartado 6 de la Memoria:

- a) **Impacto económico:** por relación al análisis que se aporta de este impacto, a consideración de esta Oficina, parecen prescindibles las valoraciones que se presentan en los primeros párrafos del apartado 6.1, pues no contribuyen en forma alguna a la explicación de la incidencia económica del Anteproyecto (nos referimos a la argumentación mediante la que se pretende justificar la improcedencia de incorporar indicadores compartidos de reforma en materia de empleo público -párrafo primero-; y a la referencia al régimen de contratación con la Administración Pública -párrafos segundo y siguientes-).

Por su parte, los tres últimos párrafos del apartado redundan en la idea de que un sistema administrativo dotado de personal mejor cualificado genera confianza en su funcionamiento, lo que supone un factor que incide positivamente en la atracción de inversiones y por ende en el crecimiento económico.

Siendo cierto el argumento, sería no obstante deseable que la Memoria justificara con mayor evidencia la tesis de partida, que se da por supuesta, conforme a la cual la propuesta contribuirá a “un empleo público más eficiente, más eficaz, con mejor formación, acceso, directivos más preparados, etc.”. En definitiva, se trataría de evidenciar que estas cualidades no son una mera aspiración, sino que la propuesta sienta las bases para su consecución efectiva.

- b) **Impacto por razón de género:** se formulan las siguientes consideraciones sobre el análisis de este impacto, contenido en el apartado 6.4 de la Memoria.

En primer lugar, el análisis de la situación de partida resulta muy extenso, al centrarse en la descripción de la distribución de hombres y mujeres en la AGE según distintos criterios. Buena parte de esta información podría trasladarse a un anexo, de forma que el análisis se centre en su lugar en una exposición más compendiada de la situación de hecho actualmente existente, que ponga de manifiesto sintéticamente los ámbitos donde se observan situaciones de igualdad de oportunidades o su carencia, y explique las medidas que adopta la norma para remover las situaciones de desigualdad que se observen.





En segundo lugar, cabría actualizar las referencias y datos de partida. Por ejemplo, las referencias al II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración del Estado deberían ser sustituidas por otras al III Plan, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020. Asimismo, algunos datos son algo antiguos (por ejemplo, la cifra de altos cargos y su distribución por sexo se ofrece por relación a la existente en enero de 2019), siendo conveniente ofrecer datos más recientes en la medida en que se encuentren disponibles.

En tercer lugar, al analizar el efecto de la norma en este ámbito debe tenerse en cuenta que la valoración de impactos en la Memoria debe hacer sobre la base de un criterio de efecto neto (esto es, los impactos deben medirse como efecto neto respecto de la situación actual o de la que previsiblemente se encontraría en caso de no aplicarse la propuesta normativa), lo que obligaría a relativizar el efecto positivo que pretenda atribuirse a la norma por la simple asunción de medidas ya en vigor.

- c) **Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**: se observa la necesidad de revisar algunos extremos del apartado 6.5, que se refiere a este impacto.

En primer lugar, la Memoria valora este impacto como positivo por la continuidad que da la propuesta a algunas normas actualmente vigentes en esta materia. Ha de tenerse en cuenta sin embargo que, como ya se ha dicho, la valoración de los impactos ha de hacerse con un criterio de "efecto neto", lo que obligaría a matizar el efecto positivo que se pretende deducir de la propuesta con base en la continuidad de las medidas que se prevén.

En otras palabras, se entiende que se puede destacar la continuidad en las medidas previstas, pero de valorarse un efecto positivo en este ámbito este debería sustentarse en alguna novedad que comporte la propuesta a este respecto.

En segundo lugar, se observa que se incluyen al final de este apartado referencias a algunas medidas (equiparación del tratamiento de las parejas de hecho y de los cónyuges; reconocimiento del permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización) que aparentemente no guardan relación con la materia propia de este impacto.

Tales medidas, en cambio, sí podrían ser relevantes a efectos de la valoración del **impacto en la familia**, que se prevé en el apartado 6.6 de la Memoria, por lo que se recomienda hacer referencia expresa a ellas en este apartado.

- d) **Impactos en la familia y en la infancia y en la adolescencia**: en el apartado 6.6 se hace referencia conjunta al impacto en la familia y al *impacto en la infancia* (sic) (debe decirse "*impacto en la infancia y en la adolescencia*").

Se recomienda un tratamiento separado de estos dos tipos de impactos -incluso preferentemente en epígrafes distintos- pues responden a bases metodológicas diferentes.

Por ejemplo, la medida de equiparación del tratamiento de las parejas de hecho y de los cónyuges tiene, desde la perspectiva del impacto en la familia, una connotación muy





específica sobre el reconocimiento y equiparación de distintos tipos de familia, que sería sin embargo ajena conceptualmente al análisis del impacto en la infancia y en la adolescencia.

- e) **Impacto por razón de cambio climático e impacto medioambiental**: finalmente, se observa una confusión de estos impactos en el apartado 6.7 “Impacto ambiental”.

Se expresa en este apartado 6.7 que *“En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se considera que esta norma tiene un impacto medioambiental positivo en los términos de mitigación y adaptación establecidos por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética”*.

El fundamento jurídico del análisis del impacto medioambiental está previsto en el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, y es distinto del Impacto por razón de cambio climático, previsto en el artículo 26.3.h) de la Ley del Gobierno⁴.

Las bases metodológicas y conceptuales de estos dos tipos de análisis son también distintas, pues el impacto medioambiental tiene un sentido más general que requiere determinar si la norma tendrá impacto o no sobre el medio ambiente y sus elementos propios.

Por su parte, el impacto por razón de cambio climático tiene un sentido más concreto, y según lo establecido en el artículo 26.3.h) de la Ley del Gobierno, *“deberá ser valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo”*.

Se recomienda por ello tratar separadamente ambos impactos (incluso en epígrafes independientes), y analizar cada uno según su sentido propio.

Por lo que se refiere al tratamiento particular del impacto por razón de cambio climático, se observa que su valoración se asienta sobre la novedad que suponen dos medidas que se adoptan: la modalidad del teletrabajo y la descentralización territorial de las pruebas en los procesos selectivos.

Aparte de que la novedad de ambas medidas sería relativa -lo que debiera ser ponderado en el cálculo de efectos netos de la norma-, en el caso del teletrabajo, se observa que los estudios que se aportan en sustento de la valoración son antiguos y sin aparente conexión con la nueva situación a que da lugar la propuesta. Por ello, en la medida en que dicha conexión no se haga más evidente, sería quizá preferible omitir la mención de estos estudios.

⁴ Este impacto por razón de cambio climático fue introducido mediante la modificación de la Ley del Gobierno dispuesta por la disposición final quinta de Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.





4.6. Evaluación ex post

El apartado 7 "Evaluación ex post" se limita a expresar que *"La presente norma aparece identificada entre el conjunto de proyectos que habrán de someterse a un análisis sobre los resultados de su aplicación, quedando sujeta a una evaluación ex post"*.

Cabría expresar con algo más de precisión la sujeción de la norma a este tipo de evaluación, pues si bien no está prevista en la referencia que se hace a ella en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2023, dicha evaluación resulta obligada en el caso de las normas vinculadas al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, conforme a lo establecido en el artículo 47.3 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que dispone que las normas adoptadas en el marco de la ejecución de los fondos europeos para el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia *estarán sometidas a la evaluación a que se refiere el artículo 28 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno*.

Por lo demás, tratándose de una norma que habrá de ser evaluada, la Memoria debería indicar los criterios en función de los cuales se realizaría la evaluación; los objetivos y fines de la norma a estos efectos; los términos y plazos para analizar sus resultados; la sistemática que se utilizaría y la entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo, todo ello conforme a lo previsto en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

4.7. Revisión formal

Se recomienda una revisión pormenorizada de la Memoria, a fin de depurarla de algunos defectos que se advierten en su redacción. Por ejemplo:

- Se recomienda revisar todas las concordancias en la cita de preceptos del Anteproyecto, pues se observan algunos desajustes: por ejemplo, en el apartado 6.5 se indica que *"la disposición adicional novena contempla la constitución de una unidad de inclusión del personal con discapacidad en cada uno de los departamentos ministeriales"* (en la versión del Anteproyecto remitida a esta Oficina, dicha disposición adicional sería la octava); etc.
- Se recomienda revisar las referencias ministeriales y de otros órganos (por ejemplo, en el apartado 6.2 se hace alusión al "Ministerio de Política Territorial y Función Pública", actualmente extinto).
- En la rúbrica del apartado 2 "Contenido y Análisis jurídico", se debería omitir el inciso "y Análisis jurídico", al que no se hace referencia en este apartado, sino en el apartado 3.
- En el apartado 6.7, debe revisarse la referencia del año de dos de los estudios que se citan (*"Hopkinson et al. 20011 [sic]", "Scheele y Ohlson, 19982"*). En este tipo de citas, conviene además que, bien en una nota al pie de la página, bien un anexo, se refieran





de manera completa los estudios y documentos citados, pues la mera denominación del nombre del autor y del año no resulta suficiente para reconocer la bibliografía referida.

- Etc.

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA

Francisco Javier Anta Saavedra

SRA. SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA





FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL, SECRETARIO DEL CONSEJO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

CERTIFICA

Que el Consejo Nacional de la Discapacidad (CND) ha sido informado del **anteproyecto de ley de la función pública de la administración del Estado** enviado por el **Ministerio de Hacienda y Función Pública**.

En virtud del artículo 2.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad, se remite certificado en el Anexo adjunto, con las observaciones remitidas en plazo a esta Secretaría por sendas vocalías integrantes del CND y en el orden de llegada.

- [Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\)](#)
- [Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad \(Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030\)](#)
- [Plena Inclusión España](#)
- [Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física \(PREDIF\)](#)
- [Grupo Social ONCE](#)
- [Confederación Autismo España \(CONFAE\)](#)
- [Confederación Estatal de Personas Sordas \(CNSE\)](#)
- [Confederación Española de Familias de Personas Sordas \(FIAPAS\)](#)

Y para que conste, expido y firmo electrónicamente el presente certificado en Madrid.





ANEXO

OBSERVACIÓN 1: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

Al artículo 28 del Anteproyecto de Ley

Se propone modificar el apartado 6 del artículo 28 del Proyecto de Ley, tal como se indica:

“Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

(...)

6. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad y acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. Las plazas que queden desiertas correspondientes a este cupo podrán acumularse al turno libre.

La compatibilidad entre la discapacidad y el desempeño de las tareas y funciones comporta para la Administración la realización de los ajustes razonables que se requieran.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el **dos tres** por ciento 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.”

Al artículo 40 del Anteproyecto de Ley

Se propone modificar la redacción del artículo 40 del Anteproyecto, en el sentido que se señala:

“Artículo 40. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

1. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, **acción positiva** y accesibilidad universal.
2. Reglamentariamente se establecerán medidas encaminadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad.
3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan





acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas, **estando la Administración obligada a la realización de los ajustes razonables que se requieran.**

4. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad se podrá llevar a cabo mediante convocatorias específicas, según determine la Oferta de Empleo Público correspondiente, si se entiende que de este modo se favorece el grado de cobertura de las plazas ofertadas.

5. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes.

6. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo, medios y apoyos en los procesos selectivos que se lleven a cabo y, una vez superados los mismos, realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

7. La Administración del Estado establecerá marcos de colaboración permanentes con las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias de ámbito estatal dirigidos a promover el acceso, la participación, el mantenimiento y el progreso de las personas con discapacidad en el empleo público.

8. Se crea el Foro Administración del Estado de Empleo Público de Personas con Discapacidad como órgano de encuentro, participación diálogo y consulta entre la Administración General del Estado y el sector social representativo de la discapacidad de ámbito estatal para la más eficaz promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad como empleados públicos.”

A la disposición adicional novena

Se propone modificar la redacción de la disposición adicional novena, en el sentido siguiente:

“Disposición adicional novena. Unidades de inclusión del personal con discapacidad.

(...)

3. 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 recogidas en el apartado **XXX** del artículo 40 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. **Estas unidades prestarán especial atención a las situaciones de discapacidad sobrevenida que se produzcan en los empleados públicos.”**

Nueva disposición adicional

Se propone incorporar una nueva disposición adicional, la decimosegunda, con este texto:





“Disposición adicional decimosegunda. Actualización de la regulación reglamentaria del acceso, permanencia y progreso al empleo público de las personas con discapacidad. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno aprobará una nueva regulación reglamentaria del acceso, permanencia y progresión de las personas con discapacidad en el empleo público, con el fin de adaptar las disposiciones normativas de ese rango vigentes a los contenidos de esta Ley.”





OBSERVACIÓN 2: Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030)

1: Se sugiere sustituir en los artículos 1.4.d) y 40.2. el término *integración* por el de *inclusión*, de conformidad con la legislación vigente.

Justificación:

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución, y supuso un avance relevante para la época. Sin embargo, las normas que la han sustituido han preferido el término *inclusión* por considerar la integración como un proceso más ligado a la salud que a la participación social plena. No en vano, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad propugna entre sus principios generales (art. 3.c)) la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad. Así se recoge también en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que define la inclusión social como el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.

2: Se insta a eliminar la referencia a la acreditación de la compatibilidad de la discapacidad con el desempeño de las tareas y funciones a la que se refiere el párrafo primero del artículo 28.6:

“Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

[...]

6. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad y ~~acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones~~, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. Las plazas que queden desiertas correspondientes a este cupo podrán acumularse al turno libre”.

Justificación:

Esta previsión es contraria a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad puesto que es una acreditación que no se exige en otros casos, para los que basta la superación de las pruebas selectivas. La adecuación a las tareas y funciones ha de hacerse mediante la correspondiente dotación de apoyos.

3: Se sugiere considerar, para el párrafo segundo del artículo 28.6, la elevación del cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual:





“Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

[...]

6. [...].

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos tres por ciento 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”.

Justificación:

Puesto que se incrementa el cupo de reserva para las personas con discapacidad en tres puntos (del siete al diez por ciento) quizás puede considerarse incrementar también la reserva para personas que acreditan discapacidad intelectual (del dos al tres por ciento).

4: Se sugiere adecuar a la legislación vigente la referencia a la accesibilidad universal prevista en el artículo 36.d):

“Artículo 36. Principios rectores de acceso al empleo público.

La Administración del Estado seleccionará a su personal de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios recogidos en el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto del ordenamiento jurídico. En particular:

[...]

*d) Accesibilidad **universal**, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública”.*

Justificación:

El artículo 2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, define la accesibilidad universal como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas.

5: Se insta a eliminar la referencia a la acreditación de la compatibilidad de la discapacidad con el desempeño de las tareas y funciones a la que se refiere el párrafo primero del artículo 40.3:

“Artículo 40. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

[...]





3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas”.

Justificación:

Esta previsión es contraria a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad puesto que es una acreditación que no se exige en otros casos, para los que basta la superación de las pruebas selectivas. La adecuación a las tareas y funciones ha de hacerse mediante la correspondiente dotación de apoyos.

6: Se sugiere completar el párrafo segundo del artículo 41.3. en los términos siguientes:

“Artículo 41. Sistemas y procesos de selección.

[...]

3. [...]

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 tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas y de telecomunicaciones, siempre que dichas pruebas sean adecuadas y estén relacionadas con las funciones a desarrollar en los Cuerpos o Escalas a los que se aspira”.

Justificación:

Es necesario precisar que la exigencia de pruebas han de estar relacionadas con el desarrollo de tareas y funciones propias del Cuerpo o Escala de que se trate.

7: Se sugiere la inclusión de una nueva disposición final, modificativa del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

“Disposición final XX. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 59.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, queda redactado en los siguientes términos:

“1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.





La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos, el tres por ciento 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”.

Justificación:

La disposición modificatoria referida es coherente con las observaciones 2, 3 y 5 previas.





OBSERVACIÓN 3: Plena Inclusión España

Modificación Art. 13: Las relaciones de puestos de trabajo.

3.Las relaciones de puestos de trabajo incluirán todos los puestos de trabajo adscritos a una unidad, órgano directivo u órgano superior de la Administración del Estado.

Los puestos de trabajo se ordenarán atendiendo a denominaciones tipo y a características análogas. Las denominaciones de los puestos usarán lenguaje no sexista.

Las relaciones de puestos de trabajo se ofrecerán en un formato accesible.

JUSTIFICACIÓN:

Las relaciones de puestos de trabajo son de carácter público. Para garantizar el derecho al acceso a la información de las personas con discapacidad intelectual, se deberá ofrecer esta información en formatos que sean accesibles para ellas. La accesibilidad universal se regula en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Además la accesibilidad universal incorpora también a la accesibilidad cognitiva tal y como se reconoce en Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación; por lo que la información se deberá proveer también en los formatos que se especifican en esta ley.

Modificación Art. 15: Función directiva pública profesional y principios de actuación del personal directivo público profesional.

2. el personal directivo público profesional ejercerá sus funciones con arreglo a los siguientes principios de actuación.

a) Objetividad, imparcialidad, integridad, **no discriminación, inclusión de las personas con discapacidad** y dedicación al servicio del interés general.





JUSTIFICACIÓN

El artículo 1 del presente anteproyecto, en su apartado 4 indica entre los principios rectores del empleo público el d) Fomento de la diversidad, de los grupos infrarepresentados y de la inclusión de las personas con discapacidad. Para que este principio se haga efectivo se considera imprescindible que los profesionales de la función pública encargados de desarrollar funciones directivas también incorporen entre sus principios de actuación, los dos principios que hemos añadido. En nuestra experiencia acompañando a personas con discapacidad intelectual como personal laboral de la administración pública, es muy importante que los directivos comprendan las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad y actúen en consecuencia.

Modificación Art. 25: Los planes específicos de recursos humanos

1. Los planes estratégicos de recursos humanos deberán contener, al menos, los siguientes extremos.
 - a) Diagnóstico centrado en la evaluación de efectivos, edad media y tendencias de movilidad interna, con datos desagregados por sexo y **discapacidad (este último dato sería obtenido bajo consentimiento de las personas trabajadoras)**.

JUSTIFICACIÓN

La aplicación de esta ley implicará que a largo plazo un 10% de las plantillas de la Administración del Estado, contarán con algún tipo de discapacidad. Es importante poder contar con información sobre la situación laboral de estas personas para poder llevar a cabo un correcto diseño, implementación y evaluación de estos planes específicos. La ley de protección de datos considera que la información sobre la discapacidad es un dato sensible, por lo que para obtener esta información será imprescindible contar con el consentimiento de la persona.

Modificación Art. 30: Criterios de actuación en materia de igualdad

El principio de igualdad entre mujeres y hombres guiará la actuación de la Administración del Estado en materia de empleo público fomentando la transformación de la cultura organizacional hacia entornos igualitarios y seguros,





libres de sesgos y estereotipos de género, en los que se garantice la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos. (...)

Asimismo, la Administración del Estado velará por la plena integración del principio de igualdad en el acceso al empleo público, en la promoción de la carrera, en los planes de formación y aprendizaje, en el acceso a los puestos de liderazgo y de toma de decisiones y en el ámbito de la conciliación y responsabilidad de cuidados, con tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo. **Este principio se implantará incorporando criterios de interseccionalidad.**

JUSTIFICACIÓN

Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación, esto no solo les ocurre a ellas sino también a otros grupos de mujeres como aquellas de la comunidad gitana, mujeres con sexualidad no normativa... es importante que este principio de igualdad incorpore esos criterios para equilibrar esa situación de discriminación. Como ejemplo según los datos de la "Percepción Social de la Violencia Sexual (DGVG, 2018)" el 77% de las mujeres con discapacidad habían sufrido alguna acción de agresión sexual o física frente al 64% de mujeres sin discapacidad.

Modificación Art. 33: Prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

3. La Administración General del Estado contará con un protocolo frente al acoso sexual por razón de sexo que se actualizará cada cuatro años mediante negociación con la representación legal del personal y comprenderá, al menos, los siguientes principios:

e) El tratamiento reservado y ágil de las quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de la aplicación de la normativa de régimen disciplinario. **El procedimiento de denuncias deberá ser accesible para las personas con discapacidad, incorporando las medidas de accesibilidad universal y cognitiva que se recogen en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 6/2022, de 31 de marzo.**





f) La identificación de la unidad responsable de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el derecho a obtener una respuesta ante la queja o denuncia formulada. **Estas unidades deberán recibir formación sobre género incorporando criterios de interseccionalidad.**

JUSTIFICACIÓN

Como se ha expuesto previamente las mujeres con discapacidad tienen una mayor probabilidad de sufrir situaciones de agresión sexual. Es importante que este tipo de información se pueda ofrecer en formatos accesibles para garantizar su derecho a la información.

Modificación Art. 36: Principios rectores de acceso al empleo público

La Administración del Estado seleccionará a su personal de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y los principios recogidos en el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto del ordenamiento jurídico. En particular:

c) agilidad y eficiencia, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección promoviendo el uso de medios electrónicos. **Estos medios electrónicos contarán con todas las medidas de accesibilidad universal (incluyendo la accesibilidad cognitiva) necesarias y su uso no será óbice para garantizar el acceso a la información de colectivos afectados por la brecha digital.**

JUSTIFICACIÓN

Las personas con discapacidad se ven especialmente afectadas por la brecha digital. Según los datos de ODISMET www.odismet.es estas personas cuentan con salarios más bajos que el resto de la población y un nivel de estudios menor, cuestiones que afectan al acceso y utilización de dispositivos y tecnologías de la información y la comunicación. Limitar la comunicación a medios electrónicos que no sean accesibles es una discriminación contra estas personas.

Modificación Art. 40: Acceso al empleo público de personas con discapacidad





1. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.
2. Reglamentariamente se establecerán medidas encaminadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad.
3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, ~~así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.~~

JUSTIFICACIÓN

La compatibilidad la debiera acreditar el propio proceso de selección mediante pruebas prácticas a tal efecto o lo que se considere oportuno según el puesto de trabajo y la discapacidad. A modo de ejemplo, la CCAA de Castilla y León no obliga a acreditar la compatibilidad, aunque hace mención a ella.

En Castilla y León el *DECRETO 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León:*

2. Dichos procedimientos no establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, sin perjuicio de las incompatibilidades con el ejercicio de las tareas o funciones correspondientes a las plazas o puestos de trabajo objeto de las convocatorias.

ADICIÓN ART.40

4. Las Unidades de inclusión del personal laboral (descritas en la disposición adicional novena del presente anteproyecto), incorporarán entre sus funciones la de la elaboración de un protocolo de incorporación al puesto de trabajo para el caso de personas con discapacidad intelectual.

JUSTIFICACIÓN:

Las personas con discapacidad intelectual requieren de un proceso de acompañamiento, sensibilización y trabajo previo y en las primeras fases de acceso





a un puesto de trabajo por lo que se considera prioritario la elaboración de un protocolo de acceso al empleo público. La Junta de Castilla y León elaboró un protocolo de estas características.

