

**JORNADA SOBRE EL IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN EL ÁMBITO PRESUPUESTARIO Y DE FUNCIÓN PÚBLICA EN LAS ENTIDADES LOCALES PARA EL EJERCICIO 2023
(1 de diciembre de 2022)**

Novedades del proyecto de ley de presupuestos generales del estado en materia de función pública

Iciar Pérez-Baroja Verde
Subdirectora General de Relaciones con otras Administraciones. Dirección General de la
Función Pública.
Ministerio de Hacienda y Función Pública

I.- NOVEDADES RECIENTES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA: LA REFORMA DE LA TEMPORALIDAD

Nuevo paradigma del empleo público: La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas requiere disponer de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

- ✓ **La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (que trae causa de la convalidación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio);**
- ✓ **Y el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado.**

Ambas normas forman parte de los compromisos asumidos por el Gobierno de España en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), - tanto en el componente 11: *“Modernización de las Administraciones Públicas”*, como en el componente 23: *“Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”*, el componente 18: *“Renovación y ampliación de las capacidades del Sistema Nacional de Salud”* y componente 21: *“modernización y digitalización del sistema educativo”*.

Son pilares de la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID-19, y por tanto estar a la altura para responder a los retos de la próxima década.

En ambos casos, se ha alcanzado el objetivo gracias al esfuerzo de diálogo y negociación, tanto con las organizaciones sindicales (**Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas suscrito el 5 de julio entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF**) como con las CCAA y FEMP en el caso del empleo público, en especial en el marco de la Comisión de Coordinación del Empleo Público – órgano técnico de colaboración y cooperación en materia de función pública.

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia.

- ✓ Hito 146 - marco normativo
- ✓ Hito 150 - Estabilización de 300.000 puestos, 8% estructural

La finalidad última de esta modificación es doble:

1. Pasa, por un lado, por la planificación de las necesidades de la Administración, que ha de poder seleccionar y distribuir sus recursos de forma adecuada a las mismas, promoviendo la profesionalización de su personal en garantía de la mejor calidad de los servicios públicos;
2. por otro, por el veto a la precarización del empleo público.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (que trae causa de la convalidación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio);

Con esta norma se da cumplimiento al mandato del TJUE de incorporar a nuestro ordenamiento jurídico medidas efectivas y disuasorias que permitan prevenir, y en su caso, sancionar, el uso abusivo de la temporalidad.

En concreto, se lleva a cabo en el artículo 1 de la Ley, a través de una nueva regulación en el TREBEP del personal interino (artículo 10), personal laboral temporal (artículo 11.3) y de medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público (nueva disposición adicional 17).

1. Nuevo régimen jurídico de personal funcionario interino (artículo 10 TREBEP):
 - Se refuerza el carácter temporal de la figura del personal interino
 - Procesos de acceso a condición de personal interino
 - Se objetivan las causas de terminación de la relación interina.
 - En concreto, respecto al nombramiento por vacante, se endurecen las previsiones legales en cuanto a su duración máxima.
 - Se delimita el régimen jurídico del personal interino.
2. Nuevo régimen de personal laboral (artículo 11.3 y **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado**)
 - Apartado 3 del artículo 11: procedimientos de selección del personal laboral.
 - Reforma Laboral: Nuevo régimen aplicable al personal laboral del sector público
 - Solo podrán celebrarse contratos por tiempo indefinido o contratos fijos-discontinuos (para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, o para aquellos que sean de prestación intermitente), cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el

sector público institucional tengan encomendados, previa expresa acreditación.

- Se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva en los términos establecidos en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de temporalidad en el empleo público.
- Se elimina la posibilidad de realizar contratos por obra o servicio, así como el encadenamiento de contratos. No obstante, se habilita un régimen transitorio aplicable a los contratos por obra o servicio para que los celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se rijan por la normativa vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.
- Se podrán suscribir contratos de duración determinada para la ejecución de los proyectos asociados a la estricta ejecución del PRTR o para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de los fondos de la Unión Europea.
- Se deroga la Disposición adicional 16 del Estatuto de los Trabajadores para que las administraciones públicas no puedan hacer despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Dicha derogación no afecta a las empresas públicas.

