

FICHA CONSULTA PÚBLICA WEB

POM PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Abierto el plazo de consulta pública del proyecto de Orden Ministerial sobre planificación de los recursos humanos de la Administración del Estado.

13/02/2024

El proyecto de Orden Ministerial sobre planificación de los recursos humanos de la Administración del Estado en el ámbito de la Administración Pública se encuentra sometido a consulta pública **hasta el 29 de febrero de 2024**.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y con el objetivo de mejorar la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos, esta consulta pública previa tiene como objeto recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- Los objetivos de la norma.
- Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En cumplimiento de lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, los ciudadanos, organizaciones y asociaciones que así lo consideren, podrán hacer llegar sus comentarios sobre el proyecto de Orden Ministerial sobre planificación de los recursos humanos de la Administración del Estado hasta el 29 de febrero de 2024, a través del siguiente buzón de correo electrónico: secretaria.consultoria@digital.gob.es.

Consulta pública previa sobre el “Proyecto de Orden Ministerial sobre planificación de los recursos humanos de la Administración del Estado”.

1. Antecedentes.

La necesidad de abordar en nuestro país una reforma de la Administración y del empleo público constituye un compromiso contemplado en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que tiene como objetivos la revitalización de los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, la ordenación y gestión de los recursos humanos, la garantía de la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como la transparencia y agilidad de los procesos selectivos, la regulación de la evaluación del rendimiento con arreglo a un marco basado en las competencias y el desarrollo de la figura del personal directivo público profesional.

Así, el hito 148 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia establece la adopción de medidas normativas a fin de reforzar el acceso a puestos de altos funcionarios (a saber, subdirectores generales y puestos similares) en función del mérito y de la competencia.

Asimismo, la Comisión Europea ha presentado recientemente una nueva Comunicación sobre Mejora del Espacio Administrativo Europeo (ComPAct), cuya finalidad es mejorar el Espacio Administrativo Europeo y avanzar en la modernización de las Administraciones Públicas sobre la base de un conjunto de principios globales que promuevan la calidad de las actuaciones administrativas y, en concreto, de una función pública imparcial, profesional, basada en el mérito, colaborativa y eficaz, que cuenta con buenas condiciones de trabajo.

De esta manera, esta iniciativa pretende incardinarse en los principios de ComPAct y, en particular, en el primer pilar sobre la Agenda de Capacidades para la Administración Pública.

Puede accederse a la Comunicación sobre ComPAct en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_23_5183

De esta manera, esta iniciativa pretende incardinarse en los principios de ComPAct y en el primer pilar sobre la Agenda de Capacidades para la Administración Pública.

En este contexto, 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, dedica el título I del libro II específicamente a la planificación estratégica de recursos humanos, dándole un lugar central como vértice sobre el que se articula la reforma de la ordenación y la gestión de los recursos humanos, siendo el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración del Estado establece el escenario plurianual de empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias

El artículo 107.4 de dicho Real Decreto-Ley se dispone que las normas y directrices para la elaboración de la planificación estratégica de los recursos humanos corresponden al departamento ministerial con competencias en materia de función pública. En este contexto, y en virtud de esta habilitación legal, la presente orden se dictan las directrices y normas que configuran el marco de la planificación estratégica de los recursos humanos en el ámbito de la Administración General del Estado.

2. Problemas que solucionar con la norma.

Mediante la orden ministerial se pretenden solucionar una serie de problemas:

- La necesidad de dotar de un marco coherente y estable de planificación de recursos humanos al conjunto de la Administración del Estado, siendo fundamental para ello el dictado de las directrices y normas para la configuración del modelo de planificación estratégica de recursos humanos recogido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.
- Abordar la necesaria vinculación de la política de recursos humanos y las políticas de la Administración, de forma que las necesidades de personal vengán

determinadas por el propio despliegue de sus políticas públicas, convergiendo así todos sus objetivos.

- Afrontar los retos que la función pública enfrentará en los próximos años, siendo para ello indispensable profundizar en la generalización de la cultura de la planificación de recursos humanos a la par que se garantiza la diversidad de la función pública a imagen de la sociedad.
- Configurar la base del necesario proceso de modernización de la Administración Pública, mediante un nuevo modelo de planificación que permita una mejor dimensión de los efectivos.
- Afrontar las limitaciones a las que en la actualidad se enfrentan la planificación de personal y el análisis sistemático de datos de recursos humanos, como se señala en ComAct.