ADICIÓN ART.40

5. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes. **Para llevar a cabo estas convocatorias se contará con el asesoramiento de las entidades del tercer sector que representan a las personas con discapacidad.**

JUSTIFICACIÓN:

Las entidades del tercer sector que trabajamos con personas con discapacidad, conocemos bien las necesidades de apoyo de estas personas y las medidas de accesibilidad cognitiva y universal que pueden favorecer su inclusión laboral.

En la actualidad, el movimiento asociativo Plena inclusión, está colaborando con administraciones públicas de ámbito estatal, autonómico y local en las convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual ofreciendo formación, adaptación de materiales a lectura fácil, asesoramiento a los tribunales... y esta colaboración está resultando en la cobertura del 100% de las plazas ofertadas para estas personas.

Para consultar

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/protocolo_para_administracion_es_publicas_v2-general.pdf

ADICIÓN ART. 40

6. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo para personas con discapacidad intelectual. Se incorporarán medidas de accesibilidad cognitiva como las propuestas en la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por





el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación. la Administración del Estado adaptará a lectura fácil tanto las convocatorias, las instancias, los temarios y las pruebas, los ejercicios y toda aquella documentación que forme parte del proceso selectivo. La Administración del Estado realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

JUSTIFICACIÓN:

Las personas con discapacidad intelectual tienen mayores dificultades para comprender la terminología jurídica que otros colectivos con otras discapacidades, por lo que es necesario que las adaptaciones y ajustes se refieran también a la adaptación de textos, temarios, instancias, exámenes, etc. a lectura fácil, para que realmente se puedan cumplir los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Modificación Art. 42:

Artículo 42. Órganos de selección.

5. El Instituto Nacional de Administración Pública y los Centros Especializados de Aprendizaje en sus ámbitos correspondientes, organizarán u homologarán, en su caso, actividades formativas para las personas que integren estos órganos, dirigidos a la obtención o actualización de conocimientos y competencias en técnicas de selección. **Dichas acciones formativas también incorporarán formación en atención a la diversidad.**

JUSTIFICACIÓN:

Los órganos de selección han de ser especialmente sensibles a la realidad de colectivos como las personas con discapacidad y a sus necesidades de apoyo, a los ajustes razonables y a todas las medidas que garantizan su acceso a los derechos.

Modificación Art. 65: Movilidad extraordinaria





c) Por motivo de salud o rehabilitación propia, del cónyuge o pareja de hecho, o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. **En el caso de las personas con discapacidad será motivo de traslado la justificación por parte de la persona trabajadora con discapacidad, de su vinculación con una entidad (asociación, fundación) prestadora de servicios para personas con discapacidad.**

JUSTIFICACIÓN:

Las prestaciones sociales y apoyos que reciben las personas con discapacidad son muy importantes para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y desarrollar un proyecto de vida de calidad. La Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, indica en sus artículos 19 y 30 el derecho a la Vida Independiente en Comunidad y al acceso a la Cultura y al Ocio. Las entidades (asociaciones, fundaciones...) que apoyan a las personas con discapacidad lo hacen también para que puedan ejercer estos derechos. Debido a la diversidad de servicios sociales ofertados en función de la comunidad autónoma, provincia o localidad, no se puede garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a estos apoyos y por lo tanto debería tenerse en cuenta este motivo para favorecer la movilidad si la persona lo solicita.

Modificación Art. 86: Concepto y principios de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración del Estado

5. La Administración del Estado promoverá las medidas necesarias para actualizar y perfeccionar las competencias y cualificaciones de su personal funcionario de carrera, así como para incentivar la participación del mismo en los procesos selectivos de promoción interna y la progresión en la carrera profesional. **Los procesos selectivos de promoción interna deberán incorporar medidas de accesibilidad universal incluyendo las medidas de accesibilidad cognitiva; para ello se podrá contar con el apoyo de entidades del tercer sector representativas de las personas con discapacidad.**

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad las personas con discapacidad intelectual están accediendo al empleo público como personal laboral. Las convocatorias de promoción interna que





se están lanzando con reservas del 2% para personas con discapacidad intelectual están quedando vacantes en la mayoría de los casos. La falta de medidas de accesibilidad cognitiva en estos procesos hace que se limite el derecho a desarrollar una carrera profesional a las personas con discapacidad intelectual. Desde Plena inclusión España se acompañó a una persona con discapacidad intelectual a realizar un recurso administrativo para solicitar la lectura fácil en un proceso de promoción interno y se perdió. Esperamos que con la nueva Ley 6/2022, de 31 de marzo, en la que se establece y regula la accesibilidad cognitiva esta situación se modifique.

Modificación Art. 89:

5. Mediante real decreto, a propuesta de la persona titular del ministerio con competencias en materia de función pública, se establecerán los criterios y el procedimiento para la aplicación de la carrera profesional horizontal que seguirá las siguientes reglas:

a) Con carácter anual se realizará una convocatoria para el acceso a los distintos tramos de la carrera horizontal, en la que el personal funcionario de carrera podrá solicitar, con carácter voluntario, la evaluación de su actividad profesional.

Dicha convocatoria deberá cumplir criterios de accesibilidad universal incorporando también la accesibilidad cognitiva.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 21 de la convención de derechos de las personas con discapacidad habla del derecho al acceso a la información de las personas con discapacidad y de las diferentes medidas que han de hacerse efectivas para poder cumplir este derecho. La legislación española en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y le Ley 6/2022, de 31 de marzo ya establecen esas medidas.](#)

Modificación Art. 90: Fomento de la promoción interna vertical

f) Para acceder por promoción interna a cuerpos o escalas del subgrupo C1 se requerirá la titulación establecida en la letra c) del artículo 10 de esta Ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios





objetivos, dicho curso contará con medidas de accesibilidad universal incluyendo las referidas a accesibilidad cognitiva. En relación con la antigüedad indicada, serán computables los servicios previos reconocidos al amparo de la normativa que se encuentre en vigor en ese momento.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, indica que se debe alentar la promoción profesional de las personas con discapacidad. Para que esto ocurra se deben poner en marcha diferentes medidas La legislación española en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y le Ley 6/2022, de 31 de marzo ya establecen esas medidas.](#)

Modificación Art. 103: Naturaleza de la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales

3. Para garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos con discapacidad a su actualización permanente, se garantizará que todos los procesos formativos contarán con medidas de accesibilidad universal incorporando la accesibilidad cognitiva.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, indica que se debe alentar la promoción profesional de las personas con discapacidad. Para que esto ocurra se deben poner en marcha diferentes medidas La legislación española en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y le Ley 6/2022, de 31 de marzo ya establecen esas medidas.](#)

Modificación Art. 104: Actividades formativas obligatorias

1. Las empleadas y los empleados públicos deberán participa en las actividades formativas que la Administración del Estado defina (...), del cambio de puesto o de la necesidad de actualización de cambios del contexto o de las funciones atribuidas. Se garantizará que todos los procesos formativos contarán con medidas de accesibilidad universal incorporando la accesibilidad cognitiva.





JUSTIFICACIÓN

El artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, indica que se debe alentar la promoción profesional de las personas con discapacidad. Para que esto ocurra se deben poner en marcha diferentes medidas La legislación española en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y le Ley 6/2022, de 31 de marzo ya establecen esas medidas.](#)

Modificación Art. 105: Las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos de la Administración del Estado

3. La evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de aprendizaje se desarrollará siguiendo los criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad, **accesibilidad universal**, y rigor técnico de la evaluación.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, indica que se debe alentar la promoción profesional de las personas con discapacidad. Para que esto ocurra se deben poner en marcha diferentes medidas La legislación española en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y le Ley 6/2022, de 31 de marzo ya establecen esas medidas.](#)

Modificación Art. 106: Principios de actuación

4. Las actividades formativas programadas por la Administración del Estado (...) Se promoverá la enseñanza en línea (**sin perjuicio para las personas sin competencias digitales o competencias básicas**), el aprendizaje colaborativo (...).

JUSTIFICACIÓN

La brecha digital sigue siendo una realidad que afecta especialmente a las personas con discapacidad, por falta de formación accesible, o de recursos para adquirir productos tecnológicos. Es imprescindible que esta barrera no suponga un impedimento de progresión laboral.

Modificación Art. 107: Centros de Aprendizaje





2. (...)

Reglamentariamente se establecerán los requisitos que deberán reunir otros organismos o unidades administrativas para su consideración como Centros Especializados de Aprendizaje. **Entre estos requisitos siempre se incorporarán las condiciones básicas de accesibilidad establecidas en la legislación española.**

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establece que, entre otros, en los Espacios *públicos urbanizados, infraestructuras y edificación*, se deberán garantizar *las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal*.

Modificación Art. 135: Procedimiento disciplinario

2. El procedimiento disciplinario se determinará reglamentariamente, atendiendo a los principios de eficacia, **accesibilidad universal**, celeridad y economía procesal, presunción de inocencia, impulso de oficio y contradicción, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

5. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario, que garantizará en todo caso la audiencia a la persona interesada. **En el caso de las personas con discapacidad podrán ser acompañadas por traductores o facilitadores.**

JUSTIFICACIÓN

Facilitar la información y el procedimiento de manera accesible debería ser obligatorio para garantizar que las empleadas y los empleados con discapacidad que hayan de participar de estos procedimientos puedan comprender la información y procedimientos. Para las personas con discapacidad puede ser imprescindible contar con un apoyo humano para garantizar que la información es comprendida y que la persona se puede comunicar.

Modificación Disposición adicional novena: Unidades de inclusión del personal con discapacidad





3. Les corresponde a dichas unidades prestar al órgano directo del que dependa el apoyo administrativo especializado que precise en materia de inclusión del personal con discapacidad, así como asegurar **los ajustes razonables**, las medidas de adaptación del puesto de trabajo recogidas en el apartado 5 del artículo 40 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. **Estas unidades podrán recibir asesoramiento de las organizaciones del tercer sector representantes de las personas con discapacidad.**

JUSTIFICACIÓN

Las entidades del tercer sector representantes de las personas con discapacidad, conocemos bien las necesidades de apoyo, medidas de accesibilidad universal, y otras herramientas de apoyo que son útiles para favorecer la vida independiente de las personas con discapacidad. Nuestro conocimiento puede ser relevante para estas unidades de nueva creación.





OBSERVACIÓN 4: Plataforma (PREDIF)

ARTÍCULO ENMENDADO: EXPOCIÓN DE MOTIVOS Punto I.	Enmienda número	1
	Adición	X
	Modificación	
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Reclamamos que en la justificación de motivos se incorpore el concepto de autodeterminación, como uno de los motivos para la igualdad en el acceso y disfrutes de los servicios sociales y en coherencia con la convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU.

Enmienda propuesta:

Los servicios sociales públicos son el conjunto articulado de apoyos profesionales, en forma de servicios y prestaciones, que brindan las Administraciones Públicas para garantizar un adecuado desarrollo personal, emocional y social a las personas a lo largo de su ciclo vital, incrementando su autonomía, **autodeterminación**, mejorando su calidad de vida, sus interacciones con otras y su inclusión en la comunidad.

ARTÍCULO ENMENDADO: EXPOCIÓN DE MOTIVOS Punto II.	Enmienda número	2
	Adición	
	Modificación	X
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Consideramos que la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU es el marco jurídico de referencia de las personas con discapacidad y que debe suponer cambios en la atención des de la obligatoriedad que implica este marco jurídico internacional que ha de dictar las políticas públicas, especialmente en el ámbito de los servicios sociales.

Enmienda propuesta:

A nivel internacional ~~existen también acuerdos que forman parte de~~ existe un **nuestro** marco jurídico de obligado cumplimiento y ~~a los que nuevamente al que se debe dar da~~ respuesta desde los servicios sociales, ~~que es.~~ **Cabe destaear** la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad **de la ONU**, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España en 2007, ~~e~~ **y** la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la





Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificada por España en 1990.

ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y objetivos Artículo 2. Definiciones Punto e).	Enmienda número	3
	Adición	X
	Modificación	
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Reclamamos la incorporación del concepto de autodeterminación y proyecto de vida vinculado al respeto a las decisiones y preferencias de la persona usuaria des de la coherencia con la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad de la ONU y el Modelo de ACP.

Enmienda propuesta:

- a) "Atención centrada en la persona": Modelo profesionalizado de atención que, desde un abordaje integral en la provisión de apoyos, aborda los ámbitos físico, psíquico y social de la persona con el fin de ofrecer una atención personalizada, continua y adaptada a sus necesidades, situando como eje central de la actuación a la persona, su dignidad, opiniones, preferencias y derechos, fomentando **y respetando** su autonomía y **autodeterminación** en la toma de decisiones **sobre su proyecto de vida**.

ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y objetivos Artículo 2. Definiciones Punto i).	Enmienda número	4
	Adición	X
	Modificación	
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Reclamamos la incorporación del concepto de autodeterminación y proyecto de vida vinculado al respeto a las decisiones y preferencias de la persona usuaria des de la coherencia con la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad de la ONU y el Modelo de ACP.

Enmienda propuesta:

- i) "Acompañamiento social": Labor desarrollada por profesionales de los servicios sociales en su relación de apoyo a los proyectos de vida de las personas usuarias; el acompañamiento social facilita el desarrollo personal, la interacción social, **la**





autodeterminación en el proyecto de vida y la autonomía de las personas mediante el empleo de distintos recursos, métodos y técnicas, **respetando las preferencias y necesidades de la persona**.

ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y objetivos Artículo 2. Definiciones Punto n).	Enmienda número	5
	Adición	
	Modificación	X
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Reclamamos que la autodeterminación se defina des de todos los ámbitos de la vida de la persona.

Enmienda propuesta:

n) "Autodeterminación": Capacidad y derecho de toda persona a la libertad en la toma de decisiones sobre **todas las** cuestiones ~~importantes~~ de su vida, así como de ser responsable de sus acciones y decisiones. La autodeterminación de las personas queda delimitada por el respeto a los derechos de otros y por el Interés Superior del Menor.

ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y objetivos Artículo 3. Red integrada de sistemas públicos de servicios sociales Punto 5.	Enmienda número	6
	Adición	
	Modificación	
	Supresión	X

Justificación de la enmienda propuesta:

Proponemos suprimir esta frase porque la realidad es que muchas comunidades autónomas establecen convenios o subvenciones con entidades de iniciativa social (tercer sector social) para desarrollar servicios sociales públicos. Reclamamos poner en valor todo el trabajo, experiencia y trayectoria de las entidades del tercer Sector Social.

Enmienda propuesta:

5. Quedan excluidas de la aplicación de esta Ley las entidades de índole privada, que prestan apoyos sociales sin mediar relación contractual con las Administraciones Públicas competentes, ~~así como aquellos que se presten en el marco de subvenciones o convenios.~~





ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y objetivos Artículo 4. Objetivos de la red integral de sistemas públicos de servicios sociales. Punto b)	Enmienda número	7
	Adición	X
	Modificación	
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Proponemos hacer mención especial al artículo 19 de la Convención, por la obligación de los países de aplicar y desplegar la Convención y en estos momentos en muchas de las comunidades autónomas no se está aplicando y por lo tanto reclamamos que debe ser una prioridad de toda política pública.

Enmienda propuesta:

b) Al final del apartado incorporar: **así como especialmente el artículo 19 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU.**

ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO I. Objeto, definiciones y objetivos Artículo 4. Objetivos de la red integral de sistemas públicos de servicios sociales. Punto entre el b) y c)	Enmienda número	8
	Adición	X
	Modificación	
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Más allá de proteger y atender a las personas, nos parece importante como objetivos, garantizar la mejora de la calidad de vida, autonomía personal, el derecho a la vida independiente, el empoderamiento y la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas.

Enmienda propuesta:

Proponemos incorporar los siguientes apartados entre el punto b) y c)

c) Mejorar la calidad de vida, promover la autonomía personal y el derecho a vivir de forma independiente, así como el empoderamiento de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, emergencia, urgencia social, exclusión social o dependencia.

d) Garantizar la accesibilidad universal y el diseño para todas, como derecho fundamental de todas las personas.





ARTÍCULO ENMENDADO: CAPÍTULO III. Principios rectores Artículo 7. Principios rectores de carácter transversal. Punto b)	Enmienda número	9
	Adición	X
	Modificación	
	Supresión	

Justificación de la enmienda propuesta:

Dada la actual infrafinanciación de los servicios sociales, consideramos importante reclamar un aumento de los recursos y la financiación para garantizar una mejora de la atención y calidad de los servicios sociales, así como para que se constituyan como un auténtico pilar del estado de bienestar y se equipare a otros sistemas como el de salud y el de prestaciones económicas.

Enmienda propuesta:

b) Responsabilidad pública. Los poderes públicos promoverán la provisión de los apoyos sociales necesarios para cubrir los derechos recogidos en esta ley y mantendrán los servicios sociales por medio de una planificación y gestión adecuada y la dotación de personal, infraestructuras, equipamientos y recursos.





OBSERVACIÓN 5: Grupo Social ONCE

Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

*“6. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior a diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad y acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. **Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzarán la tasa del cinco por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo de la oferta siguiente.***

Con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.”

Motivación:

En aras de alcanzar el objetivo de que el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado sean personas con discapacidad, se hace indispensable establecer acciones positivas que garanticen la no discriminación y la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso al empleo público de este colectivo.

El hecho de que se acumulen las plazas del cupo reservado que no sean cubiertas por personas con discapacidad a las plazas del turno libre podría fomentar la existencia de discriminación en el acceso al empleo público mediante la no selección de personas de este colectivo, con la intención de que sean cubiertas por aspirantes del turno libre que hubieran obtenido una puntuación superior en el proceso selectivo. Esto, además, implicaría una minoración efectiva del cupo de plazas reservadas para personas con discapacidad.

En base a lo anterior, se propone que las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad no puedan ser cubiertas en su





totalidad por personas sin discapacidad. En este sentido, se asegura al menos la cobertura de un 5% para personas con discapacidad, bien en la convocatoria, o en el cupo de la oferta inmediata siguiente. Las plazas no cubiertas hasta el 5% en una convocatoria, se acumularían al cupo de la oferta siguiente.

Asimismo, para garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad que superen la fase de oposición pero que no obtengan plaza por el cupo de reserva para este colectivo, se propone que sean incluidos por su orden de puntuación en el sistema de acceso libre, siempre que su puntuación sea superior a la obtenida por otros aspirantes de sistema libre.





OBSERVACIÓN 6: Confederación Autismo España (CONFAE)

Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

6. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad y acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. Las plazas que queden desiertas correspondientes a este cupo podrán acumularse al turno libre.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual **o trastorno del espectro del autismo (véase justificación art. 40.2)** 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.

Artículo 40. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.

Observación: Es fundamental que en este aspecto los informes de idoneidad para el desempeño del puesto no sean excluyentes de forma genérica valorando sólo las características nucleares de la discapacidad que se alega, sino que se haga una evaluación personal de cada candidato para determinar la posible aptitud o no para las funciones requeridas pues que, en muchos casos, como ocurre con el autismo, los rasgos diferenciadores de una persona a otra muestran una realidad muy amplia y diversa.

4. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual **o trastorno del espectro del autismo**, siempre que éstas tengan reconocido





un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes.

Justificación: El TEA es un trastorno de origen neurobiológico que ha pasado de afectar a un nacimiento cada 5000 en 1975, a un nacimiento cada 100 en la actualidad, es decir, 4.200 nacimientos al año, conformando un colectivo de más de 450.000 personas con TEA en España y más de un millón y medio de personas considerando a sus familias.

Las manifestaciones clínicas del TEA varían enormemente entre las personas que lo presentan, así como su funcionamiento intelectual y el nivel de desarrollo de sus habilidades lingüísticas, sin embargo, todas las personas con TEA comparten las características nucleares que definen este trastorno y que se manifiestan fundamentalmente en dos áreas del desarrollo y del funcionamiento personal: la comunicación e interacción social y la flexibilidad del comportamiento y del pensamiento.

Estas dificultades afectan a aspectos relacionados tanto con la comprensión como con la expresión de los diferentes elementos que participan en los procesos de comunicación. Además de las dificultades que presentan para responder de manera flexible a las demandas de los diferentes contextos y situaciones vitales y sociales que se traducen en barreras laborales o de inclusión, entre otras, hay que añadir el gran esfuerzo que supone para estas personas adaptarse a cambios o situaciones imprevistas pudiendo generar, en la mayoría de los casos, cuadros de angustia, estrés o ansiedad.

Todo ello son elementos que dificultan gravemente la resolución exitosa de una entrevista o proceso de selección habitual en el ámbito privado. Esto, entre otros motivos, explica que el colectivo se enfrente a unas tasas de entre 76 y un 90% de desempleo, según cifras de Autismo Europa, y considerando el empleo como un derecho recogido en la Constitución española y que goza de especial protección por su encaje en la Carta Magna, se hace esencial el establecimiento de medidas que promuevan la inserción, la estabilidad y el acceso laboral del colectivo de personas con TEA.

En este sentido y puesto que el acceso al empleo público es una vía para mejorar estos porcentajes, creemos que es fundamental que en la reserva de plazas prevista para personas con discapacidad intelectual, **se mencione de forma específica a las personas con trastorno del espectro del autismo, ya que, en muchos casos, quedan privados de este derecho, puesto que aun teniendo discapacidad intelectual asociada, esta realidad no se encuentra reflejada en su certificado de discapacidad, donde solo se establece de manera específica que**





tienen TEA, lo que les impide disfrutar de un derecho que aunque les corresponde, no tiene una aplicación material efectiva.

La necesidad de recoger en esta reserva de plazas de forma específica a las personas con TEA, reside por tanto en reconocer los derechos que les corresponden a todas aquellas personas que, aun teniendo discapacidad intelectual asociada, no consta en su certificado, así como en la actualización de la normativa española al DSM-5 y CIE11 que son las clasificaciones internacionales más recientes.

5. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo y, una vez superados los mismos, realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

Observaciones: Se deberá velar por el cumplimiento de estas adaptaciones generando uniformidad a nivel territorial, sin que pueda quedar al arbitrio de la administración titular de la convocatoria o de su tribunal.

Igualmente, se precisa que los procesos burocráticos para participar en la convocatoria así como la solicitud de dichos ajustes sea accesible y sencilla, asegurando que no supone por si misma una barrera más para el acceso al empleo a las personas con discapacidad.

Disposición adicional novena. 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. Las unidades de inclusión del personal con discapacidad se integrarán en la estructura orgánica de cada departamento ministerial y quedarán adscritas a la Subsecretaría a través de alguno de sus órganos directivos dependientes, de acuerdo con lo que disponga el real decreto por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del departamento ministerial.

