

NOTA RESUMEN. CONSULTA PREVIA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

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 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 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 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.