

MINISTERIO DE TRANSFORMACION DIXITAL E FUNCIÓN PÚBLICA

Real Decreto-lei 6/2023 de 19 de decembro

06/02/2024

Real Decreto-lei 6/2023 de 19 de decembro polo que se aproban medidas urxentes para a execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia en materia de servizo público de xustiza, función pública e réxime local.

O RD 6/23 aprobado pola vía de urxencia, é froito da reforma imposta pola UE dentro da política de imposición para recibir os fondos Next Generación. Este RD pretende adiantar medidas que establece a futura Lei da Función Pública da Admón. do Estado. Que entra na regulación de materias que son obxecto de negociación segundo o art. 37 letras c), d), l) e m) do EBEP.

É importante lembrar que a **CIG NON ASINOU O ANTEPROXECTO DE LEI DA FUNCIÓN PÚBLICA.**

O articulado, é unha copia parcial do que establece o proxecto de Lei de Función Pública, deixando esquecidos puntos como a xornada laboral de 35 horas, teletraballo, xubilación parcial, garantir a cláusula de revisión salarial, desenvolvemento do grupo B, implantación dos plans de igualdade, recuperación dos plans de pensións privada, equiparación de trienios, etc.

ANALISE DO RECOLLIDO NO R.D. LEI 6/23 E QUE AFECTA A AXE

Planificación Estratéxica dos recursos humanos.-

No artigo 107.5 recolle que esta planificación será obxecto de negociación, pero a experiencia nos indica, que isto é un acto de mero trámite. Entendemos que deberea recoller que a planificación deberá levarse acabo con “acordo” na negociación colectiva.

Non recolle obriga de convocar un concurso de traslados previo a cobertura de postos con persoal de novo ingreso (**artigo 108.2**)

Demandamos que no cadro de persoal (**artigo 109**) se recolla a identificación dos postos que teñen como requisitos ou mérito o coñecemento da lingua cooficial.

Areas funcionais (artigo 110).-

Novo concepto creado para poder mover aos empregados/as con ou sen o seu consentimento. Esta lei non delimita nin define o seu ámbito (centro de traballo, localidade, etc). Un empregado/a poderá ser movido do seu posto xa que pode estar incluído nunha ou varias áreas funcionais. Tamén queda pendente o seu desenvolvemento regulamentario.

Concurso aberto e permanente (artigo 111).-

Proposta que nos parece positiva, pero que non recolle nin garante a participación das organizacións sindicais na negociación da regulación do concurso aberto e permanente.

Avaliación do desempeño.-

Pilar sobre o que pibota esta lei, procedemento que medirá a conduta profesional e o rendemento dos empregados e empregadas públicas. Esta avaliación do desempeño marcará as retribucións, carreira profesional, promoción, formación, concursos e mobilidade (**artic. 119.1**).

Recolle (**artig. 116.3**) que as normas que regular a avaliación do desempeño serán obxecto de negociación, pero non recolle nin garante a obriga dun acordo coa representación sindical, o que converte a negociación nun acto de mero trámite sen vinculación.

A CIG entende entre outras cousas, que a inamovibilidade do posto de traballo é unha garantía do funcionamento da función pública, nunca un privilexio.

Esta lei non garante a representación sindical na Comisión de Coordinación da Avaliación do Desempeño (**artí. 121**), innegociable para garantir a transparencia nos sistemas de avaliación. Onde non define nin as súas funcións, a composición queda supeditada ao titular do departamento e o máis importante é que non sabemos se terá carácter vinculante o merante actuará como observatorio.

Tampouco recolle cal vai ser modelo de avaliación (**artí.120**), deixando pendente o seu desenvolvemento regulamentario. Entendemos que a utilización desta “ferramenta” levará a situacións arbitrarias e inxustas.

Carreira profesional.-

A carreira profesional é algo que levamos demandando dende fai moito tempo, está condicionada a avaliación do desempeño, criterio que non compartimos, e ademais non establece as contías económicas, ademais é materia de negociación (**artíc. 122.2**) e nunca se negociou coas organizacións sindicais.

Enlazado con isto, a disposición transitoria sexta establece que mentres non se aprobe a normativa regulamentaria correspondiente (non establece prazos) uns intervalos de niveis para os diferentes grupos e subgrupos, onde todos poden progresar 6 niveis agás o grupo C2 que só pode progresar catro niveis.

Persoal directivo.-

Un dos poucos temas que NON deixa pendente para desenvolver regulamentariamente (Título IV). O que permite que o seu desenvolvemento sexa inmediato.

A CIG sempre rechazou o art.13 do EBEP na súa totalidade, onde ven recollido esta figura e que deixa fora de calquera control e negociación sindical tanto o réxime xurídico que o regule como as súas condicións retributivas, algo que nos parece escandaloso, e que ningún sindicato, só a CIG denunciamos.

Disposición transitoria séptima.-

Recolle que unha vez se implemente a avaliación do desempeño, esta substituirá o complemento de produtividade. E dicir, que pode darse o caso de que complementos fixos e periódicos xa consolidados desaparezan e se produza unha merma real nas retribucións.