

## PROPUESTAS DE FEDECA, AL PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL SOBRE LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EN EL MARCO DE LO DISPUESTO POR EL REAL DECRETO-LEY 6/2023, DE 19 DE DICIEMBRE

En respuesta a la consulta pública de referencia, la Federación española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado, FEDECA, traslada las siguientes observaciones y propuestas:

**Las enmiendas realizadas por FEDECA al RDL 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 función pública, ya incluyen consideraciones que **se reiteran en el ámbito del actual trámite de consulta pública.**

Sin una planificación efectiva de estos recursos, no es posible el éxito en la consecución de objetivos de gobierno. En la actualidad, el modelo español de empleo público carece de la necesaria unidad y homogeneidad que permita la mejor satisfacción de los intereses generales y la optimización de los recursos existentes.

Es, igualmente, un modelo que ha ido perdiendo la independencia e imparcialidad que para el empleo público pretende la Constitución española, al tiempo que ha padecido una pérdida de eficacia en sus cometidos, y el crecimiento del conjunto de empleados públicos es hoy en día ampliamente cuestionado por distintos aspectos, pero, sobre todo, por su sobrecoste y politización.

La estrategia de planificación de los recursos humanos de la Administración Pública debe procurar evaluar e inventariar, con certeza, los recursos humanos existentes, prever las necesidades futuras, identificar las carencias, y proporcionar soluciones para sus mejoras.

Además, para el éxito en su permanencia: (i) debe atraer a empleados cualificados siempre garantizando que el acceso al empleo público, se realice bajo rigurosos criterios de igualdad, mérito y capacidad; (ii) debe asegurar y favorecer la carrera profesional de sus empleados públicos, sin discriminación, y en iguales condiciones de mérito y capacidad; (iii) debe regular coherentemente la movilidad interdepartamental; (iv) gestionar los conflictos, y (v) debe disponer de capacidad sancionadora efectiva.

Los recursos humanos deben asignarse en función de las necesidades departamentales, garantizando así la atención a la ciudadanía, y teniendo en cuenta el envejecimiento de las plantillas y el desarrollo de las nuevas tecnologías en la Administración General del Estado (AGE).

Coincidiendo con la declaración de principios recogida en el decaído proyecto de ley de la Función Pública de la Administración del Estado, y como se menciona en las alegaciones de FEDECA al RDL 6/2023 en relación con la planificación estratégica de los recursos humanos: "La Administración del Estado actuará en materia de función pública a través de una planificación estratégica de los recursos humanos de carácter plurianual que perseguirá conocer el número y los perfiles profesionales necesarios para el ejercicio de las funciones actuales encomendadas a la Administración del Estado, gestionar el talento y retenerlo a través de la carrera profesional y fomentar el aprendizaje permanente y la motivación, buscando en todo momento el desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos, la orientación al servicio público y el buen clima laboral."

Asimismo, se llama la atención sobre la importancia de que el desarrollo normativo en materia de función pública sea un proceso abierto y transparente, en el que se prevean mecanismos de participación de las asociaciones de funcionarios y sus representaciones sindicales, más allá del ámbito de la negociación colectiva, y no restringirlo a la remisión de alegaciones en los correspondientes trámites de consulta y audiencia pública. En particular, las asociaciones profesionales de los funcionarios públicos pueden aportar consideraciones prácticas relevantes para el análisis de las disponibilidades departamentales y necesidades de personal, y en relación con las medidas que tengan como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles.

Por todo lo anterior, **FEDECA propone las siguientes observaciones** para guiar el proceso de planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración Pública:

- **Dimensionar adecuadamente la Administración Pública española, en su ámbito estatal, autonómico y local.** Ventajas: reducción de costes por duplicidad de puestos y funciones; equilibrio y racionalización de los recursos; supresión de diferencias salariales y funcionales entre los empleados públicos.

- **Aprobación del Estatuto del Directivo Público:** ver las propuestas de FEDECA al proyecto de orden ministerial para la regulación del personal directivo público profesional, en el marco de lo dispuesto por el real decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre
- **Diseño y garantía de una carrera profesional adecuada para los funcionarios públicos,** a los que se debe reservar el desempeño de puestos de la Administración pública, incluidos los puestos directivos
- **Extensión de la edad de jubilación forzosa a los 72 años.** Dado que los funcionarios pueden seguir manteniendo la capacitación técnica y profesional pese a haber cumplido los 70 años y que existe un procedimiento de evaluación del desempeño, la edad máxima de jubilación forzosa podría ampliarse hasta los 72 para no perder el conocimiento adquirido a lo largo de la carrera profesional.
- **Homogeneidad retributiva y de niveles administrativos en todos los departamentos ministeriales.** Ventaja: certeza en la permanencia de los recursos humanos de cada departamento ministerial, al no verse afectados por la fuga del funcionario por cuestiones puramente retributivas; retención de talento y profesionalidad técnica
- **Actualizar los procedimientos para la Ocupación de los Puestos de Trabajo:** los puestos de trabajo deberían ocuparse con unas garantías mínimas de preservación en el puesto. De manera que su ocupación y cese fueran por causas objetivas no por otra circunstancia diferenciada de lo puramente profesional. Ventajas; reducción de la movilidad de los funcionarios; implicación en el desempeño laboral; facilitar la movilidad entre Ministerios y Administraciones, lo que implicaría un ahorro procedimental y económico en concursos de traslados, comisiones de servicio y otros.
- **Estudio de las empresas públicas sociedades, agencias y organismos públicos, para dimensionar efectivamente sus competencias** y/o valorar su integración en las estructuras departamentales, lo cual no ha de verse como un obstáculo para la atribución de funciones y responsabilidades.  
Ventajas: Se reduciría el gasto al producirse una mayor redistribución del personal y eliminar contratados laborales que nada saben del Servicio Público; Se aseguraría una formación adecuada de esas plantillas; Se ampliaría la carrera profesional de los funcionarios.
- **Introducción de la posibilidad de cotización voluntaria en el régimen de clases pasivas:** El régimen de clases pasivas es un régimen especial de la