3. Necesidad y oportunidad de su aprobación.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia afronta uno de los grandes retos de la sociedad española: la reforma y modernización de la Administración pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea a través de las reformas e inversiones contenidas en el Componente 11.

La medida C11.R1 determina la necesidad de crear un marco de reforma destinado a modernizar y digitalizar la Administración, que se concreta a través de la medida C11.R1.2 centrada en el refuerzo de las capacidades del empleo público.

Para su concreción el hito CID (Council Implementing Decision) número 148 ha dispuesto, en su última redacción, que el cumplimiento se producirá con la entrada en vigor de medidas regulatorias relacionadas con la función pública de la Administración Estatal. El primero de los elementos a incluir en estas medidas es la revitalización de los instrumentos de planificación, organización y gestión de recursos humanos. En lo relativo a este elemento i), las medidas regulatorias antes mencionadas se concretan a través del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, en cuyo libro segundo se abordan los instrumentos de planificación, y en virtud de esta orden ministerial referida a la planificación de los recursos humanos en la Administración del Estado.

Así, la necesidad de la norma viene determinada porque la aprobación de la orden ministerial es requisito para el cumplimiento del hito CID número 148 y 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.

Por otro lado, la oportunidad de esta norma viene determinada por la necesidad de garantizar una Administración Pública capaz de adaptarse al contexto social en el que se desenvuelve. En este contexto, la planificación de los recursos humanos se constituye como el principal instrumento para alinear los objetivos de la administración y sus políticas públicas, con las necesidades de personal, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, con el fin de garantizar la continua adaptación de la organización a sus necesidades reales. La planificación de los recursos humanos, unida al empleo de herramientas tecnológicas y de los datos, constituye una palanca del cambio cultural hacia una gestión de los recursos humanos basada en competencias.

4. Objetivos de la norma.

Principalmente la norma persigue los siguientes objetivos:

- Revitalizar los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, puesto que estas herramientas tienen un evidente impacto en la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.
- Generar y consolidar un cambio cultural dentro de la Administración del Estado hacia el modelo de planificación propuesto por el Real Decreto-ley 6/2023, cuya clave de bóveda es la gestión de los recursos humanos basada en competencias, siendo la planificación el principio rector.
- Implementar un modelo de planificación anticipativo, coherente, integrado y ordenado que permita alinear los objetivos de la Administración y sus políticas públicas con las necesidades de personal.
- Asegurar una gobernanza global, coordinada y cohesionada que fortalezca la Administración en su conjunto.
- Concretar y clarificar las actuaciones que, en el marco de la planificación, corresponden a la Secretaría de Estado de Función Pública y a los departamentos ministeriales, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes, aumentando la transparencia y previsibilidad en la organización y gestión de los recursos humanos.
- Reforzar la capacidad de la Administración para atraer y retener el talento y garantizar la eficacia de los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso, así como la transparencia y agilidad de los procesos de selección.
- Diseñar un modelo de planificación que servirá como catalizador de otras reformas administrativas fundamentales planteadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

5. Posibles soluciones, alternativas regulatorias y no regulatorias.

No se han completado alternativas regulatorias pues la orden ministerial se ampara en la habilitación expresa recogida en el artículo 107.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. De este modo, y en aras de la seguridad jurídica, se ha considerado necesario dictar una norma reglamentaria que clarifique y desarrolle el marco general de planificación establecida en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Así, la orden impulsa tanto el proceso de planificación de recursos humanos como el de gestión y ordenación de los procedimientos, de forma que pueda cerrarse el proceso con mecanismos de evaluación de las políticas públicas en relación con la dimensión de los recursos humanos, configurándose como un instrumento normativo imprescindible.

En cuanto a la alternativa no regulatorias, esta posibilidad se ha descartado. El contenido del Proyecto de Orden ministerial obedece a la necesidad de cumplimiento del hito 148 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el que se determina que las medidas regulatorias deben incluir la revitalización de los instrumentos de planificación, organización y gestión de los recursos humanos.

Sin perjuicio de que algunos elementos relativos a los instrumentos de planificación de recursos humanos han requerido una norma con rango de ley al tratarse del desarrollo directo 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 y que, por tanto, se han incluido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, resulta necesaria la aprobación de una orden ministerial para dictar normas y directrices para la elaboración de estos instrumentos.

Dentro del marco general de planificación establecido en dicho Real Decreto-ley es necesario desarrollar y clarificar aspectos concretos, que permitan reforzar la plena aplicación de este nuevo modelo de planificación.