
PROYECTO LIP 5:

“MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL”

CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA

CONTENIDO DEL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
DAFO GLOBAL.....	5
EJES Y ACCIONES:	
1. CONDICIONES DE TRABAJO, MANUALES DE PUESTOS TIPO Y JUBILACIÓN.....	6
1.1 Condiciones de Trabajo.....	6
1.2 Manual de Puestos Tipo de Trabajo.....	14
1.3 Jubilación.....	18
1.3.1. Jubilación Parcial.....	18
1.3.2. Jubilación Anticipada y Demorada.....	20
2. IGUALDAD.....	27
3. BIENESTAR Y CLIMA LABORAL.....	35
CRONOGRAMA GLOBAL y RESPONSABLES.....	44
ANEXO: GENERACIÓN DE ENTREGABLE, EQUIPOS Y COORDINADORES.....	45

ENTREGABLE DEL PROYECTO 05.- Mejora de las condiciones de trabajo a través del diálogo social

Identificación del problema general

Carencias del entorno administración pública en cuanto a condiciones de trabajo, igualdad y bienestar de empleados y empleadas públicas, generación de desigualdades, problemas de plantilla y rendimiento en el entorno AGE, falta competitividad para atraer, retener y desarrollar talento en relación con otras administraciones. Dichas carencias trascienden el ámbito interno y repercuten negativamente a su vez en el servicio público, razón de ser de la función pública.

El diálogo social en la Administración Pública es un componente esencial para la construcción de sociedades más justas y equitativas. En un mundo en constante cambio, la negociación se convierte en una herramienta fundamental para promover la cohesión social y mejorar las condiciones de trabajo. Este intercambio facilita la identificación de necesidades y preocupaciones, permitiendo la creación de políticas públicas más inclusivas y efectivas. A través de la participación activa de todos los sectores involucrados, se genera un clima de confianza y colaboración que no solo fomenta la igualdad de oportunidades, sino que también impulsa el desarrollo sostenible y el bienestar del personal que compone la Administración. **Por lo tanto, fortalecer el diálogo social es crucial para avanzar hacia un futuro de mejora continua de las condiciones de trabajo, bienestar y la igualdad.**

En este sentido, el trabajo de este grupo 5 **se ha distribuido en 3 ejes temáticos** que obedecen a la necesidad de ordenar los resultados posibles en unos apartados que, al tiempo que permitan una visión integral, sean susceptibles de abordaje en diferentes planos, así como su posterior negociación con la representación legal de los empleados. Dichos ejes son:

- Condiciones de Trabajo, Manuales de Puestos Tipo de Trabajo y Jubilación,
- Igualdad y
- Bienestar y clima laboral

Las aportaciones del grupo en una primera fase se han hecho por equipos, respetando estos ejes convencionalmente establecidos, tal como se explica en el último apartado.

Respecto al ámbito de las medidas, todas ellas se refieren a empleados y empleadas de la AGE, si bien pueden servir de referencia para otras administraciones ya que si existe

diversidad de tratamientos dentro de la AGE, **las diferencias se agudizan respecto a otros ámbitos como el autonómico y local.** En algunos casos, como el Observatorio de Igualdad, se apela a la creación de foros en los que estén presentes todas las administraciones territoriales, y también existen medidas cuya adopción tendrá trascendencia directa en otras administraciones, como ocurre con la adecuación de dietas, aplicable en la Administración Local en los términos previstos en la legislación básica reguladora, o la jubilación, ya que las decisiones legales se establecen en legislación básica.

Ha de tenerse en cuenta que, en varias materias aquí tratadas, existen administraciones autonómicas y locales que van por delante en cuanto a implantación del tipo de medidas que se proponen en este documento, por disponer de autonomía para establecer sus propias normas.

Al tiempo, es necesario decir que, dada la relación parcial de las propuestas con **materias de negociación** con representación sindical, se definen en este documento unas propuestas técnicas para el despliegue de medidas de solución a problemas, que lógicamente deberán ser tratadas, cuando corresponda, en las mesas de negociación de las administraciones públicas, en función de la materia de que se trate. En algunos casos la negociación ha sido incluida como parte necesaria de las actividades a realizar. Asimismo, conviene indicar que para este proyecto de ‘Mejoras de las condiciones de trabajo a través del diálogo social’ se ha ofrecido participación por la SEFP a todas las organizaciones sindicales con representación en las Mesas de Negociación de las Administraciones.

