

**FASE DE INFORMACIÓN PÚBLICA PROYECTO DE ORDEN MINISTERIAL
SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública está elaborando la Orden Ministerial sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado en desarrollo de lo previsto en el 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, además de otras normas que contemplan principios inspiradores del funcionamiento de la Administración.

Encontrándose la norma en fase de información pública, desde la Unión General de Trabajadores (UGT), con independencia de tratar en detalle todos los aspectos regulatorios de la Orden Ministerial en el Grupo de Trabajo creado al efecto y, en su caso, en la Mesa de Negociación correspondiente (el contenido de esta norma es objeto de negociación colectiva), se trasladan, siguiendo el orden del articulado del texto publicado en la web del Ministerio, las siguientes

ALEGACIONES

ASPECTOS PREVIOS A CONSIDERAR.

El Proyecto de Orden Ministerial (OM) tiene un contenido meramente instrumental y descriptivo, resultando etéreo y escasamente propositivo, no en vanos la memoria prevé un coste cero.

Enmienda al artículo 1. Objeto

De sustitución:

Donde dice “...en el artículo 107.4 del RDL 6/2023...” debería decir “...en el artículo 107 del RDL 6/2023...”

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, pues el apartado 4º es la habilitación para dictar la OM, pero el resto del artículo del RDL es el que marca las pautas de la planificación (plurianual + carrera + provisión + negociación + etc.) que deberían verse incluidas en la OM.

Enmienda al artículo 2. Planificación como principio de actuación

1ª.- De adición:

En el apartado 2º, añadir al final de este lo siguiente: “...que garantice la correcta prestación de los servicios y actividades que les son propias”.

JUSTIFICACIÓN

La planificación no debe responder exclusivamente a criterios presupuestarios y económicos, tienen que estar en conexión con la cartera de servicios y actividades de cada Departamento y volumen de trabajo generado.

2ª.- De adición:

En el apartado 3º, añadir al final de este lo siguiente:

“...configurándose como un instrumento clave para el incentivo y extensión de las mejores prácticas, tanto a nivel organizativo como individual, y teniendo efectos directos en la progresión en la carrera profesional, en la acreditación de méritos para la provisión de puestos de trabajo, en la continuidad en el puesto de trabajo, en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable y en la valoración de las necesidades formativas”.

JUSTIFICACION

Incluir el aspecto socioeconómico y profesional de la evaluación del desempeño, más allá del meramente organizativo.

Enmienda al artículo 3. Conceptualización de la planificación estratégica de recursos humanos

Enmienda de adición:

Añadir un párrafo 4º nuevo, con una redacción similar a:

“En todo caso, la planificación estratégica de los recursos humanos en la Administración del Estado garantizará:

- *Una adecuada dotación de personal para el correcto desempeño de las actividades que tiene atribuidas.*
- *El rejuvenecimiento de las plantillas.*
- *Una mayor tecnificación y cualificación de las plantillas basada en itinerarios formativos periódicos y adaptados a las necesidades de la ciudadanía.*
- *Control de la temporalidad, mediante la correcta aplicación de la normativa existente en contratación y nombramientos de carácter temporal, junto con la aplicación práctica de la Disposición adicional 17ª del EBEP, relativa a las medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.*
- *Presencia femenina en puestos de responsabilidad, en línea con el Plan de Igualdad vigente en cada momento.*
- *Potenciación y especialización de los departamentos de recursos humanos en la estructura organizativa y planificadora.*
- *Poner en valor las atribuciones de las mesas de negociación departamentales y sectoriales de representación de personal, así como las información y colaboración de los órganos de representación.*

- *El impacto positivo de la digitación de la Administración del Estado en materia de volumen de empleo, perfiles profesionales, formación, derechos, retribuciones, selección y provisión”.*

JUSTIFICACION

Seguramente se puedan añadir más, pero creemos que hay que concretar en la OM, con cuestiones explícitas, los fines de la planificación.

