



SECRETARÍA DE ESTADO
DE COMUNICACIÓN

Consejo de Ministros

Referencia

16 de marzo de 2023

CORREO ELECTRÓNICO

prensa@comunicacion.presidencia.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

www.lamoncloa.gob.es

COMPLEJO DE LA MONCLOA
28071 - MADRID
TEL: 91 321 41 44 / 45 / 46

SUMARIO

Hacienda y Función Pública

- Compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (C11, R1). PROYECTO DE LEY [de la Función Pública de la Administración del Estado](#).

Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática

- ACUERDO por el que se solicita la tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia del Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado.

Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

- Compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (C30, R2-C; C30, R2-D y C30, R6). REAL DECRETO-LEY [de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones](#).



AMPLIACIÓN DE CONTENIDOS

ASUNTOS GENERALES

Hacienda y Función Pública

PROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA

El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de Ley de Función Pública, una norma clave en esta legislatura para reformar las Administraciones Públicas (AAPP) y profundizar en la modernización de los servicios públicos. El texto será remitido al Congreso de los Diputados, donde se solicitará su tramitación por la vía de urgencia. Con este paso, se pone en marcha uno de los compromisos asumidos por España ante la Comisión Europea dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

La futura legislación, que fue aprobada en primera vuelta el pasado 20 de diciembre de 2022, ha superado en este tiempo un proceso de información pública en el que se han recibido más de 1.000 aportaciones de 400 participantes. Su contenido también ha sido negociado con las organizaciones sindicales dentro de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del S. XXI y de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado. Estas conversaciones han fructificado con un apoyo expreso a la norma de los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT.

Las aportaciones recibidas han permitido enriquecer la redacción de la norma, al dotarlo de un enfoque más social y participativo. Además, se ha apostado por destacar el papel clave de las personas que realizan la prestación de los servicios públicos de calidad. Entre esas novedades está un refuerzo del principio de igualdad en las AAPP a través de un fomento de la perspectiva de género. Esto se trasladará a la elaboración normativa, el contenido de los temarios, el teletrabajo o la desagregación por sexo de los registros o estadísticas realizadas. Además, se asume el espíritu de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En el marco de la actuación de la Administración frente al acoso por razón de sexo, se tipifican las faltas de acoso como faltas muy graves y se introducen medidas para asegurar la efectividad del régimen disciplinario en casos de acoso, con el mantenimiento de las medidas cautelares aunque se suspenda el expediente disciplinario. La ampliación de la protección de las mujeres en la excedencia por violencia de género es otra de las reformas, con un mayor plazo de la reserva de puesto y la percepción de retribuciones para esos casos.

Evaluación del desempeño como incentivo



Otra de las novedades 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. Es decir, ahora se enfoca como un sistema de reconocimiento de los buenos resultados. Lo cual se notará en la carrera profesional horizontal, en la formación o en el complemento de desempeño, cuya cuantía será pública.

La evaluación del desempeño continúa siendo uno de los pilares de esta ley, al desarrollar 16 años después lo establecido por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). También ayuda a homogeneizar las administraciones, ya que valoración de la conducta profesional y el rendimiento ya es una realidad en varias comunidades con leyes autonómicas de Función Pública. Esta norma fijará los criterios rectores de los procedimientos de evaluación del desempeño, los cuales se desarrollarán a través del reglamento correspondiente.

Las evaluaciones se han enriquecido con el nuevo texto, ya que 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. Finalmente, se garantiza la negociación colectiva para la aprobación de todo lo relacionado con esta materia en las comisiones de seguimiento correspondientes.

Más derechos para empleados y empleadas públicas

El proyecto de Ley de Función Pública incluirá un nuevo título sobre derechos y deberes del personal, en el que se recogen materias como el derecho de vacaciones, los permisos o la adaptación de la jornada y el horario de trabajo. Para ello, se equiparan las parejas de hecho registradas oficialmente a los cónyuges unidos en matrimonio, lo que homologará el acceso a permisos o situaciones administrativas.

Este incremento de derechos se notará en el acceso al empleo público y la provisión de puestos. Para empezar, será obligatorio publicar las convocatorias de ingreso en el mismo año natural que la Oferta de Empleo Público de la que cuelguen o que finalicen los procesos selectivos con un límite máximo de dos años a computar desde la fecha de publicación de la convocatoria. El contenido mínimo de las bases para todas las convocatorias también quedará fijado en la norma.

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.

La conciliación es otro de los aspectos reforzados. 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. En lo referido a las situaciones administrativas, la excedencia voluntaria por interés particular reduce su periodo mínimo de cuatro a dos años.

Este proceso de modernización establece una mejora en las condiciones de empleo. El nuevo sistema de carrera horizontal queda clarificado con cuatro tramos definidos y el número de años de prestación de servicios en cada uno. La estabilidad en el empleo y la inamovilidad del funcionario de carrera son otros de los elementos clave.

Creación del Grupo B

Entre los cambios más reseñables, 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 mayoritarias, 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.