Materia singular es, en este sentido, **la de jubilación** (EJE 1.3), ya sea parcial, anticipada o demorada, cuyo despliegue ha de conducir a reformas legislativas, y que actualmente se encuentra en proceso de negociación con las organizaciones sindicales. Por este motivo, se han incluido las reflexiones del Grupo con la finalidad de poder servir en su caso de base técnica para el despliegue.

En cuanto al vector jurídico, en todos aquellos casos **en que es preciso generar nueva normativa o modificar la existente**, se ha puesto una advertencia específica en color azul en las actividades correspondientes, por las implicaciones que conlleva y de acuerdo con las instrucciones dadas.

Finalmente conviene precisar que cada una de las actividades y procesos que componen este proyecto **5 han de ir acompañadas sistemáticamente en su ejecución de acciones de comunicación interna y cuando se considere, de visibilidad externa respecto a las actuaciones que se están desarrollando.** Al ser aspectos transversales, la información debería estar accesible tanto en la página web de MTD FP como en redes sociales e incluso en las Intranets de ministerios y organismos. Hay que tener en cuenta que se trata de medidas que han de ser conocedores sus destinatarios directos, las personas que desarrollan cometidos en la función pública, así como el destinatario mediato, que es la sociedad y, muy especialmente, las personas cuyo talento se desea tanto atraer como retener.

Si una frase debiera resumir el lema de este Grupo, esta sería: **Personas que trabajamos para personas.**

Antes de desgranar cada apartado, anticipando ya que las acciones de este Grupo se relacionan con el trabajo de los grupos 2 y 3 estrechamente, se ha entendido necesario realizar un breve DAFO que permita ver la unidad conceptual y estratégica de este reto.

DAFO GLOBAL DEL PROYECTO 5



1. CONDICIONES DE TRABAJO, MANUALES DE PUESTOS TIPO DE TRABAJO Y JUBILACIÓN.

CONDICIONES DE TABAJO

Las necesidades de mejora de las condiciones de trabajo en la administración pública constituyen un reto crucial para garantizar la eficacia y el bienestar de los trabajadores, así como para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.

La mejora de las condiciones de trabajo en la administración beneficia a los empleados y se traduce en un mejor servicio a la ciudadanía. Empleados satisfechos y comprometidos generan un ambiente laboral positivo, lo que a su vez incrementa la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Un enfoque en la acción social y la conciliación es, por lo tanto, esencial para construir una administración pública moderna, inclusiva y sostenible

A continuación, se detallan puntos clave que sustentan la necesidad de abordar esta cuestión, todos ellos en el ámbito de Función Pública:

En materia de acción social:

Cualquier Plan de la acción social debe garantizar el cumplimiento de los principios generales de igualdad, globalidad y universalidad, aunque en su distribución se tengan en cuenta las retribuciones obtenidas.

Para garantizar estos principios, se hace necesario:

- Establecer unos criterios comunes de aplicación para el conjunto de dichos Departamentos y Organismos, de forma que se eliminen las aplicaciones demasiado particularizadas que se vienen dando. De este modo se evitarían situaciones de trato diferenciado, no justificado, dentro de una misma administración. Todo ello en términos de «mínimos comunes» a aplicar en cualquier Plan, sin menoscabo de la autonomía funcional y organizativa de cada Departamento/Organismo.
- Evaluar las nuevas necesidades sociales surgidas desde la aprobación de la Resolución de 28 de julio de 2011, de la SEFP, por la que se aprobó y publicó el Acuerdo de 27 de julio de la Mesa General de Negociación de AGE sobre los criterios comunes aplicables a las Planes de Acción Social en la AGE.
- Incrementar dotaciones presupuestarias en Capítulo 1 (art 16) al llevar años sin modificarse las cantidades asignadas para las Ayudas Sociales.
- Reformular organizativamente la gestión de la Acción Social, tomando como base lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en su art. 68.
- Crear un órgano bipartito, o en su defecto, impulsar a la Comisión Técnica de Acción Social dependiente de la MGNAGE (art 36.3 del TREBEP), como medio para garantizar el equilibrio entre demandas y regulación.

MODIFICACIÓN NORMATIVA: En caso de desplegar una fórmula organizativa compartida, ha de elaborarse y aprobarse un Real Decreto declarando la acción social servicio común y estableciendo un centro común de gestión, que debe crearse en el entorno de Función Pública “*ex novo*” o aprovechando organismos preexistentes (art. 68.3 Ley 40/2015, de 1 de octubre).