3. 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 recogidas en el apartado 5 del artículo 40





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. **Asimismo, le corresponderá velar por la inclusión y participación activa dentro del ámbito laboral, prever e intervenir en situaciones de falta de adaptación, acoso o violencia e igualmente proponer las medidas necesarias para revertir estas situaciones.**

Justificación: En muchas ocasiones las personas con discapacidad tienen dificultades para adaptarse al entorno social de los espacios laborales, esto es especialmente frecuente para las personas con autismo, debido a las características de este trastorno y sus problemas con la comunicación y la interacción social, lo que se suma al desconocimiento y la incompreensión social. Esto origina conflictos que pueden terminar conllevando problemas serios de salud mental para la persona con autismo, así como resultados negativos sobre la prestación y el desempeño y el clima laboral de todos los implicados, por ello, es fundamental que estas unidades puedan tener funciones propias para prever y actuar ante situaciones de este tipo.





OBSERVACIÓN 7: Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE)

Observación general:

Las personas sordas acceden a la información y se comunican de diferentes formas. Para unas la lengua de signos es su primera lengua, su lengua materna, mientras que para otras lo es la lengua oral. Todas las personas sordas usuarias de la lengua de signos también son usuarias de la lengua oral (en su modalidad hablada y escrita) de su entorno social, en nuestro caso, el castellano y las lenguas cooficiales, según el lugar de residencia. En esta heterogeneidad influyen factores relacionados tanto con el tipo de sordera (momento de aparición, lugar de la lesión, grado de pérdida auditiva), como con diversas características individuales (edad, etc.) además del contexto familiar, educativo, social, cultural y económico en el que se desarrolla la vida de la persona.

Independientemente de lo anterior, todas las personas sordas tienen el derecho de acceso al empleo público y, en numerosas ocasiones, se encuentran con grandes barreras tanto en el acceso como en la adjudicación del puesto que les corresponde una vez superadas las pruebas pertinentes. Muchas personas sordas se enfrentan a los procesos selectivos sin contar con los recursos de apoyo necesarios para su realización y el conocimiento de las normas de desarrollo de los mismos. Asimismo, una vez superada estas pruebas, se encuentran con una segunda barrera que es la de pasar por un nuevo examen médico que acredite la compatibilidad de su discapacidad con el desempeño de las funciones del puesto solicitado.

La *Constitución Española*, en su artículo 9.2, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, social y cultural. La misma norma, en su artículo 14 reconoce la igualdad ante la Ley, sin que pueda existir discriminación alguna. Finalmente, el artículo 35 dispone que todos los españoles tienen el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo.

Por su parte, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* reconoce en su artículo 27 derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Por otro lado, determina la obligación de los Estados Partes de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo adoptando medidas





pertinentes, incluida la promulgación de legislación, sobre la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Así mismo, la *Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas*, determina en su artículo 3.2 que las personas sordas pueden, libremente, hacer uso de las lenguas de signos españolas y/o de los medios de apoyo a la comunicación oral en todos las áreas públicas y privadas, con el fin de hacer efectivo el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales, y de manera especial el libre desarrollo de la personalidad, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, el derecho a la educación y la plena participación en la vida política, económica, social y cultural.

El *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en su artículo 4.2.c) reconoce el derecho a los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como **por razón de lengua**, dentro del Estado español. Determina en su segundo párrafo que tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad.

Por otro lado, el artículo 14 del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, reconoce el derecho individual a los empleados públicos a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El artículo 59, en su segundo apartado, dispone que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Es por tanto necesario que, en desarrollo de este anteproyecto y con el objetivo de llevar a cabo la práctica de acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades, se tengan en cuenta las siguientes OBSERVACIONES:





1: En la exposición de motivos del anteproyecto, concretamente en página 5 en la que se establece como principios inspiradores lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, deben incluirse la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

2: El artículo 28.6 debe quedar redactado como sigue:

En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad ~~y acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones~~, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. Las plazas que queden desiertas correspondientes a este cupo podrán acumularse al turno libre.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual **y otro dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad sensorial**. 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.

3: Los apartados 3 y 5 del artículo 40 debe quedar redactado como sigue:

3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, ~~así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas~~.

5. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los





procesos selectivos que se lleven a cabo y, una vez superados los mismos, realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

Tanto los ajustes de tiempo y medios en los procesos selectivos, como los ajustes y apoyos en los puestos de trabajo, se pondrán a disposición de la persona con discapacidad de acuerdo con su solicitud, atendiendo siempre a los criterios de accesibilidad universal y libertad de elección.





OBSERVACIÓN 8: Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS)

1: Artículo 28. Oferta de Empleo Público

6. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad y acrediten igualmente que, **con los ajustes razonables necesarios**, ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. Las plazas que queden desiertas correspondientes a este cupo podrán acumularse al turno libre.

JUSTIFICACIÓN: Considerando que la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad estipula, en su artículo 27, la prohibición de discriminación por motivo de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo debe preverse la realización de ajustes razonables necesarios para el desempeño de las tareas y funciones. Sólo en el caso de que incluso con la realización de estos ajustes razonables no se pueda desempeñar las funciones, podría considerarse la incompatibilidad.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento 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.~~

JUSTIFICACIÓN: Teniendo en consideración la heterogeneidad de las personas con discapacidad, incluso dentro de una misma discapacidad, no se puede generalizar sus capacidades, ni predeterminar a qué cuerpos, escalas o categorías pueden o no optar a través de la reserva.

Por ejemplo, las personas con sordera, que son usuarias de prótesis auditivas y comunican en lengua oral, pueden acceder a cualquier nivel de formación, por lo que, con los ajustes razonables precisos, pueden desempeñar cualquier función en categorías y escalas de su nivel formativo.





2: Artículo 40. Acceso al empleo público de personas con discapacidad

1. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

2. Reglamentariamente se establecerán medidas encaminadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad.

3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, **independientemente del grado que sea**, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas, **con los ajustes razonables que precisen**.

JUSTIFICACIÓN. La Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad establece que la definición de *persona con discapacidad* incluye a *aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*.

Por ello, las personas con discapacidad, independientemente del grado de discapacidad que tengan, tienen derecho a la igualdad de oportunidades a la hora de participar en un proceso selectivo. Sirva de ejemplo, la previsión de ampliación de tiempos que realiza la Orden PRE/1822/2006 para las personas con hipoacusia leve o media. Con el propósito de facilitar la igualdad de oportunidades en los procesos selectivos, pueden solicitar una ampliación de 15' para la realización de las pruebas, **con independencia del grado de discapacidad que tengan**.

Por último, insistimos en la necesidad de preverse la realización de ajustes razonables necesarios para el desempeño de las tareas y funciones. Sólo en el caso de que incluso con la realización de estos ajustes razonables no se pueda desempeñar las funciones, podría considerarse la incompatibilidad.

(...)

5. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo, **metodología** y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo, **permitiéndose, además, en todo caso, el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos**, una vez superados los mismos, realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que





las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

JUSTIFICACIÓN: Consideramos esencial incluir referencia a la posibilidad de utilizar prótesis durante el proceso selectivo ya que son varias las ocasiones en las que personas con sordera, usuarias de prótesis auditivas, han visto cómo se les ha negado su uso durante el examen.

Es necesario recordar que las personas sordas que necesitan prótesis auditivas (audífonos y/o implantes auditivos) y son usuarias de las mismas (con independencia del grado de discapacidad que tengan o incluso si no cuentan con él), lo son por prescripción facultativa y utilizan estas prótesis para hacer funcional su capacidad de oír en todas las actividades de su vida diaria. No se trata de un elemento de elección ni ocasional en algún momento de su día a día, como tampoco lo es una prótesis externa de mano o una silla de ruedas, por ofrecer dos ejemplos muy visibles.

Resulta inconcebible que, durante la realización de un examen de acceso al empleo público, se haga prescindir a una persona con discapacidad auditiva del elemento protésico que le permite habilitar uno de sus sentidos y utilizar de una manera funcional su audición. A ninguna persona que utilice otro tipo de prótesis u órtesis externa se le sugeriría ni condicionaría para llevar a cabo una actividad, como un examen, pidiéndoles hacerlo sin su prótesis de mano, sin la silla de ruedas o hasta sin las más simples gafas graduadas.

Sin las prótesis auditivas, a la persona con sordera se le impide acceder a la información y a la comunicación en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes, limitando o impidiendo también su acceso al conocimiento de cualquier incidencia, de las instrucciones, etc., además de provocar un estado de afectación emocional por verse privadas de un sentido que habitualmente utilizan.

3: Artículo 42. Órganos de selección

1. Los órganos de selección, como órganos colegiados, actuarán conforme a los principios recogidos en el artículo 36 de esta ley y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y en las demás disposiciones vigentes.

2. La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, los principios de





agilidad y celeridad en la realización de las pruebas, así como la paridad entre mujeres y hombres.

Se promoverá, igualmente, la participación en los mismos de personas con discapacidad, ~~en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.~~

JUSTIFICACIÓN: Consideramos que la participación de personas con discapacidad en los órganos de selección puede darse en cualquier proceso selectivo, en función de su profesionalidad y especialización, no “particularmente en los que exista turno de reserva”

4: Artículo 111. Derechos y deberes de las personas teletrabajadoras

1. El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes, individuales y colectivos, que el personal que preste sus servicios en modalidad presencial, y no sufrirá menoscabo o modificación alguna en cualquiera de sus derechos, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

En concreto, las personas teletrabajadoras tendrán los derechos recogidos en el título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Se deberá garantizar el derecho a la intimidad y la desconexión digital en la prestación de servicios por medios telemáticos.

En la prestación de servicios mediante teletrabajo deberá quedar garantizado el derecho de las empleadas y empleados públicos a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.

2. La administración proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad y su mantenimiento, en los términos previstos en la normativa de desarrollo del presente capítulo y ofrecerá la información sobre manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar para la protección de datos. **En el caso de personas con discapacidad que trabajen en esta modalidad, se asegurará la accesibilidad de los entornos virtuales y las tecnologías de la información y la comunicación que se utilicen.**

JUSTIFICACIÓN: En aras a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal





D. Carlos Moreno Rodríguez, Subdirector General de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos, como Secretario de la Comisión Permanente de la Comisión Superior de Personal, en su reunión celebrada el 28 de febrero de 2023.

CERTIFICA

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal, la Comisión Permanente de la Comisión Superior de Personal ha informado Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado.

Asimismo, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se hace constar que el acta de la citada sesión está pendiente de aprobación, lo que se producirá, en su caso, en la próxima sesión que celebre la Comisión Permanente de la Comisión Superior de Personal.

Lo que hace constar a los efectos oportunos en Madrid, a 9 de marzo de 2023.

El Secretario de la Comisión Permanente
de la Comisión Superior de Personal

VºBº
La Presidenta de la Comisión Permanente
de la Comisión Superior de Personal

Carlos Moreno Rodríguez

Isabel Borrel Roncalés





ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (ART. 36.3 TREBEP) 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

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 y en particular en relación a la negociación y tramitación de un Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado.

En los últimos meses, se ha negociado intensamente en el seno del Acuerdo para la Administración del S.XXI y, además, se constituyó en julio de 2022 un grupo de trabajo en el seno de esta Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para abordar con el conjunto de organizaciones sindicales representadas en la misma los contenidos, criterios y líneas generales del Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado.

Fruto de este proceso de negociación, y en relación con el texto de anteproyecto de Ley presentado a la Mesa en virtud del art. 37.1 del TREBEP, esta Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

ACUERDA

Que se proceda por parte de la Administración a la elevación al Consejo de Ministros del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado propuesto a esta Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, para su tramitación oportuna.

Por la Administración General del Estado



Por las Organizaciones Sindicales

CSIF



UGT



CCOO

CIG

ELA



Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica para informe, a efectos de lo previsto en el artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado

I.- OBJETO DE LA NORMA.

El artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18ª atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. Estas previsiones constitucionales culminaron en la aprobación en 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público -hoy texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre-, el cual tiene naturaleza de ley básica que necesita de un desarrollo legislativo ulterior.

En ese sentido, el artículo 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público prevé que las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas.

En la actualidad no existe una única ley que regule de forma completa la función pública de la Administración General del Estado en su conjunto. Así, esta se somete a normas -en lo que no se oponga a lo establecido por el texto refundido- que, en algunos casos, están parcialmente derogadas o mantienen temporalmente su vigencia hasta tanto se produzca el desarrollo normativo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración General del Estado, como la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Por ello, resulta necesario completar el marco normativo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal al servicio de la Administración General del Estado desarrollando y actualizando su modelo de organización y gestión de la función pública, lo que permitiría además la implantación de determinados aspectos recogidos en dicho Estatuto Básico que, por falta desarrollo normativo, no han podido ser puestos en marcha en el ámbito de la Administración General del Estado -función directiva pública profesional, evaluación del desempeño, carrera horizontal, simplificación de la movilidad o redefinición del sistema retributivo-.

Consciente de la importancia y necesidad de ultimar dicho desarrollo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España (PRTR) aborda esta cuestión dentro de la Política Palanca IV -"Una Administración para el Siglo XXI"-, en el Componente 11, referido a la Modernización de la Administraciones Públicas, y así establece como hito #148, la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de la Administración del Estado, precisando que "*reforzará la capacidad de la Administración para atraer y retener el talento necesario para llevar a cabo sus tareas actuales, en*



particular en los ámbitos de la información y las telecomunicaciones. Asimismo incluirá los elementos siguientes: i) la revitalización de los instrumentos de planificación, organización y gestión de los recursos humanos; ii) la garantía de la eficacia de los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso, así como la transparencia y agilidad de los procesos de selección; iii) la regulación de la evaluación y el rendimiento con arreglo a un marco basado en las competencias, en particular para la nueva contratación; y iv) un acceso a puestos de altos funcionarios (a saber, directores generales y subdirectores generales) en función del mérito y de la competencia”.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se ha elaborado el presente anteproyecto de ley que ordena y define el régimen jurídico de la función pública de la Administración del Estado y articula los elementos organizativos e instrumentos de gestión propios de este ámbito.

II.- CONTENIDO DEL ANTEPROYECTO.

El Anteproyecto consta de una exposición de motivos, ciento cuarenta y cuatro artículos, nueve disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única, y cinco disposiciones finales.

En cuanto al contenido, el anteproyecto regula los siguientes extremos:

- El Título preliminar (artículos 1 a 3) recoge el objeto, los principios rectores de actuación en el empleo público, el ámbito de aplicación y el personal excluido del mismo -el de las empresas vinculadas mediante un contrato administrativo, el de empresas que participen en proyectos y programas de actuación en los que exista colaboración público-privada y los becarios-.

- El Título I, referido al personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público, se organiza en tres capítulos:

a) El Capítulo I (artículos 4 a 8) está referido a la clasificación profesional del personal empleado público -funcionario de carrera, interino, laboral y eventual-, detallando respecto de cada clase su descripción, funciones a desarrollar y características principales.

b) El Capítulo II (artículos 9 a 13) se centra en la estructuración del empleo público, regulando la creación de los cuerpos y escalas de personal funcionario, así como su adscripción y especialidades; la clasificación de los anteriores en grupos y subgrupos; la regulación del puesto de trabajo y su adscripción de los mismos a áreas funcionales y las relaciones de puestos de trabajo en tanto que instrumento técnico para la organización y gestión.

c) El Capítulo III (artículos 14 a 21) establece el estatuto del personal directivo público profesional: su concepto, la descripción de la función directiva pública profesional, el régimen jurídico aplicable a este personal, los requisitos y el procedimiento para su designación, la duración del nombramiento, las causas de cese, los conflictos de intereses e incompatibilidades, la evaluación del desempeño y lo referido a sus retribuciones.

- El Título II (artículos 22 a 29) regula la planificación estratégica de los recursos humanos determinando, en primer término, su definición, contenido y objeto, así como el Departamento y órgano competente para la planificación de ámbito general. Seguidamente, regula los planes específicos de recursos humanos de los departamentos



ministeriales u organismos públicos -alcance, objetivos, aprobación y contenido-, los planes de reestructuración de sectores concretos, así como la posibilidad de crear unidades flexibles de carácter temporal para atender necesidades sobrevenidas. Se completa este Título con la regulación de la Oferta de Empleo Público y el Registro Central de Personal de la Administración del Estado.

- El Título III (artículos 30 a 35) se centra en la garantía de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado, para lo cual determina los criterios de actuación en materia de igualdad, lo referido a las unidades de igualdad y los planes de igualdad en el empleo público, las medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, la formación en igualdad a través de los correspondientes planes y la negociación colectiva en esta materia, que se llevará a cabo a través de la Comisión Técnica de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, dependiente de la Mesa General de Negociación.

- El Título IV, rubricado acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas, se estructura en tres capítulos:

a) El Capítulo I (artículos 36 a 53) regula el acceso al empleo público y la adquisición y pérdida de la relación de servicio. Enumera los principios rectores de acceso al empleo público, los requisitos generales exigidos y las particularidades en dicho acceso para ciertos colectivos -personas nacionales de otros estados, personal funcionario de organismos internacionales de nacionalidad española y personas con discapacidad-. Tras ello, determina los sistemas y procesos de selección, así como las reglas propias de estos y los órganos de selección. Se regulan asimismo los requisitos para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera, interino, personal laboral y eventual, y las causas que dan lugar a la pérdida de la condición personal funcionario de carrera -renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación, imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público- y de la condición de personal laboral, así como la rehabilitación.

b) El Capítulo II (artículos 54 a 66) relativo a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, detalla en primer término los criterios por los que se han de regir en la Administración del Estado estos procesos, tras lo cual se enuncian y disciplinan los distintos procedimientos de provisión de puestos -concurso, libre designación, provisión temporal de puestos, adscripción provisional y atribución temporal de funciones-. Tras ello, se regulan los supuestos y los procesos referidos a la movilidad, ya sea por cambio de adscripción, de carácter extraordinario o voluntaria entre administraciones públicas.

c) El Capítulo III (artículos 67 a 80) ordena las situaciones administrativas del personal funcionario, tanto de carrera como interino: servicio activo; servicios especiales; servicio en otras administraciones públicas -aplicable sólo al personal funcionario de carrera-; las excedencias voluntarias por interés particular, por agrupación familiar, por prestación de servicios en el sector público, por desempeño de cargo electivo en organización sindical más representativa -igualmente reservadas al personal funcionario de carrera- y las excedencias por cuidado de familiares, por violencia de género o de violencia sexual, de violencia terrorista, así como la suspensión de funciones. En todas ellas se precisan los supuestos que dan lugar a las mismas, los plazos de permanencia o duración máxima, el cambio de situaciones y lo referido al reingreso al servicio activo.

- El Título V (artículos 81 a 85), rubricado evaluación del desempeño, define este procedimiento, determinando sus fines y ámbito de aplicación; los principios y criterios orientadores; los efectos en la percepción de retribuciones complementarias, en la carrera



profesional, en la provisión y continuidad en los puestos de trabajo y en la valoración de necesidades formativas; y los requisitos para el establecimiento de un modelo de evaluación del desempeño.

- El Título VI se centra en los derechos y deberes del personal empelado público, y se estructura en dos capítulos. El Capítulo I (artículos 86 y 87) se refiere a los derechos de aquéllos, enumerando los de carácter individual y los que se ejercen de forma colectiva, mientras que el Capítulo II (artículos 88 y 89) regula los deberes y responsabilidades del personal empleado público.

- El Título VII viene referido a la carrera, a la promoción profesional y a las retribuciones. Está conformado por dos capítulos:

a) Capítulo I (artículos 90 a 95) hace referencia a la carrera y la promoción profesional. Así, establece el concepto y los principios aplicables a la carrera profesional del personal al servicio de la Administración del Estado, las modalidades de desarrollo -carrera vertical y carrera horizontal, promoción interna vertical y horizontal-, así como las definiciones de cada una de ellas, los requisitos y las reglas para su aplicación.

b) Capítulo II (artículos 96 a 106) relativo a las retribuciones, concreta los principios rectores del sistema retributivo y regula los diferentes tipos para el personal funcionario de carrera, a saber, básicas y complementarias (complementos de destino, específico, de desempeño, de carrera y por servicios extraordinarios), las pagas extraordinarias y otras percepciones. Se regulan igualmente las indemnizaciones por razón del servicio de los empleados públicos, los supuestos de deducción de retribuciones, así como las especificidades en las retribuciones del personal funcionario interino, del personal eventual y del laboral.

- El Título VIII (artículos 107 a 112) se centra en el aprendizaje, la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, precisando las actividades formativas obligatorias de los empleados públicos, los principios de actuación, lo referido a los Centros de Aprendizaje -el Instituto Nacional de Administración Pública, como Centro General, y el Instituto de Estudios Fiscales y el Centro de Estudios Jurídicos, como Especializados- y a la promoción de la formación y el aprendizaje.

- El Título IX se dedica a la modalidad de prestación de servicios, jornada, permisos y vacaciones, y cuenta con dos capítulos. El Capítulo I (artículos 113 y 115) viene referido a las modalidades en la prestación del servicio y fija las condiciones para el teletrabajo, así como los derechos y deberes de las personas teletrabajadoras. Por su parte, el Capítulo II (artículos 116 a 119) regula la jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado, estableciendo la competencia para su fijación, el calendario laboral, los horarios y la adaptación de jornada. Enumera también los permisos que se pueden conceder al personal funcionario y el régimen de las vacaciones del personal al servicio de la Administración del Estado.

- El Título X es el relativo al diálogo social, la seguridad y salud laboral el cual, tras un primer artículo sobre la garantía del diálogo social del personal empleado público, se organiza en tres capítulos:

a) El Capítulo I (artículos 121 a 123) viene referido al derecho a la negociación colectiva, la estructura de dicha negociación –organizada a través de la Mesa General de la Administración General del Estado y la Mesa general del personal funcionario, pudiéndose ordenar por acuerdo de la Mesa General la estructura de la negociación



colectiva en la Administración General del Estado, la composición de las Mesas y sus reglas de funcionamiento, además de crearse comisiones técnicas especializadas-. Se regula también la adopción y efectos de los pactos y acuerdos.

b) El Capítulo II (artículos 124 a 126) ordena los órganos de representación del personal funcionario de la Administración General del Estado -delegados de personal y juntas de personal-, así como lo referido a las elecciones a órganos de representación y al Registro de tales órganos, que gestionará el departamento competente en materia de función pública, determinándose los actos objeto de inscripción.

c) El Capítulo III (artículo 127) se centra en la seguridad y salud laboral, fijando los principios generales y atribuyendo a la Dirección General de Función Pública la competencia para el impulso y coordinación en materia preventiva y de seguridad y salud laboral.

