

La norma permite quitar salario a funcionarios con bajo rendimiento

Luz verde al proyecto de Ley de Función Pública, que da más peso a la promoción interna

■ El Gobierno ha aprobado en Consejo de Ministros extraordinario el proyecto de ley de Función Pública, reforma contemplada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), que ha contado con el aval de los sindicatos CCOO y UGT, aunque con el rechazo de CSIF. “Este texto que ahora remitimos al Congreso nos va a permitir mejorar la organización y también la estructura de la Administración, con el objetivo de prestar unos servicios públicos de calidad”, ha destacado la ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, en un video publicado en su cuenta de Twitter. Según Montero, con la aprobación de esta norma se desarrollan los aspectos más relevantes que quedaron pendientes del Estatuto Básico del Empleado Público, en materias relativas al acceso al empleo. “Hay que, no solamente ver lo que cada uno sabe, sino cómo transfiere ese conocimiento a su trabajo cotidiano”, ha explicado.

Una de las novedades del proyecto tiene que ver con los procesos de evaluación del desempeño. Su enfoque se modifica, eliminando las menciones a efectos negativos para utilizarla como una medida de incentivo y de extensión de mejores prácticas en la Administración. El Ejecutivo remarca que esta evaluación no supone el despido ni la pérdida de la condición de empleado público. Supone una medida de incentivo y reconocimiento a los buenos resultados, que contará con la percepción de un complemento de desempeño variable, no consolidable, y sustituye al actual complemento de productividad. Es decir, ahora se enfoca como un sistema de reconocimiento de los buenos resultados, lo que “se notará en la carrera profesional horizontal, en la formación o en el complemento de desempeño, cuya cuantía será pública”. Esta norma fijará los criterios rectores de los procedimientos de evaluación del desempeño, que se desarrollarán a través del reglamento



La ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero. EP

“Este texto que ahora remitimos al Congreso nos va a permitir mejorar la organización y también la estructura de la Administración”, ha declarado la ministra de Hacienda

correspondiente. Se tendrán en cuenta tanto los objetivos individuales como los colectivos. A esto se sumará el contexto y los recursos de cada unidad o centro de trabajo en el que se preste el servicio público.

El proyecto de ley prevé la creación del Grupo B y la creación de tres Cuerpos y Escalas adscritos a este grupo (Cuerpo Técnico Informático, la Escala Técnica Medioambiental y el Cuerpo de Delineantes) tras haber alcanzado un acuerdo con las organizaciones sindicales CCOO y UGT. La creación del grupo B y de los tres cuerpos referidos contribuirá al desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos. Además, se asegurará la convocatoria de procesos de promoción interna para permitir el acceso a estos cuerpos y escalas del personal funcionario que cuente con la titulación correspondiente. En lo

que respecta al directivo público profesional y su régimen jurídico, uno de los aspectos determinantes de esta legislación, se clarifica la delimitación entre el personal directivo, funcionario o laboral. Como ejemplo, los primeros se desempeñarán en los ministerios, mientras que los segundos lo harán en entidades públicas empresariales. Además, se excluye la figura del director general como personal directivo, al tratarse de un alto cargo que cuenta con legislación específica.

Promoción interna

Otra medida clave es el aumento al 30% del mínimo de plazas para promoción interna, lo que se acompañará de una mayor territorialización de las pruebas selectivas y del aumento del plazo de toma de posesión. También se reconocerá la movilidad para que pueda producirse antes de dos años y se reduce de 10 a 4 años el periodo de servicios prestados necesario para poder acceder a la movilidad interadministrativa. Se recoge además la ampliación de plazos de la reserva de puesto en la excedencia por cuidado de familiares y la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso de reducción de jornada hasta un 50% para cuidar un familiar son dos de los ejemplos.