En materia de conciliación:

La conciliación entre la vida laboral y personal es otro aspecto crucial que requiere atención. Las condiciones actuales a menudo no permiten un equilibrio adecuado, lo

que puede tener consecuencias negativas en la salud y la productividad de los empleados.

Incrementar la efectividad de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los empleados públicos, actualizando y mejorando las medidas en materia de jornada y horario, prestación de servicios a distancia, permisos, licencias y excedencias y para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad. Importante acometer la jornada de 35h en todas las administraciones públicas.

La mejora en este sentido puede incluir:

- Flexibilidad Laboral: La implementación de horarios flexibles puede ser soluciones efectivas para facilitar la conciliación. Esto permite a los empleados gestionar sus responsabilidades familiares y laborales de manera más equilibrada.
- Licencias y Permisos: Promover políticas de licencia que faciliten el cuidado de los hijos, así como permisos para situaciones familiares (como enfermedad de un familiar) o nuevos modelos de familia (permisos ampliados en familias monoparentales para garantizar los mismos derechos que las biparentales) ayuda a los empleados a sentirse apoyados y valorados por la organización.
- Programas de Apoyo Familiar: La creación de programas que promuevan la atención y el cuidado de la familia, como guarderías, asesoría y servicios de apoyo a la familia, puede ser fundamental para mejorar la conciliación.
- Acometer la jornada de 35 horas semanales en las administraciones públicas, favoreciendo la conciliación y corresponsabilidad.

En materia de dietas:

El Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, establece el marco normativo para las compensaciones económicas que reciben los empleados públicos en España cuando deben desplazarse por motivos de servicio.

Sin embargo, como toda normativa, necesita ser revisada y actualizada periódicamente para asegurarse de que sigue siendo efectiva y justa, como consecuencia de:

- Inflación y Costes de Vida: Las cuantías establecidas no reflejan los gastos reales que enfrentan los empleados públicos en sus desplazamientos actuales. Ajustar las indemnizaciones acorde a la inflación y los costos de vida actuales garantizará que los empleados no enfrenten dificultades financieras.
- Medios de Transporte y Tecnología: El panorama del transporte y las herramientas tecnológicas han cambiado significativamente. Adaptarse a nuevas formas de

transporte y métodos de trabajo puede optimizar los costos y tiempos de desplazamiento., así como fomentar el uso del teletrabajo cuando sea posible

- Disparidades Regionales: Los costos de vida pueden variar significativamente entre diferentes regiones de España. Establecer indemnizaciones ajustadas a las regiones puede asegurar una compensación más justa y equitativa, reflejando los costos específicos de cada área geográfica.

MODIFICACIÓN NORMATIVA: Es necesario modificar la normativa en materia de indemnizaciones por razones de servicio (Real Decreto 462/2002) con el propósito de:



- revisar y actualizar las cuantías,
- suprimir las discriminaciones entre grupos de empleadas y empleados públicos y
- simplificar y modernizar los procesos para su tramitación y gestión.

Del mismo modo, se considera que se tendría que actualizar los pluses por residencias actuales de Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, así como hacer un estudio para su extensión de otras ciudades y regiones tensionadas o con difícil cobertura de plazas.

En materia de vivienda:

La accesibilidad a la vivienda es un problema común para todos empleados públicos, este problema puede ser aún más pronunciado debido a:

- Pérdida poder adquisitivo: Esto limita la capacidad de los empleados públicos para afrontar alquileres altos o la compra de viviendas, especialmente en áreas urbanas donde los precios son elevados.
- Zonas saturadas por alta demanda y escasa oferta de viviendas.
- Políticas de Vivienda Insuficientes.

Con base en lo anterior, es necesario fomentar ayudas para el alquiler/vivienda o buscar alternativas con Ministerios que dispongan de residencias. En este aspecto, sería necesario conocer si en otros ámbitos se están desarrollando iniciativas, teniendo en cuenta que se trata de un problema que afecta a toda la AGE con oficinas en el territorio.