- El Título XI (artículos 128 a 140) especifica el régimen disciplinario. Así tras determinar el ámbito de aplicación del mismo, regula la responsabilidad de las personas empleadas públicas, los principios para el ejercicio de la potestad disciplinaria, la clasificación de las faltas disciplinarias en muy graves, graves y leves y su concreta tipificación, las sanciones a imponer por la comisión de las distintas faltas, las causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria, el régimen de prescripción de las sanciones y faltas, la anotación y cancelación de las sanciones en el RCP y las previsiones generales en materia de procedimiento sancionador, que se concretarán reglamentariamente.

- Finalmente el Título XII (artículos 141 a 144) se dedica a los órganos competentes en materia de función pública. Establece como órganos superiores al Consejo de Ministros y el Departamento ministerial con competencias de función pública, describiendo sus funciones, y regula además los órganos colegiados principales con competencias en este ámbito: la Comisión Superior de Personal, la Comisión Superior de Retribuciones y la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño, que se creará como órgano interdepartamental que fijará los criterios comunes en este ámbito. La composición y funciones de estos tres órganos se determinarán reglamentariamente.

En cuanto a la parte final del Anteproyecto, destaca lo siguiente:

La disposición adicional primera extiende la aplicación de las previsiones de este Anteproyecto al personal funcionario de las Ciudades de Ceuta y Melilla, mientras que la disposición adicional segunda hace referencia el personal con legislación específica al que, por indicación de esta última, se le aplica esta Ley -personal de la Administración de Justicia, de los órganos constitucionales del Estado, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, del CNI o de las Fuerzas Armadas, entre otros-.

La disposición adicional tercera determina a la validez de las titulaciones previas al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) para el acceso a empleo público y su vinculación a los distintos subgrupos de clasificación.

La disposición adicional cuarta prevé la existencia de catálogos de puestos del sector público institucional estatal para aquellas entidades que carezcan de relaciones de puestos de trabajo.

La disposición adicional quinta reconoce a la Dirección General de la Función Pública la facultad para determinar los resultados electorales oficiales a efectos de la constitución de los órganos de representación.



La disposición adicional sexta prevé la no autorización de compatibilidad para el desempeño de una segunda actividad cuando se ocupen puestos de trabajo que tengan niveles 29 y 30 o encuadrados en Gabinetes de altos cargos o de miembros del Gobierno, o bien se desempeñen mediante contrato de alta dirección.

La disposición adicional séptima prevé la existencia de unidades de inclusión de personal con discapacidad en todos los Ministerios, adscritas a las Subsecretarías.

La disposición adicional octava se refiere a la racionalización de cuerpos y escalas existentes, los cuales se declaran subsistentes y se rigen por sus normas de creación. Asimismo, crea varios cuerpos y escalas del grupo B y suprime otros tantos. Por último, autoriza al Gobierno a modificar la denominación de Cuerpos y Escalas en lo que afecta a la referencia a departamentos u organismos que cambien su nombre, así como a sistematizar los cuerpos y escalas existentes ordenándolos en subgrupos.

La disposición adicional novena recoge las reglas aplicables a las retribuciones del personal funcionario en prácticas.

En cuanto a las seis disposiciones transitorias, se refieren a la aplicación de los requisitos establecidos por la Ley para el nombramiento y cese del personal eventual; a la aplicación de la Ley en los procedimientos de provisión de puestos y movilidad iniciados con anterioridad; a la implantación de sistemas de evaluación del desempeño; al régimen aplicable a las faltas disciplinarias cometidas hasta la entrada en vigor de la ley; al régimen transitorio en materia de retribuciones; y a los intervalos de nivel correspondientes a cada grupo o subgrupo de clasificación hasta que se desarrollen la previsiones en la materia.

La disposición derogatoria comprende todas las disposiciones contrarias al anteproyecto. Sin perjuicio de ello, deroga en particular el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y dos preceptos de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, y de la LPGE para 1991, respectivamente.

La disposición final primera se refiere a las referencias normativas existentes a las leyes de empleo público derogadas, mientras que la disposición final segunda habilita al Gobierno y al Departamento competente en materia de función Pública para el desarrollo normativo de esta Ley en el plazo de un año -seis meses para la carrera horizontal y evaluación del desempeño-, así como para establecer el régimen jurídico del personal funcionario en prácticas.

La disposición final tercera se refiere a la aplicación supletoria de esta Ley para el personal funcionario al servicio de la Administración Local.

La disposición final cuarta autoriza la transformación del Organismo Autónomo INAP en agencia estatal, adscribiéndola a la Secretaría de Estado de Función Pública. Se declaran sus fines, relacionados con las políticas de selección y de formación de los empleados públicos; con la realización de estudios, publicaciones e investigaciones sobre la Administración Pública; y con la cooperación y colaboración con otras Administraciones y centros de formación de empleados públicos. Se establece también la normativa por la que se regirá, la asistencia jurídica al mismo y la previsión de que en el plazo de un año deberán aprobarse sus Estatutos.

Por último, la disposición final sexta establece la entrada en vigor de la Ley a los seis meses de su publicación oficial, salvo lo referido al personal directivo público



profesional, la carrera horizontal y la evaluación del desempeño que será de aplicación cuando se hayan desarrollado reglamentariamente.

III.- PROCEDIMIENTO.

El anteproyecto se acompaña de una Memoria del Análisis de Impacto Normativo conforme al artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula aquélla.

Según indica la MAIN, el trámite de consulta pública previa se efectuó entre el 9 de marzo y el 10 de junio de 2020, extendiéndose por encima de los quince días naturales inicialmente previstos debido a la suspensión operada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El Consejo de Ministros tomó conocimiento del Anteproyecto a los efectos previstos en el artículo 26.4 Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en su reunión de 20 de diciembre de 2022. En esa misma fecha adoptó el Acuerdo autorizando la tramitación administrativa urgente al amparo del artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

El Anteproyecto ha sido objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Igualmente, se ha sometido a informe de la Comisión Superior de Personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de este órgano colegiado, en la reunión celebrada con fecha 28 de febrero de 2023.

El trámite de audiencia, por su parte, se sustanció entre los días 4 y 13 de enero de 2023.

Respecto a los informes recabados, de conformidad con el artículo 26.6, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha solicitado el informe potestativo de los Ministerios de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana; de Política Territorial; de Asuntos Económicos y Transformación Digital; de Derechos Sociales y Agenda 2030; y de Igualdad. Asimismo, el Consejo Nacional de la Discapacidad ha evacuado su informe de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1 d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula dicho Consejo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, sexto párrafo, se ha obtenido el informe competencial del Ministerio de Política Territorial. Igualmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 9 del mismo artículo 26, el anteproyecto de ley se ha remitido a la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para la emisión de su informe preceptivo, sin que se haya recibido hasta la fecha.

Resulta necesaria, por último, la emisión del preceptivo informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio Hacienda y Función Pública, según lo dispuesto en el



artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, en tanto que Ministerio proponente del anteproyecto.

IV.- RANGO NORMATIVO.

Este anteproyecto es fruto de la potestad de iniciativa legislativa que corresponde al Gobierno de acuerdo con el artículo 87 de la Constitución Española y el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Por otra parte, más concretamente, el artículo 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que las Cortes Generales en el ámbito de sus competencias aprobarán la ley reguladora de la Función Pública de la Administración General del Estado.

Por tanto, el rango de la norma y su base normativa se consideran adecuados.

V.- OBSERVACIONES.

A la vista de todo lo anterior, y una vez analizado el texto esta Secretaría General Técnica no formula observaciones.

Madrid, a 1 de marzo de 2023

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA


Marta de Andrés Novo.



SR. DIRECTOR DEL GABINETE DE LA SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA. -



MINISTERIO DE
POLÍTICA TERRITORIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE POLÍTICA TERRITORIAL

SECRETARÍA GENERAL DE COORDINACIÓN
TERRITORIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN JURÍDICO
AUTONÓMICO Y LOCAL

O F I C I O

S/REF. :

N/REF. :

FECHA:

ASUNTO:

DESTINATARIO:

D^a. MARÍA GONZÁLEZ FERNÁNDEZ
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

Se adjunta informe, a efectos del artículo 26.5 de la Ley del Gobierno, relativo al
Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado.

EL DIRECTOR GENERAL,

Gonzalo Díaz Millán

CORREO ELECTRÓNICO
rjuridico.autonomico@correo.gob.es

SOR ANGELA DE LA CRUZ, 9
28071 MADRID
TEL.: 91 273 3909/32

CSV : GEN-85e5-60a7-10c4-1016-02c8-dd56-1849-8edf

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 23/02/2023 12:21 | Sin acción específica

17 JUL. 2024 20:38:25 Entrada: 34305





FECHA: 23.02.2023

ASUNTO: Mhfp 112301

ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

El informe se emite con el fin de dar cumplimiento al trámite previsto en el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, tras la modificación operada por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, conforme al cual, *“será necesario informe previo del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas [Ministerio de Política Territorial] cuando la norma pudiera afectar a la distribución de las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas”*.

I. ANTECEDENTES Y CONTENIDO DEL PROYECTO.

El Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado (en adelante, APL), procede a la adaptación del contenido del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) al ámbito de la Administración del Estado, aplicando en este ámbito subjetivo, el desarrollo normativo que el Real Decreto Legislativo 5/2015 fijó como mandato a las distintas administraciones públicas.

De este modo, constituye el objeto del APL regular la organización y ordenación de la Función Pública de la Administración del Estado.

En cuanto a su estructura, el contenido del APL se divide en once títulos y trece capítulos, once disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.



El título preliminar se refiere al objeto de la ley, los principios de actuación en materia de empleo público y al ámbito de aplicación para cuya delimitación se ha seguido la noción de administración pública determinada en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y conformada en torno al concepto de Administración del Estado.

El ámbito subjetivo de aplicación se extiende al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral y al personal eventual al servicio de: a) La Administración General del Estado; b) Los Organismos Autónomos; c) Las Entidades Públicas Empresariales; d) Las Agencias estatales; e) Los demás entes de derecho público, así definidos en su normativa de creación; f) Las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social; g) Las autoridades administrativas independientes en la forma prevista en sus leyes de creación y h) Las universidades públicas no transferidas en relación con su personal de administración y servicios, en lo que no esté previsto en su normativa específica.

El título I se refiere al personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público.

En el capítulo I se establece que el personal empleado público se clasifica en: a) Personal funcionario de carrera; b) Personal funcionario interino; c) Personal laboral ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y d) Personal eventual.

Se delimitan las funciones entre el personal funcionario de carrera y el personal laboral, partiendo del criterio fijado por la STC 99/1987, de 11 de junio, y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que reserva al personal funcionario de carrera el desempeño de los puestos de trabajo que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado.

En cuanto al personal interino y eventual, se concretan aspectos de su régimen jurídico y se introducen nuevos elementos para una más adecuada delimitación de la naturaleza y finalidad de estas clases de personal.

El capítulo II aborda la estructuración del empleo público en la Administración del Estado. El modelo diseñado por el APL apuesta por ordenar al personal funcionario en cuerpos y escalas, al tiempo que renueva y vincula el sistema de puestos que se estructuran en las relaciones de puestos de trabajo como herramienta de organización.



El capítulo III contempla la figura del personal directivo público profesional que se corresponde con las personas titulares de las subdirecciones generales y puestos asimilados, teniendo la consideración de puestos predirectivos los puestos correspondientes a subdirecciones generales adjuntas y aquellos que se asimilen expresamente a los anteriores.

El título II se refiere a la planificación estratégica de los recursos humanos, que se vincula estrechamente con la planificación plurianual de la Administración del Estado, tanto presupuestaria como funcional. Esta planificación se llevará a cabo a través de los planes de recursos humanos de ámbito general, los planes específicos de recursos humanos, los planes de reestructuración en sectores concretos y las unidades flexibles.

El título III recoge la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración del Estado.

El título IV contiene las previsiones relacionadas con el acceso al empleo público, la provisión de puestos de trabajo y las situaciones administrativas.

En el capítulo I se regula el acceso, la adquisición y pérdida de la relación de servicio. El capítulo II se refiere a la provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal al servicio de la Administración. La movilidad puede ser voluntaria o forzosa y, además, puede tener carácter colectivo.

Por lo que se refiere a la provisión de puestos, se vinculan los sistemas de concurso y de libre designación a la evaluación del desempeño y a la formación como garantía de la profesionalidad de sus titulares. Entre las novedades destaca una nueva figura, la provisión temporal de puestos, que sustituye a la actual comisión de servicios, que tendrá una duración de un año, en el que deberá proveerse con carácter definitivo.

El capítulo III regula las situaciones administrativas, recogiendo las ya contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a las que se han añadido otras situaciones introducidas en la legislación actualmente vigente y en la regulación estatal de carácter reglamentario, identificando con claridad qué situaciones administrativas son predicables del personal funcionario interino.

El título V recoge el desarrollo de la regulación de la evaluación del desempeño que está ligada a la planificación estratégica regulada en el título II. Consiste en la valoración de la conducta profesional y en la medición de los resultados de los empleados públicos con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos.



La evaluación del desempeño es obligatoria para todo el personal y tiene efectos directos en la progresión en la carrera profesional, en los criterios para la provisión de puestos de trabajo, en la continuidad en el puesto de trabajo, en la percepción del complemento de desempeño y en la valoración de las necesidades formativas. Para esta función se crea un órgano colegiado que es la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño.

El Título VI regula la carrera administrativa, la promoción profesional y las retribuciones.

El Capítulo I, sobre la Carrera y promoción profesional.

En este Capítulo se incluye la carrera horizontal que constituye uno de los aspectos más novedosos de la ley, diseñado como un modelo complementario a la estructura por niveles de los puestos de trabajo, basado en la progresión en un itinerario de tramos sin necesidad de que se produzca un cambio de puesto de trabajo.

El capítulo II regula las retribuciones, que responden al principio de no discriminación por razón de género, garantizándose así, desde el punto de vista normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres. En este ámbito, la novedad más destacable consiste en la previsión del complemento de carrera, que retribuye la progresión alcanzada en el sistema de carrera profesional recogido en la ley y la conversión del actual complemento de productividad en el nuevo complemento de desempeño. De esta forma, las retribuciones complementarias quedan conformadas por el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de desempeño, el complemento de carrera y el complemento por servicios extraordinarios, antes conocido como gratificación por servicios extraordinarios.

El título VII del APL se dedica al aprendizaje, la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

El título VIII se refiere a las modalidades de prestación de servicios, jornadas y permisos.

Con respecto a la regulación de las modalidades de prestación de servicios, se incluye la regulación del teletrabajo, modalidad de prestación de servicios a distancia recogida en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La ley regula su ámbito de aplicación, condiciones y garantías y criterios preferentes para la autorización de la prestación del servicio en esta modalidad.



El título IX, relativo al diálogo social, seguridad y salud en el trabajo, tiene por objeto reunir en un único texto disposiciones actualmente recogidas de manera dispersa en la legislación vigente.

El título X regula la exigencia de responsabilidad disciplinaria en la Administración del Estado. En esta materia, la ley unifica en un único texto todas las previsiones en materia disciplinaria para mayor seguridad jurídica, con una redacción actualizada.

El título XI recoge los órganos competentes en materia de función pública de la AGE: Son órganos superiores en materia de función pública en la Administración del Estado el Consejo de Ministros y el departamento ministerial que tenga atribuidas las competencias de función pública. Además, se regulan la Comisión Superior de Personal, la Comisión Superior de Retribuciones y la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño.

La ley se cierra con once disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

Debe destacarse como una novedad con impacto general que se incorpora en la Disposición adicional cuarta (rubricada como “Aplicación del régimen de movilidad, situaciones administrativas y permisos del personal funcionario a parejas de hecho”) del APL es la equiparación de las parejas de hecho con el cónyuge a efectos de permisos, provisión y situaciones administrativas y la creación en cada uno de los departamentos ministeriales de una unidad de inclusión del personal con discapacidad, a las que corresponde prestar el apoyo administrativo especializado en materia de inclusión de este personal, así como velar por su plena incorporación y desarrollo profesional en su ámbito laboral.

El Título competencial se contiene en la Disposición final segunda que señala lo siguiente:

“Esta ley no tiene carácter básico y se aplica exclusivamente a la Administración del Estado, con la excepción de la disposición adicional tercera, que se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española que atribuye al Estado competencia exclusiva sobre “las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas”.



II. ADECUACIÓN DEL PROYECTO AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

a) Título competencial prevalente.

El artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18ª atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. Estas previsiones constitucionales culminaron en la aprobación en 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público; hoy texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tiene naturaleza de ley básica que necesita de un desarrollo legislativo ulterior. El artículo 6 de esa norma prevé, en este sentido, que las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la función pública de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas.

En materia de “régimen estatutario”, el Tribunal Constitucional ha establecido la siguiente doctrina: *"En el primer inciso de su artículo 103.3 la Constitución ha reservado a la Ley la regulación de la situación personal de los funcionarios públicos y de su relación de servicio o 'régimen estatutario', por emplear la expresión que figura en el artículo 149.1.18ª de la misma Norma fundamental. Es éste, desde luego, un ámbito cuyos contornos no pueden definirse en abstracto y a priori, pero en el que ha de entenderse comprendido, en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción en la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidades de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de Cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas, pues habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts. 103.3 y 149.1.18ª), habrá de ser también la Ley la que determine en qué casos y con qué condiciones puedan reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración Pública. Las normas que disciplinen estos ámbitos serán, en el concepto constitucional, ordenadoras del Estatuto de los funcionarios públicos, pues todas ellos interesan directamente a las relaciones entre éstos y las Administraciones a las que sirven, configurándose así el régimen jurídico en el que pueda nacer y desenvolverse la condición de funcionario y ordenando su posición propia en el seno de la Administración"*.

En cuanto al instrumento jurídico para su regulación, sigue diciendo el Tribunal en la misma STC:



“Esta normación, en virtud de la reserva constitucional a la que se viene haciendo referencia, habrá de ser dispuesta por el legislador en términos tales que, de conformidad con lo antes observado, sea reconocible en la Ley misma una determinación material suficiente de los ámbitos así incluidos en el Estatuto funcional, descartándose, de este modo, todo apoderamiento explícito o implícito a la potestad reglamentaria para sustituir a la norma de Ley en labor que la Constitución le encomienda” (STC 99/1987, FJ. 3, recaída sobre el texto inicial de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, reiterada posteriormente por la en la reciente STC 1/2003, fj. 3).

Asimismo, en lo que respecta a la normativa aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, resulta de aplicación el título de legislación laboral del artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

Por su parte, las Comunidades Autónomas poseen competencias de desarrollo legislativo y ejecución de la normativa básica estatal en materia de régimen jurídico de las Administraciones públicas, competencias expresamente asumidas en los correspondientes Estatutos de Autonomía y, dentro de esta competencia, algunas CCAA han asumido expresamente la competencia compartida sobre algunos aspectos del régimen estatutario de los funcionarios públicos (empleo público; adquisición y pérdida de la condición de funcionario; situaciones administrativas; derechos, deberes e incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma, competencia que ha sido avalada por el Tribunal Constitucional en la STC 31/2010, FJ.82.

Conforme se especifica en el artículo 1 del APL, esta ley tiene por objeto ordenar y definir el régimen jurídico de la función pública de la Administración del Estado, por lo que no tendrá carácter básico y será de aplicación, exclusivamente, a la Administración del Estado.

Ahora bien, cabe exceptuar de tal consideración la Disposición adicional tercera, relativa al “Reconocimiento de servicios prestados en las Administraciones Públicas de cualesquiera Estados miembros de la Unión Europea”, que sí tendrá carácter básico y cuyo tenor literal se expresa a continuación:

“1. Se computará a efectos de trienios el período de prestación de servicios en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, previos al ingreso o reingreso en los correspondientes cuerpos y escalas, clases o categorías de cualesquiera Administraciones Públicas, excepto aquellos servicios que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias.

El cómputo establecido en el párrafo anterior será, asimismo, de aplicación a los servicios prestados en la Administración Pública de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados



Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se halla definida en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea.

2. Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en el apartado anterior no serán computables a efectos de derechos pasivos, que se regirán por las previsiones contenidas en los Reglamentos de la Unión Europea sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social”.

b) Análisis de las cuestiones competenciales más relevantes que suscita el proyecto.

El Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, no ha sido objeto de controversias en sede constitucional.

Por su parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el estatuto básico del empleado público no ha sido objeto de controversias competenciales. Sin embargo, su art. 48.1 h) ha dado lugar al planteamiento de dos cuestiones de inconstitucionalidad en relación con el art. 26 a) de la Ley 8/2006, de 5 de julio, art. 26 a) de la Ley del Parlamento de Cataluña, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones públicas, desestimadas por el Tribunal Constitucional (SSTC 191/2012, de 29 de octubre y 181/2012, de 15 de octubre) que ratificó la validez del precepto legal autonómico por el que se limita el derecho de reducción de jornada para el cuidado de los hijos menores de seis años, reconocido en la legislación básica estatal para atender a los menores de doce años -, por considerar que “*el art. 48.1 LEEP es una norma básica «especialmente abierta» que hace una remisión a favor del legislador autonómico y establece una regulación supletoria en defecto de normativa propia autonómica*”.

c) Análisis de la participación autonómica en la elaboración del proyecto.

Tal y como se indica en la MAIN, hasta el momento han dictado leyes de función pública en desarrollo del EBEP (dejando a un lado modificaciones puntuales para poder implantar aspectos contenidos en el mismo) las siguientes Comunidades Autónomas: Comunidad Valenciana (Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana), Castilla-La Mancha (Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha), Extremadura (Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura) y Galicia (Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia).

Sin embargo, no se menciona en la MAIN que se haya dado participación autonómica en la elaboración del proyecto. El APL no tiene carácter de ley básica (a excepción de la Disposición adicional tercera) y tiene por objeto regular el empleo público en la Administración del Estado adaptando el contenido del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público a la Administración del Estado, efectuando el desarrollo



normativo que fijó como mandato a las distintas administraciones públicas la norma básica, sin incidir en el régimen de competencias de las Comunidades Autónomas. No obstante, teniendo en cuenta el carácter básico de la Disposición adicional tercera, sería recomendable garantizar la participación de las CCAA en la tramitación.

III. ADECUACIÓN DEL PROYECTO A LA LEY 20/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DE LA UNIDAD DE MERCADO (LGUM).

En cuanto a la adecuación a la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado, no se formulan observaciones a este respecto.

IV. VALORACIÓN Y OBSERVACIONES DE CARÁCTER COMPETENCIAL.

Conforme se especifica en el artículo 1 del APL, esta ley tiene por objeto ordenar y definir el régimen jurídico de la función pública de la Administración del Estado. Por lo tanto, como se ha indicado, desde la perspectiva del orden constitucional de distribución de competencias, la regulación proyectada implica el ejercicio de la potestad de autoorganización que corresponde a la Administración General del Estado a excepción de la Disposición adicional tercera, tal y como se ha analizado previamente.