Seguridad Social que, si bien no admite nuevos trabajadores desde 2011, sigue siendo el de aplicación a muchos de los funcionarios de carrera en activo. Este régimen, al contrario de lo que ocurre en el régimen general de la Seguridad Social, no dispone de ningún instrumento legal para permitir la cotización voluntaria. Esto supone una discriminación clara entre funcionarios, pues, si un funcionario del régimen de clases pasivas decide pedir una excedencia, en la mayoría de las circunstancias pierde sus cotizaciones durante el tiempo que permanece en esa situación. Es necesario regular la cotización voluntaria al régimen de clases pasivas para equiparla al régimen general de la Seguridad Social. En particular, esto aplica especialmente para los cónyuges de empleados públicos destinados en el exterior. Ventaja: al proporcionar certeza y seguridad al funcionario en su carrera administrativa, se consigue un doble objetivo de previsión laboral para el funcionario y la Administración.

- **Introducción de una nueva “excedencia por agrupación familiar en el exterior”** con características análogas a la actual “excedencia por cuidado de hijos”. Los cónyuges de los empleados públicos destinados en el exterior tienen especiales dificultades para obtener un trabajo dado que la misión en el exterior tiene una duración limitada en el tiempo, en algunos destinos es imposible trabajar sin perder el pasaporte diplomático (con los consiguientes riesgos para la seguridad), el trabajo activo implica la renuncia al seguro médico de MUFACE y se debe afrontar la búsqueda de empleo en un mercado laboral ajeno al país de origen y con potenciales dificultades de idioma o por razón de género o cuestiones de diversidad.

Adicionalmente, los cónyuges que pertenecen a clases pasivas, al estar en el exterior, incluso aunque consigan encontrar un empleo remunerado, no pueden ni cotizar de manera voluntaria ni reconocer, en la mayor parte de los destinos, las cotizaciones que hayan generado cuando vuelvan a España (por las características concretas del régimen de clases pasivas). Por tanto, en el caso de que los cónyuges sean empleados públicos y acompañen a otro empleado al exterior, se debería tener en cuenta todas estas características y regular una nueva excedencia por “agrupación familiar en el exterior” supeditada al mandato del cónyuge destinado al exterior y con características similares a la de cuidado de hijos, es decir, con reconocimiento de ese periodo a efectos de antigüedad y pensión.

Ventaja: al proporcionar certeza y seguridad al funcionario en su carrera administrativa, y en su conciliación familiar, se consigue un doble objetivo de previsión laboral para el funcionario y la Administración; se favorece la especialización y la adquisición de experiencia técnica de perfiles de la Red Exterior, al proporcionar seguridad en los destinos en el exterior; se favorece adecuadamente la dimensión exterior de la Administración española, con el consecuente rédito para el Estado

- **Perfeccionamiento del régimen disciplinario**, encaminado a lograr una mayor objetividad del mismo y una flexibilidad que permita su aplicación. Ventajas: permitiría la aplicación de un procedimiento que actualmente es muy complejo e impracticable por diversos motivos (con el consecuente impacto en la opinión ciudadana); Se respaldarían las funciones del directivo público; Se obtendría un beneficio directo en el coste por ausencia laboral o imposibilidad de cobertura de puestos.
- **Reducción de Personal interino**. Varios informes y sentencias recientes han puesto de manifiesto el grave problema de la extensión del personal interino, que supone entre otros efectos, el que dicho personal asuma funciones o cubra necesidades que, en realidad, tienen carácter permanente, permitiéndose con ello una vía alternativa para el acceso al Empleo Público. Es fundamental someter a mayor control este tipo de contrataciones evitando perpetuar situaciones irregulares en perjuicio del interés general. Ventajas: Mayor control de la política de personal; Se aumentaría la eficacia en la asignación de los recursos de la Administración.
- **Dimensión del Personal Eventual de confianza**: necesidad de racionalizar su uso y funciones. El personal eventual, de nombramiento y cese enteramente libre en base a criterios de confianza política, es una excepción al principio de mérito y capacidad, que rige la Función Pública. Resulta preocupante que su número y las funciones que normalmente realiza desborden el carácter excepcional que debería tener. Ventajas: Se lograría una reducción de costes al evitar contrataciones innecesarias; Una mayor profesionalidad de la administración basada en criterios de mérito y capacidad, y amparo a las perspectivas profesionales para los funcionarios de carrera; Se conseguiría una mayor transparencia en las Administraciones Públicas

- **Transparencia a través de la publicación anual de un resumen ejecutivo** por centro gestor, sobre personas activas y previsiones de jubilación por cuerpos y niveles.
- **Desarrollo normativo del teletrabajo en la Función Pública**, como instrumento de conciliación laboral y familiar. Ventajas: bajo un marco normativo bien estructurado, este instrumento puede incrementar la productividad del trabajador público en todo el territorio estatal, al tiempo que permite la reducción de los costes laborales; al homogeneizar su utilización en todo el territorio nacional, se evita la fuga de plantillas para dirigirse a departamentos ministeriales que favorezcan el uso de este instrumento; disponer de un inventario realista de los recursos humanos en cada departamento.