CAUSAS (Directas e Indirectas)

- **En materia de acción social:** En la situación económica actual en 2024, sería necesario revisar el Acuerdo de 27 de julio de 2011 al considerarse desfasado y detectarse diferencias en Planes y Ayudas diferentes por departamentos que influyen en las condiciones laborales.
- **En materia de conciliación:** la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos se encuentra regulada de forma dispersa en el ordenamiento y cuenta con importantes lagunas normativas y necesidades de mejora. Algunas medidas y acciones se encuentran desfasadas y requieren de su actualización; otras medidas carecen de una regulación adecuada y necesitan ser revisadas; y algunos permisos y licencias se encuentran todavía lejos de los estándares europeos de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en el ejercicio de las cargas familiares. Asimismo, la prestación de servicios a distancia se encuentra sin una regulación efectiva y homogénea, debido a su implantación como medida de emergencia, pero sin un posterior desarrollo y consolidación.
- **En materia de dietas:** la actual regulación en materia de indemnizaciones por razón de servicio, de 2002, actualizada por última vez en 2005, se encuentra manifiestamente desfasada y desactualizada, especialmente debido a los aumentos de precios durante los más de 20 años transcurridos desde su aprobación, lo cual implica una pérdida de poder adquisitivo de alrededor de un 35 por ciento. Los importes consignados para la compensación o indemnización para alojamientos, manutención y transportes se encuentran desactualizados; la regulación de estos importes discrimina de forma directa a determinado personal público, clasificando al personal en grupos en base a su categoría profesional; los importes por participación en tribunales y órganos de selección se encuentran desfasados; la dispersión normativa (notas e instrucciones IGAE, resoluciones conjuntas, acuerdos CECIR, etc., en muchos casos no publicadas) hace que tanto las personas que viajan como los órganos gestores de las comisiones de servicio lo hagan con muy poca seguridad jurídica; los procedimientos para la tramitación de compensaciones e indemnizaciones son excesivamente burocráticos y complejos, lo que conlleva una importante lentitud en su desarrollo y resolución.
- **En materia de vivienda:** El elevado coste de viviendas en Madrid y en otras ciudades como Barcelona o San Sebastián, y las dificultades de encontrar vivienda disponibles, además del coste, en las Islas, hace que en muchas ocasiones no se cubran plazas o queden desiertas en localidades con dificultades derivadas de los costes.

Además esta situación empeora en Madrid, Barcelona y San Sebastián para cuerpos generales C2y C1 con retribuciones bajas no acordes con los costes de las viviendas.



CONSECUENCIAS (DIRECTAS E INDIRECTAS)

- **En materia de acción social:** Ayudas sociales en discordancia con las necesidades sociales, y situaciones de diferencias por departamentos.
- **En materia de conciliación:** la carencia de una regulación homogénea y actualizada de las medidas en materia de jornada y horario, prestación de servicios a distancia, permisos, licencias y excedencias de aplicación a los empleados públicos conlleva diversidad de criterios de aplicación entre Administraciones y Organismos. Algunas de las medidas y acciones se encuentran reguladas de forma parcial o a través de una dispersión normativa de difícil aplicación efectiva. Algunos permisos y licencias, especialmente para el fomento de la maternidad y la corresponsabilidad en las cargas familiares, se encuentran todavía lejos de los estándares europeos. La falta de una regulación sobre la prestación de servicios a distancia impide un tratamiento homogéneo para el conjunto de los empleados públicos, además de generar incertidumbre y falta de coherencia.
- **En materia de dietas:** la desactualización de los importes en materia de indemnizaciones por razón de servicio, tanto para gastos de alojamiento, manutención y transporte en caso de viajes como para la asistencia por participación en tribunales y órganos de selección, conlleva que las cuantías recibidas por dichos conceptos no cubren los gastos reales afrontados por los empleados públicos, siendo importes insuficientes y que conllevan que los empleados públicos deban afrontar de su propio dinero los gastos derivados de la comisión de servicio encomendada; asimismo, la actual regulación en la que el abono de dichos gastos varía en función del grupo o clasificación profesional es manifiestamente discriminatorio, por cuanto los costes de manutención, alojamiento y transportes son los mismos con independencia del grupo o subgrupo profesional al que pertenece el empleado público; la falta de un cuerpo normativo homogéneo y actualizado conlleva importantes problemas en la gestión y tramitación de gastos, así como un procedimiento excesivamente complejo y lento. Además, las cuantías son elevadas y se van actualizando en el caso de administraciones autonómicas, lo que provoca que la AGE haya quedado en nueva desventaja en el diferencial nacional.
- **En materia de vivienda:** Dificultades de cobertura de puestos y no estabilidad en los mismos. Graves problemas de atención a la ciudadanía y retrasos en el servicio que se presta.



ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

En materia de Acción Social:

Actividad 1: Sobre la base de los datos existentes, negociar un nuevo Acuerdo e incrementar dotaciones

- Responsable: MTDFP a través de la MESA GENERAL DE NEGOCIACION. Crear un órgano de seguimiento con competencias para argumentar y proponer actualizaciones de forma periódica, garantizando la armonía entre demandas y regulación.

Actividad 2: Elección de fórmula organizativa, diseño de Servicio mancomunado, centro de gestión común, art 68.3 de la Ley 40/2015.

- Fechas estimadas: Octubre-diciembre 2024

En materia de Conciliación:

Actividad: Revisión, actualización y homogeneización de las medidas en materia de jornada y horario, prestación de servicios a distancia, permisos, licencias y excedencias y para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad de las y los empleados públicos.

A través de un grupo técnico, que realice la tarea de revisar, sistematizar y proponer un modelo ordenado y dinámico (que permita ir adaptando las medidas a las necesidades del colectivo). Sobre la base de este trabajo técnico negociar la acción concreta.

En este marco, crear o identificar el órgano bipartito que permita hacer un seguimiento y propuestas de mejora periódicas para que las políticas de conciliación siempre sean activas y adaptadas a las necesidades reales de la plantilla.

- Responsable: Secretaría de Estado de Función Pública.
- Fechas estimadas: enero 2025.

En materia de Dietas:

Actividad: Revisión, actualización y simplificación de la normativa en materia de indemnizaciones por razones de servicio, a fin de adecuar las cuantías a la actualidad, suprimir la distinción entre grupos profesionales y simplificar y modernizar los procesos para su tramitación y gestión. Tal actividad ha de ir precedida de un estudio técnico sobre todas estas materias y, al mismo tiempo, dicho estudio ha de ir seguido del diseño de una estrategia con acciones y responsables concretos. Existen ejemplos de normativa autonómica en la que se diferencia el tope de gasto de alojamiento según destino, que

puede ser utilizada como referencia. Además, debe contener un modelo de gobernanza con competencias de seguimiento e implementación de mejoras durante su desarrollo. Este seguimiento se debe fijar por periodos de tiempo razonables: anuales o bienales como máximo.

- Responsable: Secretaría de Estado de Hacienda.
- Fechas estimadas: enero 2025.

En materia de Vivienda:

Actividad: Definir un Plan de Vivienda con ayudas de alquiler o colaboración con Ministerios que dispongan de Residencias.

- Responsable: Ministerios de Hacienda, de Defensa y de Vivienda, así como otros relacionados, con oficinas en el territorio.
- Fechas estimadas: septiembre-noviembre 2025

RECURSOS NECESARIOS:

Recursos



humanos:

- En materia de acción social: no se requieren recursos humanos adicionales para la realización de esta actividad, aunque sí crear Grupo de Trabajo para ello.
- En materia de conciliación: no se requieren recursos humanos adicionales para la realización de esta actividad.
- En materia de dietas: no se requieren recursos humanos adicionales para la realización de esta actividad.
- En materia de vivienda: no se requieren recursos humanos adicionales para la realización de esta actividad, aunque sí crear un grupo de trabajo para su estudio.

Recursos económicos:



- En materia de acción social: incremento de dotación Cap.1 y según cómo se despliegue, reasignación entre departamentos en su caso.
- En materia de conciliación: no conlleva recursos económicos de forma directa para la realización de esta actividad.
- En materia de dietas: esta actividad conlleva incremento de los recursos económicos destinados al pago de indemnizaciones por razón de servicio una vez actualizadas las cuantías..
- En materia de vivienda: A valorar y determinar

Otros recursos:

- En materia de acción social: no se requieren más que los habituales para convocatoria de reuniones y mesas.

- En materia de conciliación: no se requieren otros recursos para la realización de esta actividad más que los habituales para soporte técnico de convocatoria de reuniones y mesas.
- En materia de dietas: no se requieren otros recursos para la realización de esta actividad, más que las que se generen por celebración de reuniones.
- En materia de vivienda: a valorar



RESULTADOS:

Actividad I. En materia de acción social:

- Resultado: Aprobar un nuevo Acuerdo en Mesa de Negociación.
- Indicadores de resultado: Aprobación del Acuerdo
- Resultado: definición de fórmula organizativa servicio compartido art. 68.3 Ley 40/2015 (Proyecto de Real Decreto)
- Seguimiento: Necesario y posterior, en la fase de ejecución.