3. Nueva disposición adicional: Medidas dirigidas al control de temporalidad.

- Principio de responsabilidad de las administraciones públicas.
- Exigencia de responsabilidades
- Derecho de compensación

CONCLUSIÓN: Toda esta transformación afecta a los instrumentos de planificación y de ordenación de la política de recursos humanos. La ley anual de Presupuestos Generales del Estado y las ofertas de empleo público son el espejo en el que se reflejan las políticas de recursos humanos de la administración pública, para garantizar la prestación de unos servicios públicos en condiciones de excelencia y capaces de garantizar derechos y prestaciones de tercera generación.

Leyes de Presupuestos Generales del Estado

✓ Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

- Previsión para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las administraciones públicas en el año 2022, sujeta todas las ofertas de empleo público a una incrementada tasa de reposición de efectivos del 110% con carácter general y 120% para los considerados sectores prioritarios

- Se establecen mecanismos de flexibilización de las reglas para el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos.

✓ Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023

Novedades:

- Define Oferta de empleo público como instrumento para la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, como la plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.
- Define tasa de reposición como instrumento que concreta esa planificación y permite redimensionar la plantilla.

La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

- a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

Sectores prioritarios en el ámbito local:

- *Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.*
- *Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.*
- *Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.*
- *Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.*
- *Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones*

- b) Las **entidades locales** que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.
- c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y **Policías Locales**, que se considerarán también sectores prioritarios.

- d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado Dos.4. para contribuir al logro de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, y su justificación viene ligada al instrumento de planificación correspondiente.

Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023. En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización. Todo ello porque es una responsabilidad de cada Admón. Pública ofertar en condiciones de estabilidad, los nombramientos interinos de puestos estructurales.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores

En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos

Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos expresamente previstos que no computan o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

- a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos.
- c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

- d) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.
- e) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.
- f) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.
- g) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

Acumulación y cesión de tasa.

La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio

Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

La validez de la tasa autorizada condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

- A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.
- A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario Oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años. Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

Limitaciones a la contratación temporal.

La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

II.- PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

Artículo 2 de la Ley 20/2021 prevé un **nuevo (y último) proceso de estabilización de empleo temporal**, con la novedad de incorporar compensaciones (que no indemnizaciones) para los empleados públicos que cesen en sus interinidades por no haber superado los procesos de estabilización.

Se autoriza así un tercer proceso de estabilización, sumándose así a los dos anteriores previstos en las leyes presupuestarias anuales para el año 2017 y el año 2018 y permitiendo la transformación del empleo temporal a empleo público de carácter estatutario mediante el correspondiente proceso de selección.

Éste se configura a través de dos cauces.

- Por un lado, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público por sistema de concurso-oposición, que incluye las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas administraciones públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Además, las plazas afectadas por los dos primeros procesos de estabilización se incluyen dentro del proceso de estabilización autorizado por la Ley 20/2021, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y que a 29 de diciembre de 2021 no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.
- Por otro lado, con carácter único y excepcional, se prevé la posibilidad de convocar, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Adicionalmente, se prevé que estos procesos de estabilización incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016, para lo cual se articularán procesos selectivos basados en el sistema de concurso.

Este proceso se incluye en el HITO 150 del PRTR: Como medida inmediata para resolver la situación de alrededor de 300.000 efectivos con un vínculo temporal, se ha establecido por primera vez en un instrumento de rango legal el objetivo de alcanzar el 8% de temporalidad en las administraciones públicas.

Los plazos son objetivos intermedios:

- Convocatoria antes 31 de diciembre de 2022
- Resolución antes de 31 de diciembre de 2024.

Seguimiento a través del Ministerio de Hacienda y Función Pública (procedimiento de ACCEDA).

Medidas específicas para el ámbito local:

No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local

De igual modo, se establece el derecho a una compensación económica para el personal funcionario interino o personal laboral temporal que no supere los procesos selectivos derivados de la estabilización, la cual será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

Con la intención de facilitar en todos los sentidos la aplicación de las previsiones de la Ley 20/2021, se ha publicado, además, la **Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.**

Asimismo, **en el ámbito exclusivo de la AGE** se ha dado luz verde a los procesos de estabilización a través de:

- Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado, que contempla la estabilización de un total de 3012 plazas.
- Además, Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

III.- ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

El Gobierno y los sindicatos mayoritarios en la Función Pública, CCOO y UGT, han firmado el 19 de octubre de 2022 el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI, que incluye el compromiso de impulsar una Administración del siglo XXI, como proceso de transformación del sector público recogido en el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia comprometido con las instituciones europeas.