Profundización en el diálogo social

La futura ley de Función Pública destaca además por ser garante del diálogo social como fórmula de avanzar en la modernización y reforma de las AAPP. La negociación colectiva será el elemento transversal del modelo de prestación del servicio público.

Para llevarlo a cabo, se determinarán las materias que requieren de ese proceso, como pueden ser la elaboración de instrumentos de planificación estratégica, las ofertas de empleo público o las regulaciones de jornadas y horarios.

Refuerzo del principio de igualdad

El proyecto de ley refuerza el principio de igualdad, como elemento transformador de carácter transversal y se incide en la garantía de la no discriminación entre mujeres y hombres y del fomento de la perspectiva de género. Además, se ajusta la terminología y el espíritu a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

La futura ley garantiza que la perspectiva de género está presente en toda la vida profesional de las mujeres y hombres al servicio de la Administración del Estado. En este sentido, la ley incorpora el enfoque de género en la elaboración normativa, contenido de temarios, teletrabajo, tratamiento de la información y transferencia de conocimiento y formación, así como la desagregación por sexo de los datos de registros, aplicaciones, estadísticas y estudios.



Con esta segunda vuelta, esta norma desarrolla de una manera aún más fiel las previsiones contenidas en el EBEP, que fue el que sentó las bases de un nuevo sistema integral de recursos humanos basados en la gestión por competencias.

Estos principios facilitan que existan unos servicios públicos más eficaces y eficientes para la ciudadanía, con el desarrollo profesional, la formación, los procesos de selección o la evaluación del desempeño. El fin es incorporar nuevos modelos de organización y de planificación estratégica que permitan mayor flexibilidad y agilidad en la gestión del empleo público.



Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El texto, fruto de un acuerdo con los sindicatos CCOO y UGT, parte de las recomendaciones del Pacto de Toledo de 2020 y está enmarcado en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Con él se culmina la modernización del sistema público de pensiones que refuerza los principios de suficiencia, equidad y sostenibilidad.

Las medidas garantizan el poder adquisitivo de todas las pensiones y se establecen subidas adicionales para los pensionistas más vulnerables, refuerza los ingresos del sistema público, especialmente en los años en los que el sistema tiene que soportar un mayor reto demográfico, y diseña un modelo más justo para las personas que han tenido una carrera profesional no lineal, una situación que hasta ahora suponía una merma desproporcionada a su derecho de pensión.

Refuerzo de ingresos

En concreto, para blindar el poder adquisitivo de los pensionistas actuales y futuros, se refuerzan los ingresos de la Seguridad Social con distintas medidas. En primer lugar, con el incremento gradual de las bases máximas y de las pensiones máximas.

En segundo lugar, con la creación de una cuota de solidaridad para los salarios más altos que queden por encima de la base máxima. Esta medida tendrá también un componente distributivo, se desplegará gradualmente, partiendo de cuotas de alrededor del 1% en 2025, hasta alcanzar valores alrededor del 6% en 2045.

Y también se refuerza el Mecanismo de Equidad Intergeneracional: a partir de 2024, crecerá una décima cada año hasta alcanzar 1,2 puntos porcentuales en 2029. Este mecanismo sustituye al Factor de Sostenibilidad que estableció la reforma de 2013 y que suponía un importante recorte de la pensión inicial, especialmente de los más jóvenes.

Respecto al refuerzo del principio de equidad, la nueva norma establecerá un régimen dual del periodo de cómputo para los próximos 20 años, por el que se aplicará a los trabajadores que se jubilen la más beneficiosa de estas posibilidades: los 29 últimos años de carrera, descartando los 24 meses (2 años) peores; y el periodo de cómputo actual (25 últimos años). La primera posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026. Esto beneficiará especialmente a los trabajadores con carreras irregulares.



Reducir la brecha de género

También se refuerzan las medidas para reducir la brecha de género en pensiones. Por un lado, el complemento de brecha se subirá en los dos próximos ejercicios (2024 y 2025) un 10% adicional al IPC. Por el otro, se mejora la cobertura de lagunas con enfoque especial para mujeres, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.

La norma incluye una senda de subidas de las pensiones más bajas, mínimas y no contributivas, inspirada en la evolución del salario mínimo. En el caso de las pensiones mínimas con cónyuge a cargo, la senda es hacia la convergencia con el 60% de la renta mediana de un hogar con dos adultos en 2027, mientras que las pensiones no contributivas convergerán en ese mismo año con el 75% del umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

Asimismo, se incluye en el sistema de Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas y académicas incluidas en programas de formación. Se trata de las prácticas realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto. También se incluyen las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva. A las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes se les aplicará una reducción del 95%.

Medidas equilibradas

El conjunto de medidas de refuerzo de la sostenibilidad aportará ingresos adicionales al sistema en las décadas de 2030 y 2040, cuando se hará frente al mayor reto demográfico.

La reforma prevé además un mecanismo semiautomático que garantiza la sostenibilidad del sistema a partir de los datos de los Informes trianuales de envejecimiento de la Comisión Europea, con la participación de los agentes sociales y las Cortes, y que dota de nuevos ingresos al sistema en caso de que no haya consenso sobre las medidas a adoptar.