Enmienda al artículo 4. Objetivos de la planificación y tipos de planes

De modificación:

En el apartado 2º; sustituir la expresión “áreas funcionales” por “familias profesionales”

JUSTIFICACIÓN:

La experiencia derivada del Convenio Único, sirve para que propongamos las familias profesionales, en tanto que basadas y adaptadas a las titulaciones, certificados y cualificaciones en vigor, lo que las hace más eficaces y transparentes. Esta enmienda, de aceptarse, se extendería al resto de la OM que cite a las áreas funcionales

Enmienda al artículo 5. Objetivos de la planificación y tipos de planes

1ª.- De adición:

En el apartado 1º, valorar si incluimos en este la enmienda que planteamos en el artículo 3 o la mantenemos en aquel.

2ª.- De adición:

3. Los planes se elaborarán con arreglo a los modelos normalizados, *que serán negociados*, adoptados por la Comisión Superior de Personal, en ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 2.j) del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal.

JUSTIFICACIÓN

Del artículo se desprende que es objeto de negociación colectiva la elaboración y aprobación de los propios planes. Sin embargo, no queda suficientemente determinado que el propio diseño de los modelos normalizados de elaboración de los planes también es objeto de negociación. Estos modelos recogerán los criterios e ítems que van a determinar los planes y es fundamental que sean objeto de negociación en el momento actual, cambiante hacia una Administración digital que va a suponer tener en consideración materias como la seguridad y salud de lxs trabajadorxs o la formación adecuada y suficiente para lxs empleadxs frente a estos nuevos retos, entre otros.

3ª.- De supresión:

En el apartado 4º, párrafo 2º, eliminar la expresión “...sin condicionar las decisiones que deban adoptarse por otros órganos administrativos”.

JUSTIFICACIÓN:

Eliminar cortapisas a la negociación colectiva de los planes de ordenación. Los límites a la negociación ya están previstos en el EBEP, ir más allá encorsetándola y limitándola la vaciaría.

3ª.- De adición:

Crear un nuevo apartado 6º, que recoja lo siguiente:

“La elaboración de los distintos planes de ordenación previstos en la presente OM se llevarán a cabo de manera coordinada, sin perjuicio de las especificidades que puedan concurrir en un departamento o sector concreto.”

JUSTIFICACIÓN:

Garantizar la necesaria coordinación y complementación entre los planes generales, específicos y de reestructuración, pero respetando las posibles peculiaridades y necesidades de cada ámbito.

4ª.- De adición:

Añadir un nuevo apartado 7º, con el siguiente contenido:

“Los planes de ordenación no tienen naturaleza normativa, resultando impugnables como actos administrativos de destino plural.”

JUSTIFICACIÓN

Aclarar la naturaleza en aras a garantizar mayor seguridad jurídica.

Enmienda al artículo 6. Planes de ámbito general

1ª.- De adición:

En el **apartado 1, de 3 letras nuevas (i, j, k) con la siguiente redacción:**

- *Elaboración de criterios generales que impidan la externalización y privatización de actividades, salvo en supuestos con la suficiente acreditación y justificación y máximo rigor en las condiciones de prestación de éstos.*
- *Realizar el seguimiento de la calidad de los servicios, del empleo público, la evaluación del tipo de empleo que se crea en cada Departamento, el estudio de la necesidad de profesionales en cada sector, el estudio de las necesidades de incorporación de nuevas categorías profesionales.*
- *Prestar especial atención a la situación de igualdad de trato y oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres.*

JUSTIFICACIÓN

Ampliar el elenco de materias a analizar por el diagnóstico que sirve de base a los planes generales. Incidiendo de manera específica en el aprovechamiento al máximo de los medios existentes para evitar externalizaciones de funciones y actividades, evitando la clásica excusa de “insuficiencia de medios” para privatizar y abusar de las concesiones administrativas (concesión de servicios y servicios).

2ª.- Aclaratoria:

En el apartado 3º.3 letra c), referido a incentivar la permanencia más allá de la edad de jubilación.