No obstante, cabe formular las siguientes observaciones respecto de la Disposición Final segunda, cuyo tenor literal se reproduce a continuación:

- **Disposición final segunda. Título competencial.**

1. **Título aplicable de la regla 18ª**

El título concreto que ha de invocarse de los contenidos en la regla 18ª del artículo 149.1 de la Constitución al referirse a la competencia del Estado para dictar la disposición adicional tercera, con carácter básico, debería ser el título referente a “la competencia exclusiva sobre las bases del régimen estatutario de sus funcionarios”.

El alcance de la competencia estatal reconocida en el artículo 149.1.18ª de la Constitución, para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios, se delimita por el contenido de lo que deba entenderse por “régimen estatutario”. En este sentido, en la STC 99/1987, FJ.3,c) se expresa que:

“En el primer inciso de su art. 103.3 la Constitución ha reservado a la Ley la regulación de la situación personal de los funcionarios públicos y de su relación de servicio o «régimen estatutario», por emplear la expresión que figura en el art. 149.1.18 de la misma Norma fundamental. Es éste, desde luego, un ámbito cuyos



contornos no pueden definirse en abstracto y a priori, pero en el que ha de entenderse comprendida, en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción en la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de Cuerpos y Escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas, pues habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts. 103.3 y 149.1.18), habrá de ser también la Ley la que determine en qué casos y con qué condiciones puedan reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración Pública. Las normas que disciplinen estos ámbitos serán, en el concepto constitucional, ordenadoras del Estatuto de los funcionarios públicos, pues todas ellas interesarán directamente a las relaciones entre éstos y las Administraciones a las que sirven, configurando así el régimen jurídico en el que pueda nacer y desenvolverse la condición de funcionario y ordenando su posición propia en el seno de la Administración.

En cambio, respecto del título contenido en la regla 18 del artículo 149.1 de la Constitución para establecer las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, en la STC 130/2013, FJ 6, el Tribunal Constitucional insiste en la idea de que el objetivo fundamental de las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas es el de garantizar a los administrados un tratamiento común ante las Administraciones públicas, y añade que dicho objetivo, sin embargo, no es el único, pues también cabe que las bases respondan a “*otros intereses generales superiores a los de las respectivas Comunidades Autónomas, que hagan igualmente necesario y justificado el establecimiento de un común denominador normativo*”.

2. Aplicación del artículo 149.1.7ª CE a los empleados públicos de carácter laboral.

En segundo lugar, teniendo en cuenta que la Disposición adicional tercera afecta a todos los empleados públicos, incluyendo los laborales, cabe plantearse si la Disposición final segunda del APL, además de mencionar la competencia del artículo 149.1.18ª CE debería recoger, además, la derivada del artículo 149.1.7ª CE, que atribuye al Estado la “*Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas*”.



Por lo tanto, se propone la siguiente redacción para la Disposición final segunda:

“Disposición final segunda. Título Competencial

Esta ley se aplica exclusivamente a la Administración del Estado, con la salvedad de la disposición adicional tercera, que tiene carácter básico, y se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios y al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral.”



MINISTERIO
DE POLÍTICA TERRITORIAL

SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica solicitud de informe sobre el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 26 de noviembre, del Gobierno.

En relación con esta solicitud se informa de que, una vez consultados los órganos superiores y directivos de este departamento, no se realizan observaciones al contenido del anteproyecto.

Firmado electrónicamente por la Secretaria General Técnica

María González Fernández

SRA. SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Paseo de la Castellana, 3
28071 Madrid
Tel: 91 273 13 44
sgt.mpt@correo.gob.es

CSV : GEN-a439-79c0-6eba-4421-0e31-1a40-30fe-a66a

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA GONZALEZ FERNANDEZ | FECHA : 09/02/2023 13:59 | Sin acción específica

17 JUL. 2024 20:38:25 Entrada: 34305





INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

La Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Función Pública ha remitido dicho anteproyecto de ley para que se emita informe, junto con su memoria del análisis del impacto normativo (en lo sucesivo, MAIN).

A la vista del expediente y en virtud del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, esta Secretaría General Técnica emite el siguiente informe:

1.- ANTECEDENTES Y OBJETO

Según expresa la propia MAIN del anteproyecto que se informa, el artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y su artículo 149.1.18ª atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. Estas previsiones constitucionales culminaron en la aprobación en 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público; hoy texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP), que tiene naturaleza de ley básica, y que necesita de un desarrollo legislativo ulterior.

El artículo 6 de esa norma prevé, en este sentido, que las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la función pública de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas.

No existe en la actualidad una única ley que regule de forma completa la función pública de la Administración del Estado, desplegando efectos en la actualidad normas que, en algunos casos, incluso están parcialmente derogadas, o cuya vigencia se mantiene temporalmente hasta que no tenga lugar el citado desarrollo normativo. Leyes tales como la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública o la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

En consecuencia, la aprobación de una Ley de Función Pública de la Administración del Estado incrementaría la seguridad jurídica, cubriría vacíos normativos y permitiría la implantación de aquellos elementos nucleares para la reforma de la función pública recogidos en el texto refundido; elementos que, por falta de desarrollo normativo, no han podido ser puestos en marcha aún en el ámbito de la Administración del Estado.





Es por ello que la aprobación de una Ley de Función Pública de la Administración del Estado ha sido una demanda constante tanto de las organizaciones sindicales como de los colectivos de funcionarios públicos, del mundo académico y, en definitiva, de toda la sociedad a la que la Administración del Estado presta servicio.

Además, la aprobación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 incluye, en el componente 11 sobre la modernización de las Administraciones Públicas, la reforma para la modernización y digitalización de la Administración (R1). Entre las medidas del C11.R1 se encuentra el refuerzo de las capacidades del empleo público (C11.R1.2) y la aprobación de la Ley de Función Pública de la Administración del Estado se instrumenta como la imprescindible reforma estructural para este fin. La aprobación de esta norma en el último trimestre del año 2022 es el hito CID (*Council Implementing Decision*) número 148 para el desembolso de los fondos previstos en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, de acuerdo con las disposiciones operativas dictadas en cumplimiento del artículo 20.6 del Reglamento UE 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

2.- ESTRUCTURA Y CONTENIDO

Esta Ley consta de 139 artículos, divididos en once títulos, once disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales. A continuación, se refiere cuáles son cada uno de los títulos, capítulos y disposiciones del anteproyecto, con una breve alusión de su objeto:

Título preliminar. Disposiciones generales.

Artículo 1, que regula el objeto y principios de actuación.

Artículos 2 y 3, que fijan el ámbito de aplicación y determinan el personal excluido.

Título I. El personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público.

Capítulo I. Clases de personal.

Artículo 4 a 8, relativos a la clasificación profesional del personal empleado público, y el régimen concreto del personal funcionario de carrera, del personal funcionario interino, del personal laboral y del personal eventual.





Capítulo II. Estructuración del empleo público en la Administración del Estado.

Artículo 9, que regula los cuerpos y escalas de personal funcionario.

Artículo 10, que regula los grupos de clasificación profesional.

Artículos 11 y 12, que regulan los puestos de trabajo y la adscripción de puestos.

Artículo 13, que regula las relaciones de puestos de trabajo.

Capítulo III. El personal directivo público profesional.

Artículo 14, que establece el concepto de personal directivo público profesional.

Artículo 15, relativo a la función directiva pública profesional y los principios de actuación del personal directivo público profesional.

Artículos 16 a 21, relativos al régimen jurídico del personal directivo público profesional, regulando los requisitos para la designación de este personal, su procedimiento de nombramiento, su duración y cese, el régimen de conflictos de intereses e incompatibilidades, la evaluación del desempeño y sus retribuciones.

Título II. Planificación estratégica de los recursos humanos.

Artículos 22 a 27, relativos a la planificación estratégica de la Administración del Estado y la planificación estratégica de los recursos humanos, la planificación estratégica de recursos humanos de ámbito general, los planes estratégicos específicos de recursos humanos, los planes de reestructuración en sectores concretos, así como las unidades flexibles.

Artículo 28, sobre la Oferta de Empleo Público.

Artículo 29, relativo al Registro de Personal de la Administración del Estado.

Título III. Garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado.

Artículos 30 y 31, relativo a los criterios de actuación en materia de igualdad y a las unidades de igualdad.

Artículo 32, relativo a los planes de igualdad.

Artículo 33, que recoge la prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.





Artículos 34 y 35, referidos a la formación en igualdad y a la negociación colectiva en materia de igualdad.

Título IV. Acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas.

Capítulo I. Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Artículos 36 a 40, que recogen los principios rectores de acceso al empleo público, los requisitos generales, así como las reglas específicas para el acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados, de personal funcionario con nacionalidad española de Organismos Internacionales, y de personas con discapacidad.

Artículos 41 y 42, relativos a los sistemas, procesos y órganos de selección.

Artículos 43 a 46, sobre la adquisición de la relación de servicio.

Artículos 47 a 51, que regulan las distintas causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera: renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación, sanción disciplinaria firme de separación del servicio, así como la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

Artículo 52, relativo a la rehabilitación de la condición de personal funcionario.

Artículo 53, que regula la pérdida de la condición de personal laboral.

Capítulo II. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.

Artículos 54 y 55, que establecen los criterios rectores y delimitan los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en la Administración del Estado.

Artículos 56 y 57, que regulan el concurso

Artículos 58 y 59, que regulan la libre designación.

Artículos 60 a 62 relativo a la provisión temporal de puestos, la adscripción provisional y la atribución temporal de funciones.

Artículos 63 a 66, que regulan las distintas formas de movilidad, por cambio de adscripción, la movilidad extraordinaria y la movilidad voluntaria entre Administraciones públicas.





Capítulo III. Situaciones administrativas.

Artículo 67, que delimita las distintas situaciones administrativas del personal funcionario.

Artículo 68, que regula la situación de servicio activo.

Artículo 69, sobre la situación de servicios especiales.

Artículo 70, relativo a la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Artículos 71 a 77, que regulan las distintas excedencias del personal funcionario: excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia para el cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual, excedencia por razón de violencia terrorista, excedencia por prestación de servicios en el sector público y excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas.

Artículo 78, relativo a la suspensión de funciones.

Artículo 79, que se refiere al cambio de situaciones administrativas.

Artículo 80, que regula el reingreso al servicio activo.

Título V. Evaluación del desempeño.

Artículos 81 a 85, que regulan la evaluación del desempeño, determinando su concepto y fines, ámbito de aplicación, principios y criterios orientadores, efectos, así como los requisitos para el establecimiento de un modelo de evaluación del desempeño.

Título VI. Carrera, promoción profesional y retribuciones.

Capítulo I. Carrera y promoción profesional.

Artículo 86, que determina el concepto y principios de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración del Estado.

Artículo 87, que fija las modalidades de la carrera profesional del personal funcionario de carrera.

Artículos 88 a 91, que regulan las distintas modalidades de carrera profesional: la carrera vertical, la carrera horizontal, promoción interna vertical y la promoción interna horizontal.





Capítulo II. Retribuciones.

Artículo 92, que establece los principios rectores del sistema retributivo.

Artículos 93 a 98, que regula las retribuciones del personal funcionario de carrera de la Administración del Estado: retribuciones básicas, retribuciones complementarias, pagas extraordinarias, otras percepciones, y las indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 99, relativo a las retribuciones del personal funcionario interino.

Artículo 100, relativo a las retribuciones del personal eventual.

Artículo 101, relativo a las retribuciones del personal laboral.

Artículo 102, que regula la deducción de retribuciones.

Título VII. Aprendizaje, formación continua y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

Artículo 103, que determina la naturaleza de la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

Artículo 104, que regula los procesos formativos de carácter obligatorio.

Artículo 105, relativo a las competencias profesionales de las empleadas y los empleados públicos de la Administración del Estado.

Artículo 106, que fija los principios de actuación.

Artículos 107 y 108, que regulan el papel del INAP y los Centros Especializados de Aprendizaje, como el Instituto de Estudios Fiscales y el Centro de Estudios Jurídicos y los promotores de formación y aprendizaje.

Título VIII. Modalidad de prestación de servicios, jornada y permisos.

Capítulo I. Modalidades de prestación del servicio.

Artículo 109 al 111, que regula las modalidades de prestación del servicio y teletrabajo, además de sus condiciones y derechos y deberes.

Capítulo II. Jornada y permisos.

Artículo 112, que se refiere a la jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado.





Artículo 113, relativo a los permisos del personal funcionario al servicio de la Administración del Estado.

Título IX. Diálogo social. Seguridad, salud e igualdad.

Artículo 114, que establece la garantía del diálogo social.

Capítulo I. Derecho a la negociación colectiva.

Artículos 115 y 116 que regulan la negociación colectiva y su estructura.

Artículo 117, relativo a los Pactos y Acuerdos.

Capítulo II. Órganos de representación del personal al servicio de la Administración del Estado.

Artículos 118 y 119, que regulan los distintos órganos de representación y las unidades electorales.

Artículo 120, que regula las elecciones a órganos de representación.

Artículo 121, relativo al registro de órganos de representación.

Capítulo III. Protección de la seguridad y salud de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado.

Artículos 122, relativos a la seguridad y salud laboral y sus principios generales.

Título X. Régimen disciplinario.

Artículos 123 a 125, que se refieren al ámbito de aplicación, la configuración de la responsabilidad disciplinaria, y el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Artículos 126 a 129, que regulan las faltas disciplinarias: regulan la clasificación entre las faltas y tipifica las faltas muy graves, las faltas graves y las faltas leves.

Artículos 130 y 131, que regulan los tipos de sanciones, así como las disposiciones comunes a las sanciones disciplinarias.

Artículos 132 a 134, que regulan la extinción de la responsabilidad disciplinaria, la prescripción de faltas y sanciones y la anotación y cancelación de sanciones.

Artículo 135, relativo al procedimiento disciplinario.





Título XI. Órganos competentes en materia de función pública

Artículo 136, que se refiere a los órganos superiores en materia de función pública: el Consejo de Ministros y el departamento ministerial que tenga atribuidas las competencias de función pública

Artículos 137 a 139, relativos a la Comisión Superior de Personal, la Comisión Superior de Retribuciones, la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño.

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.

Disposición adicional primera, relativa a aplicación al personal funcionario de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Disposición adicional segunda, relativa al personal con legislación específica.

Disposición adicional tercera, que regula el reconocimiento de servicios prestados en las Administraciones Públicas de cualesquiera Estados miembros de la Unión Europea.

Disposición adicional cuarta, que establece la aplicación del régimen de movilidad, situaciones administrativas y permisos del personal funcionario a parejas de hecho.

Disposición adicional quinta, relativa a la validez de las titulaciones previas al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior para el acceso al empleo público.

Disposición adicional sexta, que prevé la existencia de catálogos de puestos para las entidades del sector público institucional estatal.

Disposición adicional séptima, que determina los resultados de la representatividad de las organizaciones sindicales en la Administración General del Estado.

Disposición adicional octava, que establece reglas sobre incompatibilidad de determinados puestos de trabajo.

Disposición adicional novena, que regula las unidades de Inclusión del personal con discapacidad.

Disposición adicional décima, sobre la racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado.

Disposición adicional undécima, sobre retribuciones del personal funcionario en prácticas.





Disposición transitoria primera, sobre el nombramiento y cese del personal directivo público profesional y el personal eventual.

Disposición transitoria segunda, sobre el régimen retributivo del personal directivo público profesional.

Disposición transitoria tercera, sobre la implantación de la evaluación del desempeño.

Disposición transitoria cuarta, relativa al régimen transitorio de retribuciones y el establecimiento de la garantía de derechos retributivos.

Disposición derogatoria única.

Disposición final primera, sobre las referencias normativas realizadas en la Ley.

Disposición final segunda, relativa al título competencial.

Disposición final tercera, sobre el desarrollo normativo de la Ley.

Disposición final cuarta, sobre la adaptación de los procedimientos de selección de personal de la Administración local.

Disposición final quinta, sobre la entrada en funcionamiento del sistema de carrera horizontal progresivo.

Disposición final sexta, que prevé la transformación del INAP en una agencia estatal con competencias en materia de selección y formación.

Disposición final séptima, que establece las reglas relativas a la entrada en vigor de la ley.

3.- TRAMITACIÓN

Según indica la propia MAIN de manera literal, el Ministerio de Hacienda y Función Pública es el departamento proponente de este anteproyecto, y además se habrían cumplido hasta la fecha los siguientes trámites:

- Consulta pública previa, realizada con fechas 9 de marzo a 10 de junio de 2020 (Artículo 133 ley 39/2015, de 1 de octubre; Artículo 26.2 Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Elevación a Consejo de Ministros para informe (primera vuelta), realizado el 20 de diciembre de 2022 (Artículo 26.4 Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad normativa (Artículo 26.9 ley 50/1997, de 27 de noviembre).





- Informe de la SGT del Ministerio de Hacienda y Función Pública (Artículo 26.5 de la ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Informe potestativo (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Comisión Superior de Personal (Artículo 2 RD 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal).
- Mesa General de Negociación.
- Audiencia e información pública (Artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Informe del Consejo Nacional de la Discapacidad (Artículo 2.1 d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.

En lo que se refiere al informe de este Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, una vez recibido el texto del anteproyecto y su MAIN, esta Secretaría General Técnica solicitó a su vez informe de SEPES (E.P.E), la Dirección General de Vivienda y Suelo, la Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura, la Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda, la Dirección General de Transporte Terrestre, la Dirección General de Marina Mercante, la Dirección General de Aviación Civil, la Secretaría General de Transporte y Movilidad, la Dirección General de Carreteras, la Dirección General de Planificación y Evaluación de la Red Ferroviaria, la Secretaría General de Infraestructuras, la Dirección General de Organización e Inspección, la Dirección General de Programación Económica y Presupuestos, ADIF (E.P.E), RENFE (E.P.E), AENA (S.M.E, S.A.), INECO (S.M.E, M.P, S.A), ENAIRE (E.P.E), SEGEGSA, la Unidad de Emergencias, Seguridad y Gestión de Crisis, CEDEX (O.A), SEITSSA (S.M.E, S.A), SENASA (S.M.E), SASEMAR (E.P.E), la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, la Agencia Española de Seguridad Aérea, la Agencia Española de Seguridad Ferroviaria, y el organismo público Puertos del Estado.

De los anteriores órganos directivos y entidades instrumentales, formularon informe en relación con el anteproyecto ADIF (E.P.E), INECO (S.M.E, M.P, S.A.), ENAIRE (E.P.E), el organismo público Puertos del Estado, RENFE-Operadora (E.P.E), la Dirección General de la Marina Mercante y la Dirección General de Organización e Inspección. Unas observaciones fundamentalmente de carácter material de las que se da traslado, junto con otras de tipo formal, en el siguiente punto de este informe, con expresión de los preceptos a los que se refieren en cada caso.





4.- OBSERVACIONES Y VALORACIÓN

a.) En relación con el anteproyecto.

Observaciones formales.

→Artículo 21:

En el **apartado 2** hay un error de redacción, al señalar que “*las retribuciones del personal directivo, público profesional, estarán serán las establecidas en...*”

→ Artículo 24:

En relación con este precepto, y los demás del texto del anteproyecto a los que podría hacerse extensiva esta observación, se sugiere considerar la conveniencia de guardar una homogeneidad en el modo de referirse a los órganos administrativos, sea mediante su designación genérica por razón de las funciones que desempeñan, sea mediante la mención del nombre que poseen en la actualidad, pero en cualquier caso guardando una uniformidad, de conformidad con la directriz de técnica normativa (DTN, en lo sucesivo) número 101.

→Artículo 65:

Se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción del **párrafo primero** de esta disposición a fin de aclarar qué órganos de los que componen la Administración del Estado son los competentes para acordar las medidas de movilidad extraordinarias que prevé el precepto.

→Artículo 70:

Debe haber un error el **apartado 3**, ya que no existe correspondencia con el artículo 67.4 del anteproyecto.

→Artículo 76:

De conformidad con la DTN 101, se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción de la **letra c)** del **apartado 1** de este precepto, de modo que se aclare si tras el inciso “así como”, se sigue haciendo alusión al personal laboral de carácter fijo, o si por el contrario se está haciendo alusión al personal incluido en cualesquiera de las categorías que enumera el artículo 8 del TREBEP.

→Artículo 99:

Se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción del **apartado 3** de este precepto, de modo que se aclare quién es el órgano competente para determinar las retribuciones del personal interino nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal, o por exceso o acumulación de tareas.



**→Artículo 106:**

Se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción del **apartado 3** de este precepto, de modo que se aclare quiénes son los órganos competentes para fijar las pautas y criterios generales que a su vez fundamentarán los catálogos y marcos de competencias que servirán para fomentar la adquisición y acreditación de competencias profesionales relevantes en función de las necesidades detectadas.

Observaciones materiales.**→ Con carácter general en cuanto al texto:****1.- Excesivas remisiones reglamentarias.**

De conformidad con el principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución, se advierte de la existencia de un gran número de remisiones reglamentarias en el texto del anteproyecto. Y según determina la propia disposición final séptima del anteproyecto, algunas de estas remisiones reglamentarias condicionan además la entrada en vigor de elementos tan destacables del mismo como son su título V, y sus artículos 20, 21 y 89, que se refieren respectivamente a (i) la evaluación del desempeño, (ii) la evaluación del desempeño del personal directivo público profesional, (iii) las retribuciones del personal directivo público profesional, y (iv) la carrera horizontal.

En coherencia con lo anterior, se señala asimismo que en numerosos preceptos del TREBEP se hace una remisión para el desarrollo de su regulación a las leyes de función pública que se aprueben con posterioridad (un mandato al que en principio vendría a dar cumplimiento el anteproyecto que se informa).

Por esta razón, se advierte del riesgo que podría suponer para la seguridad jurídica el establecimiento a su vez de nuevas remisiones reglamentarias en el anteproyecto de ley de función pública de la Administración del Estado, añadiéndose por lo tanto a las remisiones reglamentarias que ya prevé el TREBEP, en lugar de incorporar de manera completa en el anteproyecto de ley todos los elementos de desarrollo que el articulado del TREBEP encomienda a una norma con rango legal, ocasionándose de este modo una situación de encadenamiento de remisiones de desarrollo reglamentario.