Publicado BOE 17 de noviembre de 2022

1. El primer punto del acuerdo contempla el **aumento de las retribuciones de empleadas y empleados de las Administraciones Públicas** para el periodo 2022-2024.

En concreto, el acuerdo de subida salarial plurianual supone una revalorización mínima de un 8% en esos años, porcentaje fijo que se puede incrementar hasta un máximo de un 9,5%, en función de diversas variables contempladas en las cláusulas de revisión. En términos reales, la revalorización salarial podría alcanzar un 9,8%, ya que el incremento salarial de cada ejercicio se consolida.

Estas subidas fijas y variables se reparten en los tres años del periodo con distintos porcentajes.

En 2022, al 2% de subida aplicado desde el 1 de enero se sumará una subida adicional y retroactiva del 1,5% para este 2022. Este 1,5% adicional se ha articulado a través del **Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del "Plan + seguridad para tu energía (+SE)", así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.**

Este incremento adicional del 1,5% generalizado tiene un carácter excepcional, ya que es la primera vez que se produce. El mismo se aplicará a todas las AAPP, incluidas Comunidades Autónomas (CCAA) y Entidades Locales (EELL), y tendrá en cuenta las circunstancias de la ejecución del presupuesto que puedan darse en este momento del ejercicio. Su consolidación en el presente ejercicio supone que se aplique sobre las retribuciones vigentes el 31 de diciembre de 2021. Por lo que la subida global para 2022 es del 3,5%.

La subida quedará reflejada en las nóminas a partir de noviembre, abonándose como atrasos el incremento correspondiente de enero a octubre del ejercicio en curso. El carácter retroactivo de la medida obliga a que sea así, ya que la subida inicial del 2% recogida en los Presupuestos Generales del Estado 2022 lleva en vigor desde el 1 de enero de este año.

La norma establece además reglas específicas para que las Comunidades Autónomas y Entidades Locales puedan materializar el pago.

Se tendrá que materializar el pago antes del 31 de diciembre de 2022 y, en todo caso, con anterioridad al 31 de marzo de 2023.

En el caso de las entidades locales se contemplan las siguientes reglas:

- En el caso de que se tramiten en 2022 **modificaciones de crédito** consistentes en suplementos de créditos o créditos extraordinarios, podrá ser de aplicación el artículo 177.6 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Con arreglo al artículo 182 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el crédito extraordinario o suplemento de crédito aprobado para financiar el incremento retributivo regulado en el presente artículo podrá incorporarse a los correspondientes créditos de los presupuestos de gastos del ejercicio inmediato siguiente, debiendo ejecutarse el pago antes de 31 de marzo de 2023.
- Con carácter excepcional, las entidades locales que no dispongan de recursos suficientes para dar cumplimiento al artículo 177.4 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, para financiar las modificaciones de crédito citadas en el apartado anterior de esta disposición adicional, podrán **formalizar préstamo en la cuantía necesaria con el Fondo de Financiación a Entidades Locales**, por lo que se amplía el ámbito objetivo establecido en los artículos 40 y 52 del Real Decreto- Ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico. El importe del citado préstamo no podrá exceder del 1,5 por ciento de las obligaciones reconocidas netas en el capítulo 1 del estado de gastos según la liquidación del presupuesto de 2021.

En estos supuestos, las entidades locales deberán ejecutar el pago antes de 31 de marzo de 2023. Las condiciones de acceso a esta financiación, así como las condiciones financieras de dicha operación se aprobarán por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Se habilita al órgano competente del Ministerio de Hacienda y Función Pública para dictar las instrucciones o resoluciones que resulten necesarias para la concreción del procedimiento para la aplicación de este apartado

Para 2023, en el **proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023**, se producirá un alza fija del 2,5%. Un porcentaje que podría incrementarse en un 1% ese mismo año si el IPC es superior al incremento consolidado entre 2022 y 2023 y si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al que aparece estimado en el cuadro macroeconómico que acompaña a los PGE 2023.

En 2024, la subida será del 2% sobre la base de las retribuciones ya incrementadas el año anterior. A esta puede añadirse otro 0,5% adicional en el caso de que el IPC entre 2022 y 2024 fuera superior a las alzas acumuladas en ese periodo. El mismo tendría efectos desde el 1 de enero de 2024.