JUSTIFICACIÓN:

Actualmente con carácter general, el personal funcionario (ya sea de Clases Pasivas, ya de RGSS) tiene fijada por ley básica (art. 67.3 EBEP) la edad forzosa a los 65 años y como máximo los 70. No pudiéndose incentivar lo que esta tasado por ley.

3ª.- De adición:

En el apartado 4º, añadir al final lo siguiente:

“sin perjuicio del carácter plurianual del diagnóstico y la oferta de empleo público”.

JUSTIFICACIÓN

En una sociedad como la actual, innovadora, abierta, plural e inclusiva, la oferta de empleo público se configura como la expresión de la planificación de efectivos en un marco plurianual para promover una adecuada prestación y atención de las necesidades de la ciudadanía. O coinciden en su carácter plurianual el diagnóstico, el plan y la OPE, o se garantiza, al menos, el del diagnóstico y la OPE.

4ª.- Aclaratoria.

Apartado 1, segundo inciso de la letra a.

Artículo 6 Planes de ámbito general

1. *La Secretaría de Estado de Función Pública elaborará con carácter anual el plan de ámbito general a partir de la información obtenida de los planes específicos a que se refiere el artículo siguiente. Incluirá un diagnóstico de situación del empleo público, a tres años, y las siguientes previsiones:*
 - a) *Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o cualificación de los mismos, a partir de:*
 - 2º) *El análisis cuantitativo y cualitativo de las dotaciones existentes, a partir del análisis funcional de puestos de trabajo del conjunto de áreas funcionales.*

JUSTIFICACIÓN.

Desde UGT entendemos que el término “*análisis cuantitativo y cualitativo*” es un concepto jurídico indeterminado impropio de una norma de este rango (Orden Ministerial). Se hace preciso determinar cuál es:

- En primer lugar, el análisis cuantitativo, que entendemos más sencillo y que obedece simplemente a saber el número de efectivos exactos al que asciende la incorporación de nuevo personal, la previsión de incrementos salariales, otros aspectos cuantificables (indemnizaciones por razones del servicio o acción social). La estimación cuantitativa prevista para la Oferta de Empleo Público (OEP, en adelante) en el inciso a del apartado 3 del artículo 12 no es suficiente.
- En segundo lugar y entendemos, más complejo por cuanto sabemos a qué se refiere con exactitud, se hace preciso determinar a qué da respuesta el análisis cualitativo: ¿formación; necesidades organizativas a las que se va a responder con nuevas herramientas tecnológicas-programas a medida a título de ejemplo-; materias que van a ser objeto de negociación colectiva? La estimación cualitativa prevista en el inciso b del apartado 3 del artículo 12 para la OEP no es suficiente.

5ª.- Aclaratoria.

Apartado 1, tercer inciso letra a.

3º) La identificación del diferencial entre las dotaciones existentes y las dotaciones necesarias para el óptimo cumplimiento de las funciones, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, sobre la base de los resultados agregados de la planificación de los centros directivos y organismos y del catálogo de áreas funcionales.

JUSTIFICACIÓN

En este apartado no queda determinado con exactitud cómo se va a realizar el cálculo del diferencial entre las dotaciones existentes y las necesarias, toda vez se recurre nuevamente a conceptos jurídicos indeterminados, *tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo*, a herramientas que aún están por desarrollar (*catálogo de áreas funcionales*), y, sobre todo y lo más importante para la organización firmante, se obvia una herramienta técnica que estos efectos es muy sencilla para recurrir a ella a estos efectos, **la Relación de Puestos de Trabajo**.

Se hace imprescindible para UGT en este apartado tan importante conocer cómo va a cuantificar exactamente la Administración el diferencial entre las dotaciones existentes y las necesarias y reflejarlo en una redacción más comprensible y determinada.

6ª.- Aclaratoria.

Apartado 1 letra d.

d) Medidas en materia de provisión de puestos de trabajo para una distribución óptima de efectivos entre áreas funcionales deficitarias o excedentarias.