Adicionalmente a lo anteriormente expresado, y haciendo una interpretación analógica de la DTN 4, se sugiere evitar la reproducción literal o casi literal en el articulado del anteproyecto de las disposiciones ya incluidas en el TREBEP. Máxime teniendo presente el hecho de que, según se desprende de sus disposiciones finales primera y segunda, el TREBEP es una norma de carácter básico que se aprobó fundamentalmente al amparo de la competencia exclusiva que atribuye el artículo 149.1.18ª de la Constitución al Estado para establecer las





bases del régimen estatutario de los funcionarios de las distintas administraciones públicas. En consecuencia, y dado que sería contrario a los principios de unidad, coherencia y sistematicidad del ordenamiento jurídico que el Estado aprobase para sí una normativa de función pública diferente a la que con carácter básico rige para las comunidades autónomas, se sugiere optar por alguna de las siguientes opciones:

- a.) Bien por respetar en todo caso la literalidad del TREBEP cuando éste defina cualesquiera figuras, instrumentos o procedimientos, sin perjuicio del desarrollo que de los mismos pueda realizar el anteproyecto.
- b.) O bien por introducir modificaciones expresas del TREBEP en aquellos elementos que se considere oportuno, indicando en la parte final del anteproyecto el alcance de esas posibles derogaciones y el hecho de que la nueva regulación tendría también carácter básico.

2.- Redacción armonizada con respecto a la normativa existente.

Tanto los empleados públicos como los órganos y organismos gestores están habituados a utilizar las expresiones y términos redactadas en normas presentes, como el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (en adelante Reglamento General de Ingreso) o el propio TREBEP. Sin embargo, tales expresiones y términos son reformulados en el texto del borrador de anteproyecto sometido a informe.

Ello podría generar problemas interpretativos derivados del mantenimiento de la vigencia de la normativa enumerada en el párrafo anterior, que emplea nomenclatura distinta a la empleada en el anteproyecto para designar una misma situación.

Por ello, se sugiere que en aquellos casos en los que se desee mantener el actual marco regulatorio, se reproduzca o se haga referencia a las normas anteriores que se considere oportuno para evitar situaciones de inseguridad jurídica en la aplicación de la nueva ley.

3.- Falta de un régimen transitorio claro.

El texto introduce novedades relevantes con respecto al sistema actual, como, por ejemplo, la desaparición de determinados sistemas de provisión (comisión de servicios) o la modificación del régimen de situaciones administrativas.

Sin embargo, no queda claro cuál sería el régimen aplicable a situaciones como las comisiones de servicio vigentes en el momento de la entrada en vigor de la nueva





norma; o la situación administrativa en la que quedarían los nuevos funcionarios que pudieran resultar afectados por los nuevos plazos máximos de situaciones administrativas no recogidas en el TREBEP.

Por lo tanto, parece necesario desarrollar de manera más pormenorizada un régimen transitorio acorde con los problemas concretos que la entrada en vigor de la norma pudiera generar.

4.- Falta de mención a la Administración electrónica.

Se considera que debería haberse recogido en el texto del anteproyecto la mención expresa a la Administración electrónica, en especial, en lo referido a la regulación de las relaciones de la Administración del Estado con sus funcionarios.

Si bien la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas recoge en su artículo 14 la obligación de que los empleados públicos se relacionen con la administración de manera electrónica, los órganos gestores de los distintos departamentos y organismos se enfrentan con frecuencia a dificultades por no disponer de una norma concreta que regule las relaciones telemáticas entre la Administración y sus empleados. Esta circunstancia podría solventarse en el anteproyecto de ley, mediante un desarrollo más pormenorizado de los aspectos concretos de esta obligación y que vaya más allá de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

→Artículo 1. Objeto y principios de actuación.

Sobre este precepto, se considera necesario trasladar lo siguiente:

- a.) El **apartado 4**, en su **letra c)** incorpora el principio de fomento del acceso a la función pública de “*grupos infrarrepresentados*”. Por motivos de seguridad jurídica, y con el fin de evitar interpretaciones que pudieran suponer un conflicto con el principio de igualdad consagrado en los artículos 14 y 23.2 de la Constitución, debería definirse qué se entiende por “*grupos infrarrepresentados*”.
- b.) Por otro lado, la mención a las personas con discapacidad merecería una letra diferenciada en atención a que se trata de un concepto con entidad legal propia, cuyo contenido resulta claramente definido en la normativa vigente, especialmente en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.





- c.) El concepto legal de atención a las víctimas de violencia de género o sexual al que hace referencia el **apartado 4** en su **letra e)**, va más allá de lo que establece el propio articulado del anteproyecto.
- d.) El **apartado 6**, menciona expresamente la promoción del diálogo social con las organizaciones representativas, variando la fórmula hasta ahora utilizada de “organizaciones más representativas”. Se desconoce si se trata de un mero error o si lo que se pretende con ello es ampliar el diálogo social. Si así fuese, debería indicarse cómo se articularía.

→Artículo 5. Personal funcionario de carrera.

Los dos primeros apartados reproducen lo establecido en el artículo 9 del EBEP, pero reformulados. Dado el carácter básico del TREBEP, y considerando que la definición de los empleados públicos que son funcionarios de carrera, y de las funciones cuyo ejercicio se reserva a los mismos, son cuestiones nucleares del régimen de la función pública, se sugiere respetar en todo caso la literalidad del TREBEP.

→Artículo 9. Cuerpos y escalas de personal funcionario.

En el **apartado 3**, la consideración de “cuerpos y escalas de carácter interdepartamental” puede resultar ambigua, pues existen cuerpos especiales adscritos a un departamento, pero que prestan funciones en varios departamentos de manera ordinaria.

Este artículo parece estar referido únicamente a “*cuerpos generales*”. En tal caso, quizás sería más adecuado usar dicha denominación.

→Artículo 11. Puestos de trabajo.

El texto recoge que el puesto de trabajo “*articula la atribución de derechos y deberes del personal funcionario*”. Dicha expresión resulta ambigua, ya que no queda claro si se quiere decir que la ocupación del puesto hará efectiva el ejercicio de derechos y deberes o que, dependiendo de los puestos, se tendrá unos derechos u otros.

Por otro lado, no se menciona los puestos de personal laboral, por lo que parece referirse únicamente al personal funcionario. Sin embargo, el capítulo en el que este artículo se incardina se denomina “Estructuración del empleo público en la Administración General del Estado”. Si lo que se busca es que este capítulo sea de aplicación únicamente al personal funcionario, sería oportuno indicarlo.





Con el mismo argumento, al referirse el **Capítulo III** al personal directivo público profesional como una categoría específica, parece querer indicarse que dicho personal no se incluye en la estructuración del empleo público en la AGE.

→Artículos 11 y 13:

El **artículo 11.3** alude a que los puestos de trabajo figurarán en la relación de puestos de trabajo y que se identificarán determinadas características. Sin embargo, más adelante el **artículo 13.2** del anteproyecto también describe qué características deben recogerse para los puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo. Sin embargo, no coincide el contenido de ambos artículos. Quizás lo adecuado sería refundir el contenido de ambas disposiciones en un único artículo.

Por otro lado, el texto de este **artículo 13** recoge que las relaciones de puestos de trabajo incluirán tanto puestos de naturaleza funcionarial, como eventual y laboral, lo que no se menciona en otros artículos, con lo que se echa en falta cierta sistemática.

→Capítulo III:

A continuación, se realiza un comentario general en relación con lo establecido en el citado capítulo, que versa sobre el personal directivo público profesional, seguido por algunos comentarios sobre algunos preceptos concretos.

El concepto de personal directivo público que se desarrolla en el anteproyecto se limita a la figura del Subdirector/a General y asimilados expresamente. Se echa en falta una lista abierta o una definición de lo que se entiende por asimilados, o la indicación del procedimiento y el órgano competente para realizar dicha asimilación en la Administración del Estado. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que, por seguridad jurídica, este personal no puede ser otro distinto al que venga determinado en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Por tanto, más que de puestos “asimilados” debería hablarse en su lugar de puestos “con categoría de Subdirector General”, de conformidad con lo que venga determinado en el real decreto de estructura de cada departamento ministerial, o en los estatutos de los organismos del sector público de carácter administrativo que cuenten fundamentalmente con personal funcionario.

Por otro lado, no queda claro si se está creando una relación específica de puestos de trabajo para el personal directivo que se va a denominar “repertorio de puestos de personal directivo”. De nuevo, los puestos incluidos, en su caso, en dicho repertorio, deberían ser coherentes con la definición proporcionada con la Ley 40/2015, de 1 de octubre.





→Artículo 17. Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.

Se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción del **párrafo segundo** de la **letra a)** de este precepto, de modo que se precise que el personal laboral sólo podrá ocupar los puestos calificados como propios de personal directivo público profesional habilitados al efecto en la relación de puestos de trabajo o catálogo de personal correspondiente, y siempre respetando lo dispuesto en el artículo 9.2 del TREBEP cuando establece que:

“En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.”

Adicionalmente a lo anterior, se señala que:

- a.) No queda claro si los repertorios de puestos de personal directivo van a estar abiertos por defecto a cualquier funcionario de cualquier administración.
- b.) La experiencia y antigüedad deberían ir en apartados separados, para su valoración de forma independiente.
- c.) En cuanto al requisito de formación, parece que no va vinculado a una titulación concreta, sino que se quiere hacer referencia a la necesidad formación complementaria. Si ese es el caso, no queda claro si dicha formación tiene que ser previa al acceso al puesto directivo. En el caso de que así fuese, se debería establecer un régimen transitorio, tanto para el personal que ya ocupa dichos puestos y carece de la formación que se quiera exigir como para la cobertura de puestos directivos vacantes con funcionarios que aún no han podido adquirirla.

→Artículo 18. Procedimiento para el nombramiento, duración y cese del personal directivo público profesional.

En relación con la duración del nombramiento y cese recogido en este artículo, se suscitan las siguientes dudas:

- a.) No se entiende cuál es el alcance del motivo de cese recogido en la **letra f)** del **apartado 5**, (pérdida de los requisitos previstos en el artículo 17). Dado que estos requisitos están referidos a antigüedad, formación, experiencia y competencias, resulta difícil plantearse una situación de pérdida sobrevenida, más allá de una evaluación negativa del desempeño.





b.) La letra g) del apartado 5 incluye como causa de cese, de forma excepcional, la pérdida de la confianza. Se trata de una cláusula que podría entenderse contraria al espíritu del resto del **apartado 5** (cuya finalidad parece ser la fijación de causas tasadas para el cese del personal directivo público profesional), y que en todo caso podría reconducirse a lo dispuesto en la **letra c)** del mismo apartado, donde se prevé la existencia de una evaluación negativa como una de las causas que podrían motivar el cese de este personal. En consecuencia, se sugiere revisar la redacción de esta **letra g)**.

Para el caso de que esta observación no fuera aceptada, se sugiere eliminar la expresión “excepcional” y añadir, a cambio, la necesidad de motivación.

Adicionalmente a lo anterior, se advierte de que no se recoge si se genera ningún tipo de protección tras el cese el personal funcionario de carrera. Por ello, surgen dudas de si se seguiría aplicando el actual sistema de garantizar un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al grado consolidado, como dispone actualmente el artículo 50.5 del Reglamento General de Ingreso, o si por el contrario esta protección se derivaría del sistema de tramos de la carrera horizontal que introduce el anteproyecto en su artículo 89.

En consecuencia, se sugiere revisar la redacción de este artículo 18 para hacer alusión al nuevo sistema de protección que supondría, en su caso, la aprobación de la carrera horizontal. Un modelo de carrera que, sin embargo, no termina de regular el anteproyecto de manera completa, haciendo remisiones a su desarrollo reglamentario en muchos de sus elementos esenciales, razón por la que se sugiere considerar las siguientes opciones: Bien completar la regulación de esta figura en el texto del anteproyecto, o bien establecer un régimen transitorio adecuado a fin de garantizar la seguridad jurídica en relación con los ceses que se pudieran producir tras la aprobación del anteproyecto.

c.) En la letra e) del apartado 5 se incluye como motivo del cese el “*despido disciplinario*”. Se entiende que esa expresión debería circunscribirse a los supuestos en que, de manera excepcional y cuando así se especifique en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo o catálogos de personal, se permita la ocupación de puestos con categoría de subdirector general por empleados públicos con la consideración de personal laboral.

→TÍTULO II:

Sobre el mismo, que versa sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, se realizan las siguientes observaciones:





- a.) En las previsiones sobre la planificación estratégica en sus diversos instrumentos, se echa en falta la definición de la plurianualidad y los procesos de elaboración de los diversos instrumentos de planificación.
- b.) En el **artículo 27.2**, al regular las “unidades flexibles”, se recoge que se crearán por el departamento ministerial con competencias en materia de función pública estableciéndose su duración “y competencias”. Al respecto se debería decir “tareas” o “funciones”, ya que las competencias serían más propiamente las establecidas en el real decreto de estructura de cada departamento ministerial.
- c.) En el **artículo 28.4**, se fija un plazo máximo de un año para publicación de las convocatorias, a contar desde la fecha de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la oferta de empleo público. Sería oportuno contemplar la posibilidad de introducir excepciones por circunstancias imprevistas o por razones de oportunidad. Entre los casos que se podrían contemplar para excepcionar el plazo podría estar la coincidencia de convocatorias o la existencia de procesos no finalizados.

→ TÍTULO III:

Sobre el mismo, que versa sobre la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado, se formulan las siguientes observaciones:

- a.) El **artículo 32** cambia la redacción de las materias recogidas en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para evitar dudas interpretativas, quizás sería más recomendable hacer un reenvío a la citada ley orgánica.
- b.) En referencia al **artículo 33**, se debe advertir que el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ya recoge los principios que deben guiar el protocolo de actuación frente al acoso sexual de las Administraciones Públicas.

→ Artículo 36. Principios rectores de acceso al empleo público.

En el mismo se producen alteraciones de orden y omisiones con respecto a lo dispuesto en el TREBEP, lo que puede generar una cierta confusión interpretativa. De igual modo, dado el carácter básico del TREBEP, y considerando que los principios que rigen el acceso al empleo público son un elemento nuclear del régimen de la función pública, se sugiere respetar en todo caso la literalidad de su artículo 55.





→Artículo 41. Sistemas y procesos de selección.

Se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción del **apartado 1** de esta disposición, *in fine*, de modo que se designe con mayor claridad a qué normativa de discriminación positiva se está haciendo alusión.

En relación con el **apartado 10**, se entiende que la intención del texto es poder contar con la posibilidad de que se pueda nombrar funcionarios de carrera a aquellos candidatos que, habiendo superado el proceso selectivo en todas sus fases, pero sin haber obtenido plaza, puedan obtenerla con posterioridad, mediante el sistema de ser nombrados, en caso de que se produzca renuncia y/o ausencia de toma de posesión de quienes sí obtuvieron la plaza en un primer momento.

Si esto es así, en coherencia con lo recogido en el artículo 43 del anteproyecto, debería indicarse expresamente que “*es necesario haber superado el proceso selectivo en todas sus fases*”, para evitar que el artículo se interprete en el sentido de que se puede nombrar a aspirantes que no hayan superado el proceso selectivo en todas ellas.

→Artículo 42. Órganos de selección

En el mismo no queda claro qué clases de órganos de selección existen, si se mantienen los actuales o si se crearán nuevos.

→Artículo 46. Adquisición de la condición de personal laboral.

No se hace ninguna mención en el artículo al denominado periodo de prueba regulado, entre otros, en el artículo 32 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. En consecuencia, se debería incluir la superación de dicho período de prueba, ya que, para el personal laboral, es el equivalente al curso selectivo en el caso del personal funcionario.

→Artículo 47. Causas y pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.

La **letra c)** hace referencia a la jubilación como causa de pérdida de la condición de funcionario. Se debería añadir el calificativo “*total*”, dado que podrían desarrollarse mecanismos de jubilación parcial, que supondrían la extinción de esta condición. En ese sentido, y el caso de que se quiera hacer referencia a la jubilación parcial, debería incluirse también en el artículo 50 del anteproyecto, donde se regula la jubilación.

→Artículo 48. Renuncia.

En el caso de que se pertenezca a varios Cuerpos o Escalas, deberá recogerse de manera expresa si la renuncia se refiere a todos o a alguno de ellos.





→Artículo 50. Jubilación.

Como se mencionó en referencia al artículo 47 del anteproyecto, se debería añadir el término “*total*” referido a la jubilación, para no entender que aquellos empleados acogidos a una eventual jubilación parcial se vieran afectados por lo regulado en este artículo.

Por otro lado, el uso del término absentismo en la **letra d)** del **apartado 4** parece incluir tanto el absentismo justificado como el voluntario o injustificado. Se considera que el texto debe especificar que se trata únicamente del voluntario o injustificado.

→Artículo 53. Pérdida de la condición de personal laboral.

Si no se hiciera mención a la no superación del periodo de prueba en el artículo 46 del anteproyecto para adquirir la condición de personal laboral, debería hacerse en este artículo una referencia a qué ocurre cuando el personal laboral no supera el periodo de prueba establecido en la normativa.

→Artículo 56. Concurso.

En relación con los méritos a valorar no se alude expresamente a la antigüedad, ni a los méritos específicos. Tampoco al grado personal, aunque quizá se incluye en la mención a la progresión en la carrera profesional.

Tampoco se hace mención a otras puntuaciones (víctimas del terrorismo) recogidas en el TREBEP.

Adicionalmente, se condiciona la participación en los concursos a la permanencia de dos años en un puesto de trabajo definitivo, con lo que se elimina la excepción del ámbito de la misma secretaría de estado, lo que podría llevar a restringir en exceso la movilidad.

→Artículo 57. Remoción en los puestos de trabajo obtenidos por concurso.

No se hace referencia expresa al grado consolidado para establecer el puesto al que tiene derecho el personal funcionario removido, lo que podría generar controversias con respecto a la regulación actual, ya que puede llegar a entenderse que la nueva regulación contradice la naturaleza del puesto de concurso. Para mayor seguridad jurídica, debería especificarse esta cuestión, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.5 del Reglamento General de Ingreso, o bien especificar si esta protección se derivaría del sistema tramos de la carrera horizontal que introduce el anteproyecto en su artículo 89, en cuyo caso se vuelve a insistir en la necesidad de optar por alguna de las siguientes opciones: Bien regular de manera completa la carrera horizontal en el artículo 89 del anteproyecto, eliminando las remisiones a su desarrollo reglamentario, o bien introducir un





régimen transitorio adecuado a fin de garantizar la seguridad jurídica en relación con los ceses que se pudieran producir tras la aprobación del anteproyecto.

→Artículo 59. Cese de los puestos de trabajo obtenidos por libre designación.

En línea con anteriores observaciones, no se hace referencia expresa al grado consolidado para establecer el puesto al que tiene derecho el personal funcionario cesado, lo que puede generar problemas, entre otros, de inseguridad jurídica, sin perjuicio de la posibilidad de entender subsumido este sistema de protección en el nuevo sistema de tramos de la carrera horizontal que introduce el anteproyecto en su artículo 89, cuestión que debería especificarse de un modo equivalente a como sugiere hacer este informe en relación con los artículos 18 y 57 del anteproyecto.

→Artículo 60. Provisión temporal de puestos.

En términos generales, el desarrollo de aspectos fundamentales de este artículo (reserva de puesto, características de los puestos que se pueden ocupar) quedan diferidos a su desarrollo reglamentario. En ese sentido se hace notar que una demora en la aprobación de los citados reglamentos, así como la ausencia de un régimen transitorio, puede incidir en la eficacia del sistema de provisión de puestos.

Asimismo, conviene reseñar que el plazo de un año puede ser insuficiente para la provisión definitiva del puesto, por lo que se debería valorar la posibilidad de establecer una prórroga. En caso contrario, debería regularse qué sucede en caso de que no se haya provisto con carácter definitivo.

Finalmente, parece necesario que se indique si se pueden proveer temporalmente tanto los puestos cuya forma de cobertura sea el concurso, como los de libre designación.

→Artículo 61. Adscripción provisional.

No se regula cómo se puede cesar a un funcionario en adscripción provisional.

Además, ni en el artículo 60 ni en el 61 se explican los mecanismos para la revocación o remoción de las formas de provisión provisionales.

→Artículo 63. Movilidad.

No queda claro si la Secretaría de Estado de Función Pública intervendrá en movilizaciones interdepartamentales o en cualquier movilidad de las reguladas en el citado artículo.





→Artículo 64. Movilidad por cambio de adscripción.

La redacción del actual artículo 61 del Reglamento General de Ingreso establece un marco normativo más completo sobre la movilidad por cambio de adscripción que el propuesto en el anteproyecto. En particular, prevé las diferencias cuando el cambio de adscripción se produce en el mismo municipio u otros.

Además, el citado reglamento hace referencia a que sólo pueden ser objeto de este tipo de adscripción puestos no singularizados, algo que no se recoge en el anteproyecto.

Tampoco se indica qué ocurre cuando hay un cambio de adscripción interdepartamental.

→Artículo 65. Movilidad extraordinaria.

En cuanto a la **letra c)**, es preciso tener en cuenta que, en este tipo de movilidad por razones de salud, el principal problema práctico con el que se encuentran las unidades de gestión es que los servicios de prevención no pueden hacer una evaluación de los empleados que se encuentran en situación de incapacidad temporal. Por ello, seguir solicitando como preceptivo el informe del servicio de prevención, obliga a que el empleado/a esté incorporado a su puesto de trabajo, situación que no siempre ocurre si es precisamente el puesto de trabajo lo que causa la situación de problemas de salud.

Podrían articularse otros mecanismos probatorios, como la existencia de informes médicos externos (que puedan ser valorados por los servicios de prevención) aportados por el solicitante que indiquen la relación directa entre las funciones y tareas que desempeña y los motivos de salud aducidos.

Finalmente, en cuanto a la **letra d)**, relativa a la permuta, se debería indicar que los solicitantes no pueden estar participando en convocatorias públicas (concursos, libre designación) o en procesos de selección de cuerpos o escalas de funcionarios. Esto permitiría evitar situaciones indeseadas derivadas de solicitudes de permuta en las que los solicitantes estén participando en procesos de cobertura de vacante.

→Artículo 66. Movilidad voluntaria entre administraciones públicas.

En aras de salvaguardar el respeto del orden de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas establecido en las normas integrantes del bloque de constitucionalidad, y sin perjuicio de las observaciones que pudiera trasladar en su caso el Ministerio de Política Territorial, se sugiere considerar la necesidad de revisar la redacción del **párrafo tercero del apartado 4** de este precepto, dado que parece atribuir una obligación a las demás administraciones públicas con carácter básico, cuando lo cierto es que la disposición final segunda señala que el anteproyecto no tiene carácter básico a excepción de la disposición





final tercera, que sí se dicta con este carácter en virtud del artículo 149.1.18ª de la Constitución.

→Artículo 67. Situaciones administrativas del personal funcionario.

En el **apartado 2**, referido a las situaciones administrativas del personal funcionario interino, se recoge que este tipo de personal podrá acceder a la situación administrativa de servicios especiales. Dado el carácter temporal que, por definición, preside la relación jurídica del personal interino con la Administración, resulta extraña la posibilidad de que se les aplique esta situación administrativa, que lleva aparejada reserva del puesto de trabajo en origen.