Actividad II. En materia de conciliación:

- Resultado: Modificación y homogeneización del cuerpo normativo regulador de las medidas en materia de jornada y horario, prestación de servicios a distancia, permisos, licencias y excedencias de las y los empleados públicos.
- Indicadores de resultado: Aprobación de las modificaciones legales y reglamentarias de aplicación.
- Seguimiento: Necesario y posterior, en la fase de ejecución.

Actividad III. En materia de dietas:

- Resultado: Aprobación de un nuevo Real Decreto sobre indemnizaciones por razón de servicio y derogación del vigente Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.
- Indicadores de resultado: Aprobación del nuevo Real Decreto.
- Seguimiento: Necesario y posterior, en la fase de ejecución. Control de la adecuación de cuantías a los precios de vivienda de cada momento, por zonas.

Actividad IV. En materia de vivienda:

- Resultado: Disponer de un Plan de Vivienda en zonas definidas
- Indicadores de resultado: Producción del Plan.
- Seguimiento de su aplicación: Posterior en fase de ejecución.

● 1.2 MANUALES DE PUESTOS TIPO DE TRABAJO

La necesidad de mejorar la transparencia de las condiciones de trabajo a través de los manuales de puestos es crucial por varias razones que benefician tanto a los empleados como a la organización.

Estos beneficios serían:

- **Claridad y Comprensión de las Expectativas de Trabajo:** Un manual de puestos bien definido proporciona una descripción clara y detallada de las responsabilidades, tareas y expectativas asociadas con cada puesto de trabajo, ayudando al personal público a comprender mejor lo que se espera de ellos, reducir la confusión y mejorar la eficiencia en el desempeño de sus tareas.
- **Equidad:** La transparencia en las condiciones de trabajo asegura que todos los empleados sean tratados de manera equitativa y que haya coherencia en la aplicación de políticas y procedimientos. Esto puede reducir la discriminación, fomentando un ambiente de trabajo más justo e igualitario.
- **Responsabilidad y Evaluación del Desempeño:** La transparencia permite establecer criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño. Esto facilita la gestión del desempeño, permitiendo una evaluación justa y basada en hechos, y ayuda a los empleados a conocer las áreas en las que deben mejorar.
- **Comunicación Eficaz y Mejora Satisfacción Laboral:** Cuando se tiene acceso a información clara sobre sus roles y condiciones laborales, los empleados se sienten más valorados y respetados. Esto genera una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez puede mejorar la retención del personal.

Además, un manual de puestos puede actuar como una herramienta de comunicación eficaz entre la administración y el personal promoviendo la consistencia en la transmisión de información y reduciendo la posibilidad de malentendidos y errores.

- **Formación:** Los manuales de puestos detallados son herramientas esenciales para asegurar una transición más suave y rápida para los nuevos empleados y soporta el desarrollo continuo de las competencias del personal existente.



CAUSAS DIRECTAS E INDIRECTAS

El desconocimiento sobre las condiciones generales de los puestos de trabajo dificulta el desempeño de los mismos, y la movilidad de los empleados públicos en la Administración General del Estado y entre las distintas administraciones públicas.

Por condiciones laborales nos referimos a las condiciones retributivas, directas (salario) e indirectas (acción social, disponibilidad de comedor, parking, guarderías para la facilitar la conciliación y otras prestaciones en especie), a las competencias profesionales requeridas y a los objetivos personales de desempeño, así como a otras condiciones de desempeño, como el régimen de teletrabajo y las competencias digitales requeridas en el puesto. Existen marcos de competencias digitales (INAP) que pueden servir de soporte idóneo en la definición del régimen de teletrabajo y su modulación para los diferentes puestos.

Las condiciones y requerimientos de los puestos de trabajo son muy variadas entre los distintos ministerios y organismos, incluso dentro de una misma organización.

En lo que se refiere a las condiciones retributivas, algunos conceptos relevantes, como la productividad, carecen de publicidad, desconociéndose las cuantías y peso en el salario global. Además, son muy dispares en su cuantía, lo cual deriva de la divergencia presupuestaria.