JUSTIFICACIÓN

Del texto objeto de alegaciones se desprende que las herramientas previstas para la provisión de puestos de trabajo obedecen únicamente a dar respuesta a las necesidades de la Administración tras la identificación de las áreas funcionales deficitarias o excedentarias.

Esta organización sindical no puede más que recordar que esto no es así en todos los casos. La normal provisión de puestos de trabajo se materializa mediante la convocatoria de concursos de traslados y los concursos permiten la movilidad geográfica y la promoción a puestos de nivel superior a lxs participantes. En consecuencia, es imprescindible eliminar la finalidad prevista en este apartado (*para una distribución óptima de efectivos entre...*) ya que la finalidad de la provisión de puestos de trabajo va mucho más allá, si bien compartimos que atender a contar con una planificación de concursos de traslados es necesario y otorga previsibilidad y confianza a lxs empleadxs públicxs de la AGE.

La provisión de puestos debe contemplar: concursos permanentes y abiertos, oferta previa a provisión de las plazas a incluir en la OPE, restricción de mecanismos de provisión como la libre designación y las comisiones de servicios, entre otras medidas.

Se han de concretar las medidas en materia de provisión a llevar cabo, aunque sea a título orientativo.

7ª.- Aclaratoria.

Apartado 1 letra g.

g) Adopción de medidas sobre la cualificación y formación profesional a partir de la identificación de los itinerarios profesionales del conjunto de las áreas funcionales y entre áreas relacionales, basada en marcos competenciales, a efectos del desarrollo de la carrera y de la promoción interna tanto de carácter horizontal como vertical.

JUSTIFICACIÓN

Este apartado ahonda en la indeterminación de los criterios que han de tenerse en cuenta para llevar a cabo el análisis cualitativo recogido más arriba (inciso segundo del apartado a del punto 1 de este artículo).

Del mismo modo se traslada esta apreciación al análisis cualitativo de la letra h.

8ª.- Aclaratoria.

Apartado 1 letra h

h) Formulación de propuestas que hayan de elevarse anualmente a la Comisión de Políticas de Gasto y a las Comisiones de Análisis de Programas en relación con un mejor dimensionamiento de los gastos de personal, a partir de las evidencias y los resultados de la planificación específica y de reestructuración.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con todo lo expuesto se hace preciso, cuanto menos, determinar estos gastos de personal que en el presupuesto no siempre se recogen en el mismo capítulo del presupuesto y a título de ejemplo citamos: indemnizaciones por razón del servicio, acción social y, en todo caso, todos los complementos retributivos.

9ª.- Aclaratoria.

Apartado 5.

5. Una vez aprobado por la Secretaría de Estado de Función Pública, el plan general podrá articularse a través de planes operativos para su correcta ejecución y seguimiento.

JUSTIFICACIÓN

Estos planes operativos entendemos que corresponden a cada departamento, pero nada se señala y es por ello ¿quién es el responsable de su ejecución y seguimiento?

Por su parte desde UGT interpretamos que el modelo normalizado, a negociar, en el que se determine el Plan General deberá recoger cómo se lleva a cabo el seguimiento que contempla este apartado. Es necesario aclarar estos extremos.

10ª.- Aclaratoria.

Apartado 6.

6. Finalizada la eficacia del plan, se realizará un informe de ejecución, con conclusiones y propuestas de actuación para el plan de ejercicio siguiente.

JUSTIFICACIÓN

El informe de ejecución debe trasladarse a las Organizaciones Sindicales, saber su contenido y qué propuestas de actuación se van a llevar al ejercicio siguiente.

Observaciones al artículo 7. Planes específicos de recursos humanos

Dado que tiene una redacción similar al artículo 6, se pueden plantear las mismas enmiendas que hemos propuesto al mismo. Además, como sucede con los planes generales, está en línea con el artículo 25 del PL, aunque existe alguna contradicción que conviene aclarar y evitar, de cara al futuro.

Estas contradicciones son especialmente significativas en el apartado 3 y en el apartado 5.

Apartado 3.