→Artículo 69. Servicios especiales.

Quizás se debería incluir en el texto del anteproyecto una previsión específica para dar respuesta a la situación de los funcionarios que ocupan contratos de agente temporal, que evitase quedar en situación de excedencia voluntaria por interés particular. Esa respuesta podría pasar por incorporar la posibilidad de reconocer bien una situación de servicios especiales, bien una comisión de servicios.

Por otro lado, en el **apartado 3** parece que se hace referencia a que los tres años no continuados deben serlo en el mismo puesto (*“en dicho cargo”*). Esta interpretación podría solucionarse modificando esa expresión por la de *“en dicha situación”*.

→Artículo 71. Excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, se están suscitando problemas en relación con determinados procesos de becas para los que únicamente aquellos funcionarios que prestan servicios en organismos públicos de investigación pueden disfrutar de una exoneración de los plazos mínimos legales para acceder a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Se sugiere dar cobertura a figuras específicas como estancias investigadoras mediante becas europeas que obligan a adoptar la normativa de becas existente y, por tanto, a propiciar la renuncia a la condición de funcionario en casos en los que la experiencia que vaya a adquirirse en Europa puede resultar de mucha utilidad para el posterior desempeño del puesto como funcionario. A tal fin, podría articularse algún mecanismo para la excedencia voluntaria por interés particular en este tipo de supuestos como medida excepcional, y siempre que se trate de programas públicos.

Adicionalmente, tal y como se ha desarrollado en el caso de los agentes temporales, podría exigirse que, para acceder a este tipo de excedencia se cuente con el parecer positivo del departamento en el que presta servicios el solicitante y, en caso de que tuviera algún tipo de reserva de puesto en otro departamento, también la autorización de este último.





→Artículo 80. Reingreso al servicio activo.

En general, con respecto al reingreso de aquellas situaciones que no conllevan derecho a reserva de puesto de trabajo, surgen problemas con el reingreso de los funcionarios del grupo A1, ya que no en todos los casos cuentan con antigüedad suficiente para poder participar en los concursos específicos que convocan los departamentos.

Adicionalmente, este artículo genera dudas porque, mientras que en la regulación de algunas de las situaciones administrativas se establece que el reingreso se efectuará por concurso, el artículo 80 del anteproyecto abre la posibilidad a que sigan existiendo los reingresos por adscripción provisional.

Si esto es así, debería indicarse de manera expresa en qué casos se puede utilizar este mecanismo de reingreso.

→Artículo 81. La evaluación del desempeño. Concepto y fines.

Todo el sistema de evaluación del desempeño se deriva de la planificación estratégica citada en el **apartado 1, párrafo segundo** de este artículo.

Por la importancia de este instrumento quizá sería conveniente un desarrollo de su contenido en el cuerpo del anteproyecto.

→Artículo 82. Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño.

En relación con este precepto se considera necesario señalar que el personal al amparo del convenio colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, entidades públicas empresariales vinculadas a este ministerio, tienen implantados sistemas de valoración de objetivos, productividad e incentivos pactados en convenio colectivo desde hace varias décadas, que vendrían a evaluar el rendimiento. Estos sistemas están adaptados a las características especiales del sector ferroviario y la idiosincrasia de las funciones que se desarrollan en ambas E.P.E, a la par que están acordados con la representación de los trabajadores y se encuentran plenamente integrados en las relaciones laborales de estas entidades.

En general, aplicar las mismas medidas a las E.P.E que a la Administración General del Estado no en todos los casos es la solución idónea, porque la naturaleza de estas entidades empresariales, la finalidad para las que están constituidas, su necesidad de adaptarse de forma flexible al mercado, y el hecho de que no se encuentren en el ámbito de aplicación del convenio único de la Administración, sino que dispongan de sus propios ámbitos de negociación colectiva y convenios colectivos propios, exigen diferenciación de tratamiento entre la AGE y el sector público institucional.





Con este motivo, se propone añadir un segundo párrafo al artículo 82 (que se subraya), con lo que su redacción final sería:

“Artículo 82. Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño.

La participación en los procesos de evaluación del desempeño será obligatoria para todo el personal que se encuentre en situación de servicio activo o asimilada. Reglamentariamente se regulará su aplicación al personal que se encuentre en otras situaciones administrativas.

Respecto del personal de las entidades públicas empresariales, que se rige por el Derecho Laboral, les seguirá siendo de aplicación el sistema de evaluación de productividad que se encuentre acordado en sus propios convenios colectivos vigentes.”

→Artículo 85. Requisitos para el establecimiento de un modelo de evaluación del desempeño:

Se vincula la evaluación del desempeño al cumplimiento de planes estratégicos. En ese sentido, se debería definir qué se entiende por planificación estratégica y cuál debería ser su contenido. No queda claro si la mención a los planes estratégicos de este artículo son los mismos que se menciona en el artículo 25.

→Artículo 88. Carrera vertical.

El **apartado 3** establece que los puestos adjudicados en libre designación tienen carácter definitivo, lo que llevaría a considerar que esta previsión también afecta a los puestos de directivo público así ocupados, aunque los nombramientos duren, inicialmente, cinco años.

Si esto es así, se debería citar expresamente.

→Artículo 90. Fomento de la promoción interna vertical.

En el **apartado 2, letra c)** se establece que las pruebas de acceso por promoción interna eximirán de la acreditación de los conocimientos ya exigidos para el ingreso en el cuerpo o escala de origen.

Esta redacción puede generar el problema derivado de que entre los temarios para el acceso a cuerpos o escalas de los subgrupos A1 y A2 existen coincidencias de conocimientos, ya que se parte de materias comunes (de hecho, algunos títulos de temas comparten redacción). Sin embargo, ni el nivel de profundidad ni la forma de evaluación es equivalente. Por ello, para evitar que se recurran bases de procesos selectivos de promoción interna alegando que se incumple este precepto, debería desarrollarse más su contenido.





Por otro lado, mediante el **apartado 3** parece que se modifica lo dispuesto en el artículo 78.3 del Reglamento General de Ingreso, actualmente vigente. En éste, el personal funcionario de carrera puede optar, en el momento de su toma de posesión y, a petición propia, entre:

- Conservar el grado personal consolidado en el cuerpo o escala de origen
- Conservar el tiempo de servicios prestado en puesto de carácter definitivo en el cuerpo o escala de origen para la consolidación del grado personal en el nuevo cuerpo o escala.

Con la nueva redacción, parece que se permite que se puedan utilizar las dos posibilidades de manera simultánea.

Si esto es así y se elimina la expresión “*a petición propia*”, se debería incluir “*el tiempo de servicios prestado en puestos obtenidos con carácter definitivo*”.

En cualquier caso, la consolidación del grado personal es una de las situaciones más variadas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, por lo que se debería mantener la expresión “*a petición propia*”.

→ **Artículo 99. Retribuciones del personal funcionario interino.**

Este artículo regula las retribuciones asignadas al personal interino de forma distinta a la regulación realizada por el artículo 25 del TREBEP, lo que podría dar lugar a problemas interpretativos.

→ **Artículo 102. Dedución de retribuciones.**

La deducción de haberes en caso de ausencias no justificadas está desarrollada de manera muy somera.

En el texto del anteproyecto, se cita la existencia de “*diferencia no justificada en la jornada*”, pero no se establece si se refiere a la jornada diaria, anual, mensual o semanal, lo que puede dar lugar a diferencias interpretativas si los calendarios departamentales no regulan esta materia de forma homogénea.

Por otra parte, se hace notar que el derecho de huelga no es una “*situación*”, sino el ejercicio de un derecho fundamental. La deducción de haberes del derecho de huelga viene regulada tanto para personal laboral como para funcionario en su normativa específica.

→ **TÍTULO VII:**

Sobre el mismo, que versa sobre el aprendizaje, la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, se formulan las siguientes observaciones:





- a.) En general, se observa una buena sistematización y se establecen nuevas obligaciones pedagógicas (guías metodológicas), de planificación y de coordinación.

Sin embargo, se echa en falta una mayor conexión de la formación y las competencias con la movilidad y el contenido de los puestos: el texto menciona catálogos de competencias, pero se pierde la oportunidad de relacionarlos con las relaciones de puestos de trabajo y con los concursos (repertorios funcionales).

También se echa en falta criterios más claros para el reconocimiento de la formación realizada fuera de la Administración del Estado. La regulación de los requisitos básicos por los que un curso es válido o no de cara a la promoción profesional no debería confiarse a normas con rango reglamentario (reglamento del Registro de la Administración del Estado o el desarrollo reglamentario de la acreditación de competencias).

- b.) En relación con algunos preceptos concretos de este título VII, se informa lo siguiente.

→ **Artículo 106. Principios de actuación.**

Se debería incluir en el **apartado 9** el término “*accidentes en acto de servicio*”, porque en el caso de los funcionarios cuya cobertura sanitaria depende de MUFACE no se trata de accidentes laborales.

→ **Artículo 107. Centros de aprendizaje:**

No queda claro, en una lectura conjunta de los artículos 107 y 108 del anteproyecto, si los departamentos ministeriales tienen competencia para la acreditación de competencias o si son sólo los Centros Especializados de Aprendizaje. Y es que en el 107 se dice que los Centros “podrán...” y en el 108 que los Departamentos podrán desarrollar “procesos formativos y otras actividades de promoción”, no acreditación, por tanto. Tal vez convendría aclararlo.

Por otra parte, existen centros como el Criptológico Nacional que están impartiendo cursos que actualmente son valorados como méritos y que no se recogen en la relación de Centros Especializados de Aprendizaje.

Tampoco se está teniendo en cuenta los cursos de formación impartidos por los Centros de formación de las comunidades autónomas y sus fórmulas de valoración en el ámbito de la Administración del Estado.





→Artículo 113. Permisos de personal funcionario al servicio de la Administración del Estado.

Como sugerencia, quizás el anteproyecto podría abordar también de manera más específica los permisos para otro tipo de formación que, sin estar directamente relacionados con la función pública, puedan ser útiles para la Administración.

→Artículo 125. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

La redacción de su **apartado 2** debería adaptarse a lo regulado en el artículo 94.2 del TREBEP.

En todo caso, habría que aplicarle los efectos favorables al “*presunto infractor*”.

El **apartado 4**, *in fine*, parece que se refiere a la prejudicialidad penal, pero no queda muy claro en la redacción. Se podría adoptar una redacción alternativa como la que se propone a continuación:

“La existencia de una cuestión prejudicial penal de la que no pueda prescindirse para dictar la resolución o que condicione directamente el contenido de ésta determinará la suspensión del procedimiento mientras aquélla no sea resuelta por los órganos penales a quien corresponda.”

→Artículo 130:

De conformidad con el principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución, se sugiere considerar la necesidad de revisar la redacción de este precepto de manera que la horquilla temporal establecida para las diferentes sanciones guarde coherencia con lo dispuesto a tal efecto en el artículo 16 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero o bien se aclare los efectos de la nueva regulación sobre la vigente, que en principio parece se mantendría...

→ Artículo 134. Anotación y cancelación de sanciones.

Se sugiere considerar la conveniencia de revisar la redacción del **tercer párrafo del apartado 2** de este precepto, de modo que guarde mayor coherencia con lo dispuesto en el artículo 68.2 del TREBEP, previéndose por lo tanto las consecuencias que pudieran derivarse, en cuanto a la anotación de sanciones, del ejercicio de la potestad que ostentan los órganos de gobierno de las administraciones públicas para conceder, en su caso y con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido.





→Artículo 135. Procedimiento disciplinario.

Los principios recogidos en el anteproyecto respecto al procedimiento disciplinario deberían armonizarse con los previstos en los artículos 25 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

→Disposición adicional segunda. Personal con legislación específica.

Los organismos públicos del sistema portuario de interés general -al igual que otros organismos públicos, agencias y entidades integrantes del sector público estatal- carecen de funcionarios de carrera en sus plantillas, por lo que, en consecuencia y a pesar de lo dispuesto por el apartado 2 del artículo 9 del TREBEP, las funciones que implican participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas han de ejercerse por el personal laboral de los organismos portuarios que al efecto éstos designen.

Por ello, la disposición adicional vigésima tercera del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, establece que:

“No será de aplicación al personal de los organismos portuarios lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 9 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.”

En este sentido, este ministerio considera necesario contemplar esta circunstancia de modo similar en el anteproyecto de ley de función pública en tramitación, por lo que se sugiere incluir en la disposición adicional segunda del anteproyecto de ley, un nuevo apartado con la siguiente redacción:

“No será de aplicación al personal de los organismos portuarios lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 5 de la presente ley.”

→Disposición adicional tercera. Reconocimiento de servicios prestados en las Administraciones Públicas de cualesquiera Estados miembros de la Unión Europea.

En relación con este precepto, se observa que quizás sería más adecuado, por razones de sistematicidad, incorporar en el articulado un precepto regulador del reconocimiento de servicios previos, y de los servicios reconocibles a efectos de antigüedad, en lugar de regular lo referido a las administraciones de terceros estados dejando, además, vigente la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública que ha quedado anticuada en muchos aspectos.





→ **Disposición adicional sexta. Catálogos de puestos del sector público estatal.**

En relación con esta disposición, se considera necesario trasladar las siguientes observaciones.

Primera.

Desde 1984, el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, extiende el sistema de relación de puestos de trabajo a los Organismos Autónomos y a las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, y no al resto de entidades públicas dependientes de la Administración del Estado como son las entidades públicas empresariales, caso de Adif y Adif-Alta Velocidad, con personalidad jurídica propia y autonomía en su gestión.

Adif y Adif AV son entidades públicas empresariales que según el artículo 28 de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre del Sector Ferroviario, el artículo 106 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y sus Estatutos, en cuanto a su personal, se rigen por el derecho laboral.

De acuerdo con ello, el instrumento organizativo que aplican las entidades Adif y Adif AV se encuentra regulado en su propio Convenio Colectivo.

Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares, como los catálogos de puestos de trabajo, son un instrumento organizativo diseñado para la Administración General del Estado partiendo la figura funcional, pero no es el más idóneo para entidades compuestas exclusivamente por personal laboral que requieren modelos flexibles que permita la adaptación de sus estructuras organizativas y profesionales a las condiciones cambiantes del entorno empresarial y que como Adif y Adif AV desarrollan actividades prestacionales, de gestión de servicios o de producción de bienes de interés público, susceptibles de contraprestación.

Segunda.

Adicionalmente a lo anterior, debe ponerse de manifiesto que en este momento el servicio de transporte ferroviario vive unas circunstancias críticas, debido al proceso de liberalización que está teniendo lugar en el transporte interior de pasajeros. Ello debe tenerse especialmente en cuenta a la hora de imponer cargas a las empresas públicas, lo que podría disminuir su competitividad.

En el régimen jurídico de la función pública existen técnicas y procedimientos que afectan a la gestión de personal funcionario, y asimilados, y que podría entenderse que no están diseñados ni se adaptan fácilmente a las necesidades de las empresas que intervienen en el mercado. Estas empresas públicas, con





independencia de su personificación, han sido creadas para la prestación de servicios en el mercado y no para el ejercicio de potestades públicas. Por ello, seguramente debería ser más nítida la separación en cuanto a régimen de personal, evitando incoherencias, contradicciones y dificultades añadidas en el ámbito de su gestión laboral específica.

En este contexto, si bien en el **artículo 2, apartado 1, letra c)**, del anteproyecto, se incluye al personal funcionario, laboral y eventual al servicio de las entidades públicas empresariales dentro del ámbito de aplicación de la norma, no es fácil en la práctica delimitar con exactitud los preceptos que resultarían de aplicación a dichas entidades.

En este sentido, cabe igualmente señalar que el **apartado 4** de la **disposición adicional segunda** del anteproyecto establece que los principios contenidos en los artículos 1, 36 y 40 del mismo serán de aplicación a las entidades del sector público estatal que no estén incluidas en el artículo 2 y que estén definidas así en su normativa específica. Lo cual no permite tampoco establecer con facilidad cuál es el régimen jurídico que resultará aplicable al personal de las sociedades mercantiles estatales.

Como se ha planteado con ocasión del referido TREBEP, en el seno de un mismo grupo empresarial, reestructurado por mandato del legislador, es problemática la diferenciación de régimen de obligaciones y derechos entre unos trabajadores y otros, por el hecho de prestar servicios en la matriz o en una filial.

Siendo ya problemática la afectación del TREBEP a la gestión de personal de las entidades públicas empresariales, y recordando que el grupo empresarial de RENFE-Operadora, E.P.E. incluye sociedades mercantiles estatales, sería deseable la mayor claridad posible respecto del régimen jurídico aplicable al personal del sector público.

Al respecto, entendemos que norma proyectada no tienen la suficiente claridad en la regulación de categorías muy diferentes de personal. Conteniéndose en el texto menciones expresas a las entidades públicas empresariales, cabe nuevamente citar la **disposición adicional segunda**, que en su **apartado 6** indica que:

«Las entidades públicas empresariales, las universidades no transferidas y demás entes del sector público estatal podrán contratar personal laboral de acuerdo con lo que establezca su normativa específica».

Esta redacción, unida al sentido que debe darse al concepto de 'Administración General del Estado' según el texto del anteproyecto, pone de manifiesto los problemas advertidos y no se compadece enteramente con la finalidad puesta de manifiesto en la MAIN de terminar con el elevado volumen de normas con rango legal actualmente en vigor en la materia y con el complejo sistema de vigencias y





aplicaciones transitorias, que ha caracterizado tradicionalmente el complejo régimen jurídico del empleo público en la Administración del Estado.

Interesa especialmente aclarar si resultarán de aplicación, y en qué medida, a la Entidad Pública Empresarial RENFE-Operadora, y a las sociedades mercantiles estatales que forman su grupo empresarial, las obligaciones relativas a:

- i) la evaluación del desempeño,
- ii) la planificación estratégica de los recursos humanos, y
- iii) la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo.

Al respecto, cabe recordar que en las empresas públicas, sometidas a derecho privado y con la misión de intervenir en el mercado, resulta siempre problemática la aplicación de técnicas que se han diseñado de ordinario para el régimen de la función pública, que atiende a otros objetivos, diferentes a la prestación de servicios en mercados plenamente liberalizados.

Tercera.

Por estos motivos, se proponen una serie de modificaciones en la redacción de la disposición adicional sexta, además de la inclusión de un nuevo apartado 4, según se subraya a continuación, con lo que su redacción final sería:

“Disposición adicional sexta. Catálogos de puestos del sector público institucional estatal.

1. Las entidades del sector público institucional estatal que no dispongan de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares estructurarán su organización mediante la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo que será público. En este catálogo se identificarán los puestos, funciones o categorías que, de acuerdo con sus estructuras salariales, perciban complemento que retribuya el factor de incompatibilidad.

2. El catálogo de puestos de trabajo se elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley y para su confección se partirá de los efectivos existentes, incluido el personal directivo, destinados a cubrir las necesidades de carácter permanente de la entidad en materia de recursos humanos. La aprobación del mismo, así como sus posteriores modificaciones requerirán, en todo caso, de informe previo favorable de los Ministerios competentes en materia de Función Pública y de Hacienda.

3. Del mismo modo, las entidades y consorcios que ya dispusieran de un instrumento organizativo de sus recursos humanos lo someterán a informe de los Ministerios competentes en materia de Función Pública y de





Hacienda, para su convalidación o adaptación, excepto los que ya formen parte de la relación de puestos de trabajo de la Administración del Estado.”

4. El contenido de esta Disposición no será de aplicación a las Entidades Públicas Empresariales y Sociedades Mercantiles Estatales pertenecientes al sector público institucional estatal, que seguirán rigiéndose por sus propios instrumentos de ordenación, Convenios Colectivos o normas laborales negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores en sus ámbitos respectivos y sin sujeción a lo dispuesto en el Capítulo II del Título I de esta Ley.”

→ Disposición adicional novena. Unidades de inclusión del personal con discapacidad.

Se considera conveniente que, al igual que sucede con las unidades de igualdad, se regulen también en el articulado y no en una disposición adicional las unidades de inclusión de personas con discapacidad dotándolas, con ello, de mayor relevancia.

→ Disposición adicional décima. Racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado:

De conformidad con los principios de jerarquía normativa y seguridad jurídica consagrados en el artículo 9.3 de la Constitución, así como con el artículo 75.2 del TREBEP, se sugiere considerar la necesidad de revisar la redacción de este precepto en tanto del mismo parece derivarse que se confiere al Gobierno la posibilidad de proceder a una racionalización de los cuerpos y escalas de la Administración del Estado a través de instrumentos diferentes de un proyecto de ley.

En cambio, se advierte que el artículo 75.2 del TREBEP antes citado es categórico al disponer que “*Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas*”.

→ Disposiciones transitorias.

De forma adicional a las disposiciones transitorias ya existentes, al menos deberían desarrollarse también los siguientes aspectos:

- Régimen transitorio para las comisiones de servicio vigentes
- Régimen transitorio para los mecanismos de provisión existentes hasta que no se desarrollen reglamentariamente las disposiciones de la futura norma.





- Régimen transitorio para los procesos selectivos que se hayan convocado o se esté desarrollando en el momento de entrada en vigor de la nueva norma.
- Régimen transitorio para las situaciones administrativas

b.) En relación con la MAIN.

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como con el artículo 2.1.i) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se sugiere considerar la necesidad de incluir en el propio documento de la MAIN una valoración de las alegaciones formuladas en los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública, justificando en cada caso las razones que hubiesen llevado al órgano directivo competente a incorporar, no incorporar o incorporar parcialmente las mismas.

5.- CONCLUSIÓN.

En lo que respecta al ámbito competencial de este ministerio, esta Secretaría General Técnica da traslado de una serie de observaciones sobre el **“Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado”** y su MAIN.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Angélica Martínez Ortega

SRA. SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y
FUNCIÓN PÚBLICA.



INFORME SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO PROMOVIDO POR EL MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (DSA/2/23).

Recibido en esta Secretaría de Estado el Proyecto de ley de referencia, se formulan las siguientes observaciones al texto del mencionado proyecto normativo.

Observación 1.

Se insta a eliminar la referencia a la acreditación de la compatibilidad de la discapacidad con el desempeño de las tareas y funciones a la que se refiere el párrafo primero del artículo 28.6 (en negrita):

“Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

[...]

6. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten su discapacidad y acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de la presente ley. Las plazas que queden desiertas correspondientes a este cupo podrán acumularse al turno libre”.

Justificación:

La frase *“y acrediten igualmente que ésta es compatible con el desempeño de las tareas y funciones”* es contraria a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (ratificada por España el 23 de noviembre de 2007), en concreto a sus artículos 1 *“Propósito”*, 4 *“Obligaciones generales”* y 27 *“Trabajo y empleo”*, puesto que es una acreditación que no se exige en otros casos, para los que basta la superación de las pruebas selectivas. La adecuación a las tareas y funciones ha de hacerse mediante la correspondiente dotación de apoyos.