En lo que se refiere al régimen de desempeño por teletrabajo, la disparidad de modelos dentro de los mismos ministerios (por centros directivos y/o organismos) hace difícil o imposible averiguar la disponibilidad de esta modalidad de organización del trabajo. Este aspecto comienza a ser muy valorado por los empleados públicos, incluso adquiere mayor peso específico que la parte económica. Debe tenerse en cuenta la diferencia existente entre el teletrabajo y la posibilidad de que determinados puestos de trabajo puedan ser desempeñados desde un puesto de trabajo situado en RPT fuera de la localidad en que radica el organismo, Ministerio u oficina, que podemos denominar Régimen de prestación deslocalizado y que va siendo utilizado por determinados organismos.

En lo relativo a las condiciones de desempeño de los puestos, no se ha implementado hasta la fecha ningún modelo de evaluación, que fije las competencias y objetivos del puesto. Tampoco se han establecido y reflejado en las relaciones de puestos de trabajo las tareas asignadas a los puestos de trabajo.

Del mismo modo, en la mayoría de los ámbitos no se ha implantado la carrera profesional, algo imprescindible para el reconocimiento de la profesionalidad de las y los empleados públicos



CONSECUENCIAS



Dificultades para desempeñar los puestos de trabajo, derivada del desconocimiento sobre las funciones, tareas y requisitos de los puestos de trabajo.

- Dificultades para la cobertura de los puestos de trabajo, especialmente vía concursos, aunque también en libre designación.
- Dificultades para la movilidad profesional entre organizaciones públicas.
- Escaso reconocimiento de la profesionalidad de las y los empleados públicos
- La opacidad en la oferta de puestos conduce a la inequidad.



ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

Actividad I. Implementar el modelo de evaluación de desempeño y de la carrera profesional por normativa

- Responsable: DG de Función Pública
- Fechas estimadas: septiembre de 2024

Actividad II. Análisis de los distintos puestos de trabajo para elaborar manuales tipo de acceso libre para todos los empleados de la AGE.

Valorar un procedimiento “abajo-arriba”; esto es, que se diseñe una encuesta a distribuir en la plantilla para conocer su percepción de las tareas que realiza y las que considera que realiza en la práctica. Además una encuesta sobre qué competencias les permitirían desarrollar sus fortalezas. Esta encuesta será útil para diseñar mejor las estructuras y los manuales.

- Responsable: Subsecretarías ministerios y órganos competentes RRHH
- Fechas estimadas: septiembre a noviembre de 2024.

Actividad III. Aprobar normativa homogénea sobre productividad, acción social y prestaciones en especie. La productividad debería suprimirse con la implantación de la carrera profesional y la evaluación del desempeño.

- Responsable: Ministerio de Hacienda / Ministerio de TDFP.
- Fechas estimadas: octubre a diciembre de 2024

Actividad IV. Aprobar Real Decreto de teletrabajo en la AGE, unificando modelo.

- Responsable: DG de Función Pública;
- Fechas estimadas: octubre 2024;

CUESTIONES NORMATIVAS A DESTACAR: Elaboración y aprobación de Real Decreto de teletrabajo en la AGE.



RECURSOS NECESARIOS:



- Recursos humanos: Se requeriría la creación de grupos de trabajo multidisciplinares en las distintas organizaciones, coordinados por las Subsecretarías o unidades similares de RRHH.



- Recursos económicos: se requeriría un incremento del crédito de productividad en los ministerios con menores recursos, para alcanzar una cifra media estándar, la productividad debería suprimirse con implantación de la carrera profesional y la evaluación del desempeño,
- Otros recursos: La inversión necesaria para dotar de medios informáticos a los departamentos, en relación con la implantación del teletrabajo

RESULTADOS:

Actividad I.

- Actividad: Encuesta
- Resultado: Implantación de la evaluación del desempeño en la AGE
- Indicadores de resultado: Publicación en BOE.
- Seguimiento: Necesaria evaluación posterior y seguimiento para actualización.

Actividad II.

- Resultado: Disponer de los manuales tras el análisis de los puestos de trabajo
- Indicadores de resultado: publicación en el portal de transparencia de los manuales tipo de puestos de trabajo.
- Seguimiento: Evaluación posterior, en fase ejecutiva, del uso y aplicación de los manuales, encuestas entre personas que han participado en convocatorias de provisión para conocimiento de impacto.

Actividad III.