2. Reimplantación de la jornada de 35 horas en las AAPP, lo que supone eliminar las limitaciones previstas en la DA 44ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 para que cada Administración, en función de sus competencias, establezca esa jornada para su personal. Una decisión que se tomaría tras la correspondiente negociación colectiva en la mesa u órgano correspondiente.

Nueva Disposición final vigésima octava del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023: No podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos. De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva

Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida se modifica la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

3. Eliminación definitiva de las medidas del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Esto supondrá:
 - a. Por un lado, una nueva regulación de la prestación económica por incapacidad temporal (pendiente);
 - b. Por otro, la devolución de los derechos sindicales o la suspensión de los convenios colectivos como consecuencia de que las AAPP deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público- **Nueva Disposición final 24 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023:** Suprime los últimos párrafos de los apartados 2 del artículo 32 y del apartado 10 del artículo 38 TREBEP.
4. La implantación de las nuevas titulaciones en los procedimientos de acceso de las AAPP es otro de los objetivos acordados y se diseñará un conjunto de medidas

normativas y organizativas para que el nuevo modelo de clasificación sea plenamente efectivo en 2023, especialmente en lo relativo al grupo B.

5. Planes de Igualdad en todas las AAPP para alcanzar la igualdad de género, otro aspecto que se considera estructural en las Administraciones Públicas. (Nueva Disposición final 24 proyecto de LPGE 2023)

En primer lugar, se procederá a la modificación de la DA 7ª del TREBEP para obligar a que todas las Administraciones se doten de un Plan de Igualdad, al inicio de cada legislatura. El fin de esta reforma será eliminar las barreras que impiden un trato igualitario entre hombres y mujeres en su desarrollo profesional.

Además, se creará un Registro de Planes Públicos de Igualdad para que exista conocimiento y transparencia de las medidas adoptadas en el sector público.

En el marco de la comisión de seguimiento, se plantearán cambios normativos para mejorar esos Planes.

También se establecerá como obligatoria la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en la AGE, tal y como mandata la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (actualmente en tramitación).

6. La digitalización de las AAPP será otra de las grandes reformas para impulsar la Administración del S. XXI.

Se hará compatible la prestación telemática de servicios públicos con la garantía de la atención directa, presencial y personal en las oficinas, especialmente a la población con más dificultades de desempeño digital. Un diseño en el que se perseguirá la mejora de las condiciones de trabajo en el empleo público, que facilitará que se ofrezcan unos servicios públicos de mayor calidad.

Para ello, serán claves la simplificación y reducción de cargas en procesos de digitalización, un plan específico de digitalización para las administraciones localizadas en zonas con menor población y más dispersa, con el objetivo de garantizar una atención en igualdad, y el impulso a itinerarios formativos que permiten a trabajadoras y trabajadores adquirir habilidades y conocimientos en materia digital.

7. La atracción y retención del talento.

El compromiso de Gobierno y sindicatos es continuar contando con personas cualificadas, motivadas y comprometidas con el servicio público. Para ello, es necesario realizar una adecuada planificación de recursos humanos que permita alcanzar el número necesario de efectivos para dar el servicio de calidad que precisa la ciudadanía.

El impulso a la carrera, la revisión de los procedimientos de promoción profesional, la actualización y modernización de los procesos de selección y la captación de talento para reforzar el servicio público son algunas de las medidas contempladas.

Como señala el pacto, el Gobierno deberá impulsar la puesta en marcha del teletrabajo, la tramitación y negociación del texto del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado o el reconocimiento del derecho de negociación colectiva para el personal laboral en el exterior.

También se revisará el modelo organizativo y de clasificación de los centros penitenciarios, para lo que se constituirá una mesa de trabajo que compartirán los Ministerios del Interior y de Hacienda y Función Pública y los sindicatos firmantes.

Además, se actualizarán los importes de los gastos de desplazamiento derivados de la prestación de servicios.

La revisión de lo acordado se realizará a través de la creación de una comisión de seguimiento con representación paritaria de la Administración y del conjunto de las organizaciones sindicales implicadas, la cual se constituirá en un máximo de 15 días desde la firma del acuerdo.

El pacto recoge el consenso que existe entre Gobierno y sindicatos de poner en valor al personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público institucional.