Observación 2.

Se sugiere considerar, para el párrafo segundo del artículo 28.6, la elevación del cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual al tres por ciento de las plazas ofertadas:

“Artículo 28. Oferta de Empleo Público.

[...]

6. [...]. La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento 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”.

Justificación:

Puesto que se incrementa el cupo de reserva para las personas con discapacidad en tres puntos, pasando del siete por ciento presente en el vigente artículo 59.1 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público al diez por ciento en la propuesta a examen, se sugiere considerar incrementar también la reserva



para personas que acreditan discapacidad intelectual para aumentar esta en un punto porcentual, pasando del dos por ciento veinte en el mencionado artículo al tres por ciento.

Observación 3.

Se sugiere adecuar a la legislación vigente la referencia a la "accesibilidad" prevista en el artículo 36.d):

"Artículo 36. Principios rectores de acceso al empleo público.

La Administración del Estado seleccionará a su personal de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios recogidos en el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto del ordenamiento jurídico. En particular:

[...]

*d) **Accesibilidad**, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública".*

Justificación:

El artículo 2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, define la **accesibilidad universal** como "la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas."

Por lo anterior se propone sustituir "accesibilidad" por "accesibilidad universal" en el artículo 36. d).

Observación 4.

En sentido análogo a la observación 1, se insta a eliminar la referencia a la acreditación de la compatibilidad de la discapacidad con el desempeño de las tareas y funciones a la que se refiere el final del párrafo primero del artículo 40.3:

"Artículo 40. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

[...]

3. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas."

Justificación:

Como ya se ha explicado, esta previsión es contraria a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad puesto que es una acreditación que no se exige en otros casos, para los que basta la superación de las pruebas selectivas. La adecuación a las tareas y funciones ha de hacerse mediante la correspondiente dotación de apoyos.

Observación 5.

Se sugiere completar el párrafo segundo del artículo 41.3. en los términos siguientes:

"Artículo 41. Sistemas y procesos de selección.

[...]



3. [...] 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 tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas y de telecomunicaciones, **siempre que dichas pruebas sean adecuadas y estén relacionadas con las funciones a desarrollar en los Cuerpos o Escalas a los que se aspira.**”

Justificación:

Es necesario precisar que la exigencia de pruebas han de estar relacionadas con el desarrollo de tareas y funciones propias del Cuerpo o Escala de que se trate.

Observación 6.

Se sugiere la inclusión de una nueva disposición final, modificativa del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público., con el siguiente texto:

“Disposición final XX. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 59.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, queda redactado en los siguientes términos:

“1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos, el tres por ciento 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”.

Justificación:

La disposición modificatoria referida es coherente con las observaciones 1, 2 y 4 previas.

EL DIRECTOR DEL GABINETE

Ricardo Molero Simarro





INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.

Con fecha 13 de enero de 2023 tuvo entrada en este departamento, proveniente del Ministerio de Hacienda y Función Pública, petición de informe en relación con el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, a efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Una vez examinado el texto y la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) remitidos, y consultados los centros directivos de este departamento ministerial, se informa lo siguiente:

I. Antecedente, objeto y contenido.

Después de quince años de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, cerca de un 30% del articulado de la ley básica ha quedado en una situación de “transitoriedad permanente”, en la que permanece vigente el disperso régimen jurídico aprobado para gestionar los recursos humanos hace más de treinta años.

Este anteproyecto de ley tiene por objeto regular el empleo público en la Administración del Estado al servicio de una Administración del siglo XXI, armonizar el actual y disperso sistema legal, sentar las bases de un nuevo sistema jurídico integral para la gestión del capital humano, mejorando y modernizando de los instrumentos de gestión de los recursos humanos, así como desarrollar el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y lograr una mayor seguridad jurídica y simplicidad normativa.

El anteproyecto de ley consta de 139 artículos, divididos en once títulos, once disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El título preliminar se refiere al objeto, principios de actuación y ámbito de aplicación.

El Título I se dedica a las clases de personal, a su estructuración y a la figura del directivo público profesional.

El Título II se refiere a la planificación estratégica de los recursos humanos, que se llevará a cabo a través de los planes o directrices de ámbito general de Función Pública, de los específicos de los departamentos ministeriales u organismos públicos y, en su caso, de los planes de reestructuración en sectores concretos.

El Título III, sobre garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado, introduce los criterios en materia de igualdad que estarán





presentes en las actuaciones de la Administración del Estado, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, se establece la base jurídico-legal de las unidades de igualdad para el ámbito de la Administración del Estado. Se desarrollan instrumentos de garantía de igualdad, como los planes de igualdad y, como instrumento de prevención, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y se regulan las actuaciones de formación en igualdad por la Dirección General de Función Pública y un cauce específico de negociación colectiva para los asuntos de igualdad.

Como novedad, se incluye una referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en cuanto a la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo a efectos de esta ley en relación con la tipificación de la falta muy grave prevista en el artículo 127.1.b) del texto.

El Título IV regula el acceso al empleo público, así como la provisión de puestos de trabajo y las situaciones administrativas.

El Título V recoge la regulación de la evaluación del desempeño, que será anual y obligatoria para todo el personal que se encuentre en situación de servicio activo o asimilado, y tendrá efectos en la percepción de complemento de desempeño, la progresión en la carrera profesional, la provisión de puestos de trabajo y la continuidad en los puestos ocupados por concurso y los puestos ocupados por el personal directivo público profesional; así como la valoración de las necesidades formativas.

El Título VI se dedica a la carrera, promoción profesional y retribuciones. Destaca la regulación de la carrera horizontal, complementaria a la estructura por niveles de los puestos de trabajo, consistente en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos.

El Título VII regula el aprendizaje, la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales. Distingue entre modalidades presenciales y no presenciales, articulándose estas últimas a través del teletrabajo. En todo caso, ambas modalidades deben garantizar los derechos digitales. Entre los permisos destaca el de las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

El título VIII se refiere a las modalidades de prestación de servicios, jornadas y permisos.

El Título IX establece la regulación sobre el diálogo social, la seguridad y la salud laboral. Se impone a la Administración del Estado, en el marco de su deber de velar





por la protección de la salud de los empleados públicos a su servicio, adoptar las medidas preventivas y organizativas necesarias.

El Título X regula la exigencia de responsabilidad disciplinaria en la Administración del Estado, unificando las previsiones en materia disciplinaria para mayor seguridad jurídica.

El Título XI se refiere a los órganos competentes en materia de función pública.

La parte final consta de 11 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

En cuanto a las nuevas figuras introducidas por la norma, se establecen varias disposiciones transitorias para fijar el régimen aplicable hasta la completa implementación del anteproyecto de ley: la determinación del nombramiento, cese del personal directivo público profesional y del personal eventual y del régimen retributivo del personal directivo público profesional, la validez de los sistemas de evaluación del desempeño que ya estén implementados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley y la garantía de derechos retributivos.

La MAIN prevé un impacto de género positivo en tanto u articulado viene directamente alineado y da plena cobertura legal a las medidas y actuaciones que se han venido llevando a cabo, así como las recomendaciones incluidas en el Informe final de seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, tanto en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

II. Observaciones.

Se formulan las siguientes observaciones en la medida en que pudieran contribuir al acierto y a la calidad del texto normativo.

Primera. Al lenguaje inclusivo.

Se reconoce el esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo, y en esta línea, se propone sustituir los siguientes términos que aparecen solo en masculino: *funcionarios* y *trabajadores*, **por personal funcionario y personas trabajadoras.**

De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece lo siguiente:

“Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.





A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

...11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

Segunda. Al artículo 1.

Se propone la siguiente redacción al apartado 4 e) del artículo 1:

“Artículo 1. Objeto y principios de actuación.

(...)

4. Este empleo público se regirá por los siguientes principios rectores de actuación:

(...)

*e) Garantía de la igualdad de trato **y no discriminación y en particular, de la igualdad de trato y** de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la atención a víctimas de violencia de género o de violencia sexual.*

Con esta propuesta se trata de dar cumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, aplicable al sector público, conforme su artículo 2.4 y al ámbito del acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público, en virtud de su artículo 3.1 b).

Tercera. Al artículo 30.1 y 2.

Se propone la siguiente redacción:

“Artículo 30. Criterios de actuación en materia de igualdad.

1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres guiará la actuación de la Administración del Estado en materia de empleo público, fomentando la transformación de la cultura organizacional hacia entornos igualitarios y seguros, libres de sesgos y estereotipos de género, en los que se garantice la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos.





Asimismo, la Administración del Estado velará por la plena integración del principio de igualdad en el acceso al empleo público, en la promoción de la carrera, en los planes de formación y aprendizaje, en el acceso a los puestos de liderazgo y de toma de decisiones y en el ámbito de la conciliación y responsabilidad de cuidados, con tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La Administración del Estado velará también por la igualdad de trato y no discriminación, adoptando las medidas necesarias para prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación directa o indirecta.

2. A tal fin, la actuación de la Administración del Estado ~~deberá someterse a~~ **se guiará por** los criterios previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y **garantizará el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de conformidad con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

Estas propuestas responden a la necesidad de hacer referencia a las obligaciones que impone la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En este sentido, como se ha expuesto, la citada ley resulta aplicable al sector público, conforme su artículo 2.4 y al ámbito del acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público, en virtud de su artículo 3.1 b).

En particular, en materia de empleo el artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, dispone lo siguiente:

“1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

(...)

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.





Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo”.

Cuarta. Al artículo 30.3.

Se considera conveniente la modificación del apartado 3 del artículo 30, relativo a los criterios de actuación en materia de igualdad, al objeto de dar una nueva redacción a las letras a) y c), en los siguientes términos:

“Artículo 30. Criterios de actuación en materia de igualdad.

(...)

3. En particular, la Administración del Estado desarrollará las siguientes actuaciones:

*a) Velará por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional **y promoverá la presencia de mujeres en los cuerpos y escalas de personal funcionario, así como en grupos y niveles de personal laboral, en los que estén infrarrepresentadas** ~~promoviendo acciones para una mayor representación de mujeres en aquellos ámbitos donde están infrarrepresentadas.~~*

(...)

*c) Promoverá que todas las modalidades de prestación de servicios, presencial o mediante teletrabajo, respeten los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres **y evaluará la utilización que hacen mujeres y hombres de las distintas modalidades y sus efectos en la promoción profesional, fomentando su utilización equilibrada.***

(...)

En relación con la propuesta introducida en el apartado a) del artículo 30.3, se fundamenta en la importancia de visibilizar y abordar la segregación que existe en varios cuerpos, escalas y niveles de la Administración.





En este sentido, el diagnóstico del III Plan de igualdad de la AGE, en el apartado “Distribución por sexo y cuerpo o área de actividad”, reconoce que *“El análisis de la presencia de hombres y mujeres entre los diferentes cuerpos del personal funcionario y en las distintas áreas de actividad del personal laboral permite dar cuenta más en detalle sobre la existencia o no de segregación horizontal en la AGE. En el caso de la Administración General del Estado, existe una mayor tendencia a la presencia equilibrada en los distintos cuerpos o áreas de actividad. No obstante, existen cuerpos de personal funcionario o áreas de actividad de personal laboral en los que todavía no se ha alcanzado una presencia equilibrada (entre el 40 % y el 60 %), lo que lleva a hablar de segregación laboral u horizontal por sexo en dichos cuerpos”*.

En este sentido, el citado plan incluye varias tablas que muestran por grupo o escala, los cuerpos donde la presencia entre mujeres y hombres no es equilibrada, lo cual supone una pérdida importante de talento y repercute en la brecha salarial.

Por ello, resulta indispensable reflejar explícitamente la necesidad de seguir llevando a cabo actuaciones para incrementar la presencia de mujeres en cuerpos y escalas, y en grupos y niveles, en los que se encuentren infrarrepresentadas, al objeto de atajar esa segregación horizontal, bien sea con la redacción propuesta o bien con una alternativa en el sentido indicado.

En cuanto a la propuesta de modificación del apartado c), esta se introduce porque, con independencia de que la recientemente aprobada Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, prevea como uno de los criterios evaluables la igualdad entre mujeres y hombres, resulta fundamental hacer en este anteproyecto de ley una referencia expresa a la necesidad de evaluar específicamente la implantación de la prestación de servicios mediante teletrabajo, como un ámbito especialmente sensible que es susceptible de reproducir sesgos y estereotipos de género y que, en el caso de que se produjera un desequilibrio en el número de hombres y mujeres que lo utilizan, podría tener un impacto perjudicial para el desarrollo profesional de las mujeres.

Quinta. Al artículo 31.

Se propone añadir un apartado 4 al artículo 31 relativo a las unidades de Igualdad.

“Artículo. 31. Unidades de igualdad.

(...)

4. Las unidades de Igualdad contarán con medios personales y materiales suficientes y adecuados para el desempeño de las funciones. Y se las dotará





de personal con formación y experiencia adecuada en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.

Se considera necesario incluir en este anteproyecto de ley la previsión de que las unidades de igualdad cuenten con medios personales y materiales suficientes y adecuados para el desempeño de sus funciones.

En este sentido, debe tomarse en consideración que la igualdad entre mujeres y hombres no es solo un principio inspirador de la actuación de los poderes públicos, sino también una política palanca y transversal para cumplir no solo con la normativa nacional y europea, sino también con los compromisos adquiridos por España en el ámbito de la Agenda 2030.

No obstante, la inexistencia de dotación adecuada de estas unidades en la práctica está limitando su efectividad en la aplicación transversal del principio de igualdad. Por eso, dada la importancia de garantizar la efectividad de estas unidades resulta relevante que se incluya en este anteproyecto de ley la previsión propuesta.

Sexta. Al artículo 32.2.

Se propone modificar la redacción de la letra a) del artículo 32.2, para incluir lo siguiente:

“Artículo 32. Planes de igualdad.

2. El Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración General del Estado previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se aprobará al inicio de cada legislatura, incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Contendrá entre sus ejes de actuación medidas para prevenir desigualdades y corregir las detectadas y al menos:





- a) *Medidas relativas al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público, carrera y provisión y acceso a los puestos de toma de decisiones, **y en los distintos cuerpos y escalas de personal funcionario, así como en los grupos y niveles del personal laboral.** (...)”.*
- b) *Medidas en materia de formación en igualdad entre mujeres y hombres.*
- c) **Medidas en materia de igualdad en las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de retributivas.**
- d) *Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promoción de su ejercicio corresponsable.*

En relación con la propuesta de modificación del apartado a), como se ha indicado anteriormente, se considera fundamental poner de relieve la necesidad de que los planes de igualdad prevean la adopción de medidas tendentes a atajar la segregación horizontal que se produce en algunos cuerpos, escalas, grupos y niveles del personal de la Administración pública, que incluyan tanto al personal funcionario como laboral.

Por otro lado, se propone la introducción de un nuevo apartado c) habida cuenta de que un plan de igualdad debe promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos, también en las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones retributivas.

Asimismo, cabe recordar que la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se refiere al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, y establece que: “*Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.*”

Séptima. Añadir un nuevo artículo 33.

Se propone incluir un **nuevo artículo 33**, a continuación del 32, con el texto que se indica a continuación y reenumerar los siguientes:

“Artículo 33. Transparencia e Igualdad retributiva.

1. La Administración del Estado deberá garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, y establecer medidas específicas para garantizar





la transparencia e identificar y, en su caso, corregir posibles desigualdades en este ámbito.

2. La Administración General del Estado dispondrá de un registro que incluya todos los datos retributivos del personal, desagregados por sexo, incluido el personal directivo y los altos cargos.

3. Este registro contendrá, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada concepto en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

4. En caso de detectarse diferencias retributivas entre mujeres y hombres superiores al 5% deberá analizarse el origen de las mismas y establecerse medidas para erradicarlas”.

Los parámetros aplicables y exigibles a las administraciones públicas no deberían ser inferiores a los exigidos en el sector privado. De ahí la necesidad de adecuar la normativa aplicable en este ámbito a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, esta propuesta está también en consonancia con lo dispuesto en la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.¹

La necesidad de abordar de forma específica estas desigualdades ha dado lugar, en el sector privado, al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que insiste en la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, y establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Si bien es cierto que el principio de transparencia y el de igualdad son principios que inspiran la ley con carácter transversal, la Administración Pública no puede obviar la

¹ Véase en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093&qid=1674465931311>





persistencia de desigualdades estructurales como la brecha retributiva de género. Y aunque es cierto que en el ámbito de la Administración General del Estado la brecha salarial de género es menor que en el sector privado, ésta existe.

El mismo diagnóstico del III Plan de Igualdad de la AGE, anteriormente citado, recoge un apartado referido a “La brecha salarial de género”. En este apartado, tomando como referencia un estudio realizado por la Dirección General de Función Pública se afirma que “La brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en el ámbito de la Administración General del Estado es del 5,2 %, con un salario medio bruto por hora para los empleados públicos de 18,33 € y de 17,39 € para las empleadas públicas.” Asimismo, el diagnóstico incluye un análisis de brecha por tipo de personal y por Ministerios, en el que llama la atención la existencia de ministerios con brechas salariales superiores al 10%.

En este sentido, se recuerda que la Administración ha de ser ejemplar en la implantación de las medidas necesarias para visibilizarla, cuantificarla adecuadamente y erradicarla. Algunas de estas medidas pasan necesariamente por implantar medidas de transparencia como las que se proponen, que ya se exigen a todas las empresas privadas.

Octava. Al artículo 67.1 g).

Se propone incluir en el artículo 67.1 g) una referencia a las violencias sexuales en los siguientes términos:

“Artículo 67. Situaciones administrativas del personal funcionario.

1. El personal funcionario de carrera podrá encontrarse, conforme al régimen jurídico que le resulte de aplicación en cada caso y a la relación de servicios que le vincule con la Administración del Estado, en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

(...)

*g) Excedencia por razón de violencia de género **o de violencia sexual**”.*

De este modo, se adapta el anteproyecto de ley a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, y a la nueva redacción de la letra d) del apartado 1 y el primer párrafo del apartado 5 del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la misma manera que se ha incluido en el artículo 67.2.e) para el personal interino.

Novena. Al artículo 119.1.b).





Se propone incluir en el artículo 119.1.b), como motivos de discriminación, la identidad de género y las características sexuales, como sigue:

*“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, **identidad de género o características sexuales**, así como el acoso moral, y el acoso sexual o por razón de sexo previstos por el artículo 33 de esta ley”.*

El concepto de identidad de género está asentado tanto en el ámbito internacional como en nuestro ordenamiento interno.

A título de ejemplo de textos internacionales, pueden citarse el Comentario General nº 3 del Comité contra la Tortura; la Observación general Nº 15, sobre el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud del Comité sobre los Derechos del Niño; o la Observación general nº 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales.

En nuestro derecho interno, la exposición de motivos de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, ya recoge este concepto de identidad de género. Igualmente, en el ámbito autonómico se han aprobado leyes en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, en las Comunidades Autónomas de País Vasco, Murcia, Baleares, Canarias, Galicia, Extremadura, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra, Cataluña, Aragón y Andalucía, que también lo contemplan.

Asimismo, cabe añadir las características sexuales como motivo de discriminación, en línea con lo establecido por el Proyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que se encuentra en un avanzado estado de tramitación parlamentaria.

Décima. Sobre la creación de una Escala de Titulados del Instituto de las Mujeres, O.A.

Se considera necesario crear una Escala de Titulados, superiores y medios, del Instituto de las Mujeres, O.A., para dotar al organismo especializado de la Administración General del Estado, así como a las unidades de igualdad de los ministerios, de personal especializado capacitado para ejercer las funciones que les son propias, en aras a una efectiva aplicación transversal del principio de igualdad y al diseño, implantación y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.





Ello, conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, por el cual las Administraciones Públicas deben velar por la integración y aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres; y en su artículo 77, por el que se crean las Unidades de Igualdad de los Ministerios, que han sido reguladas mediante Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

El Instituto de las Mujeres, conforme a lo previsto en su Ley de creación (Ley 16/1983, de 24 de octubre), es el organismo de igualdad a efecto de las Directivas comunitarias y organismo especializado de la Administración General del Estado en la materia cuya finalidad primordial es la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, que regula las Unidades de Igualdad, son la Dirección General de Función, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Instituto de las Mujeres y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, quienes deben desarrollar formación especializada destinada al personal adscrito a las Unidades de Igualdad, al objeto de asegurar la capacitación y formación continua para el desarrollo de sus funciones. No obstante, se puede observar que, en la práctica, el personal funcionario especializado en materia de igualdad es escaso e insuficiente y que la tasa de reposición en el Instituto de las Mujeres es muy baja desde hace años, estando actualmente, alrededor de un 40% de las plazas de su RPT sin cubrir.

Por ello, y sobre todo por la falta de personal especializado y capacitado en la Administración General del Estado, y dada la especialización que requiere la integración de la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector de las Administraciones Públicas, para dar cumplimiento a la ineludible y necesaria aplicación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas, a los objetivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del artículo 9 de este Anteproyecto de ley de Función Pública de la Administración del Estado, es preciso y urgente crear una Escala específica de titulados superiores y medios.

Se trataría, por tanto, de crear una Escala específica, a semejanza de otras ya existentes, como por ejemplo Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que además de cubrir puestos del propio organismo autónomo, y garantizar así la permanencia del organismo, hace posible la dotación de personal funcionario especializado en seguridad y salud laboral en todos los departamentos ministeriales y otros organismos públicos vinculados.





Se comparte el objetivo del anteproyecto de tratar de racionalizar los Cuerpos y Escalas de personal funcionario, pero ello no implica que, en un caso necesario, como el que nos ocupa, no se pueda crear una nueva escala. De hecho, el artículo 9.4 del anteproyecto establece que *“No podrán crearse cuerpos o escalas para la realización de funciones similares o análogas a las asignadas a otros ya existentes”*. La Escala de Titulados superiores y medios del Instituto de las Mujeres, O.A. que se propone crear no tiene paralelismo y no realizaría funciones similares o análogas a las asignadas a ninguno de los cuerpos o escalas ya existentes.

La inexistencia de esta escala está limitando la efectividad de un organismo especializado de la Administración General del Estado, así como a las unidades de igualdad de los ministerios, que precisan de personal especializado capacitado para ejercer las funciones que les son propias, en aras a una efectiva aplicación transversal del principio de igualdad y al diseño, implantación y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.

Se recuerda, de nuevo, que la igualdad entre mujeres y hombres es no solo un principio inspirador de la actuación de los poderes públicos, sino también una política palanca y transversal para cumplir no con la normativa nacional y europea y con los compromisos adquiridos por España en el ámbito de la Agenda 2030.

Es cuanto procede informar por esta Secretaría General Técnica.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Pablo López Pietsch