3. Las propuestas que se formulen a efectos de las autorizaciones contenidas en la ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio presupuestario, relativas a la incorporación de personal temporal, estarán vinculados al diagnóstico

y medidas contenidas en el plan específico, para su tramitación a través del procedimiento que corresponda a cada caso.

JUSTIFICACIÓN

Este apartado no se ajusta a las necesidades a las que da respuesta la incorporación de personal temporal, **razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia**, y **principio de celeridad** de acuerdo con lo previsto en el 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. La Administración también debe atender a las sentencias que desde Europa están dictándose y que están conllevando contratos indefinidos que no recoge nuestro ordenamiento, estabilizaciones mediante procedimientos de concurso y otras medidas que podrían llegar a cuestionar los principios recogidos en la Constitución de acceso al empleo público de mérito, capacidad e igualdad.

Desde UGT entendemos que el concepto de extraordinaria y urgente necesidad no puede planificarse y nos resulta incomprensible esta previsión.

En cuanto a los planes operativos y el informe de ejecución nos remitimos a lo expuesto en el artículo anterior ya que está redactado en los mismos términos para los planes específicos que para el plan general.

Enmienda al artículo 9. Elaboración y seguimiento de los planes de los recursos humanos.

1ª.- De aclaración:

En el apartado 1º, párrafo segundo, concretar un plazo: “*deberán ser aprobados ¿15? días antes...*”

JUSTIFICACIÓN:

Dado el carácter negociado de los planes, evitar hechos consumados, garantizando que vamos a contar con suficiente tiempo de negociación, antes de elaborar los PGE.

2ª.- De adición.

En el apartado 3º, añadir al final: “*...así como en la mesa de negociación correspondiente*”.

JUSTIFICACIÓN:

Asegurar que vamos a participar en el seguimiento y evaluación de la planificación.

Enmienda al artículo 13. Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo

De adición

Artículo 13 Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo.

1. *(...) Las relaciones o catálogos de puestos de trabajo se revisarán anualmente, previa negociación, con ocasión de la elaboración de planes específicos y del*

plan general, a fin de asegurar una adecuada actualización de este instrumento.

JUSTIFICACIÓN

La revisión de las RPT también es objeto de negociación y debe previamente atenderse a los criterios e ítems que determinan la dotación de las unidades, servicios y negociados de la AGE con el objeto de poder realizar una revisión que atienda a las necesidades reales de la cobertura del servicio. Lo que UGT intenta transmitir es que, el hecho de dotar un determinado servicio de un programa informático no va a justificar de modo automático un recorte en las necesidades de personal para la adecuada cobertura del servicio en cuestión.

Enmienda DA1 Actualización de las relaciones o catálogos de puestos de trabajo para el año 2024

De supresión.

Disposición adicional primera. Actualización de las relaciones o catálogos de puestos de trabajo para el año 2024.

Los departamentos ministeriales, sus organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes (...) especialmente aquellos puestos que se encuentren vacantes por un periodo superior a tres años, en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

Las vacantes que la AGE ha ido acumulando a lo largo de los últimos años ha conllevado a que muchos puestos de trabajo hayan estado vacantes por largos periodos de tiempo, si bien en ocasiones muchos de ellos han sido ocupados de forma temporal mediante comisiones de servicios que formalmente no se reflejan en la RPT. Desde UGT entendemos que no es para nada afortunada esta previsión y va a hacer que los departamentos se fijen de una forma automática o sistemática a esta circunstancia lo que hace necesario que esta previsión se elimine.

Por cuanto antecede, **SOLICITAMOS,**

En primer lugar, se sirvan de admitir estas alegaciones en el trámite de información pública de la Orden Ministerial sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.

En segundo lugar, las entiendan también trasladadas al grupo de trabajo creado a estos efectos, en las que tendremos la oportunidad de defenderlas y aclarar todos aquellos extremos que puedan suscitar dudas.

Lo que se comunica a los efectos citados, en Madrid a 25 de marzo de 2024.

UGT, Federación Servicios Públicos, Sector AGE.