- Resultado: Uniformidad del crédito de productividad y otras en los presupuestos de los ministerios
- Indicadores de resultado: Aprobación LPGE 2025

Actividad IV.

- Resultado: Implantación del sistema de teletrabajo en la AGE
- Indicadores de resultado: Publicación en BOE de la norma
- Seguimiento: Evaluación posterior de la fase ejecutiva, adecuación del régimen establecido y cumplimiento de estándares de rendimiento.

1.3 JUBILACIÓN

Ante la situación de envejecimiento de las plantillas de personal funcionario, que hacer prever la jubilación de un alto porcentaje de las mismas en los próximos diez años, es necesario establecer nuevas medidas de flexibilización de la jubilación, que posibiliten tanto la retención del talento de aquellas personas que voluntariamente deseen continuar prestando servicios una vez alcanzada la edad de jubilación, como la transición del conocimiento intergeneracional al permitir que, al continuar trabajando, se pueda compartir su experiencia y conocimientos con el personal más joven.

Tanto la recomendación num. 12 del Pacto de Toledo como los objetivos del componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, declaran la necesidad de fomentar la permanencia de los trabajadores en activo y profundizar en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.

Se debe indicar que, en relación con este apartado, actualmente los diferentes tipos de jubilación (parcial, anticipada, demorada) se encuentran en un proceso de negociación con las OOSS. Independientemente de lo anterior, se realizan las siguientes reflexiones, que pueden ser útiles como base técnica.

1.3.1 JUBILACIÓN PARCIAL

El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, derogó la previsión legal de la jubilación parcial contemplada en La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que establecía en su redacción original, artículo 67.4 “Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social que le sea aplicable.

OBJETIVO

- Recuperación y plena implantación de la Jubilación parcial para el personal funcionario ¹

CONSECUENCIAS (DIRECTAS E INDIRECTAS)

- Derogación que impidió de facto la posibilidad contemplada en el TREBEP de desarrollar la jubilación parcial para el personal funcionario y proceder a su recuperación para su plena implantación.

¹ En el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXII de 19 de octubre de 2022, incluye en su punto Tercero “la derogación de la supresión de la jubilación parcial”

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Las actividades propuestas son modificaciones normativas necesarias para la modernización, mejora y sostenibilidad del sistema de pensiones y garantía de los derechos de los funcionarios públicos.



Actividad I.

- Recuperar al texto del TREBEP el artículo 67.4
 - Responsable: DG de Función Pública
 - Fechas estimadas: A determinar

Actividad II.

- Trasladar al texto del EBEP, en línea con lo establecido en el ET, el derecho a las distintas modalidades de jubilación parcial y anticipada
 - Responsable: DG de Función Pública
 - Fechas estimadas: A determinar

Actividad III.

- Modificar y Aprobar normativa específica en materia de jubilación parcial, EBEP, Ley de la Administración del Estado, Ley 30/84, Ley General de la seguridad social.
 - Responsable: Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
 - Fechas estimadas: octubre a diciembre de 2024.

Actividad IV.

- Aprobar Reglamento de Desarrollo y cuantas normas sean necesaria para su plena implantación en el ámbito de la Administración del Estado.
 - Responsable: DG de Función Pública.
 - Fechas estimadas: octubre/diciembre 2024.

RECURSOS NECESARIOS:



Recursos humanos:

- Para la implantación de la jubilación parcial es necesario contemplar en las OEP, el mismo número de plazas, dentro del mismo grupo de cotización, en previsión de las solicitudes de jubilación parcial



Recursos económicos:

- Impacto económico de la implantación de la jubilación parcial

Otros recursos:

- La inversión necesaria para su plena implantación.

RESULTADOS:

Actividad I.

- Resultado: implantación de la jubilación parcial.
- Indicadores de resultado: Publicación en BOE del cambio en el EBEP

Actividad II.

- Resultado: Publicación en el BOE de los cambios normativos antes descritos y la distintas disposiciones y/o resoluciones de la Secretaría de Estado de Función Pública para su plena implantación.
- Indicadores de resultado: Publicación antes de 31 de diciembre de 2024

Actividad III.

- Resultado: Instar a las distintas administraciones públicas a que desarrollen igualmente normativa propia para su implantación
- Indicadores de resultado: 2025

Actividad IV.

- Resultado: implantación de la jubilación parcial en todas las AAPP
- Indicadores de resultado: 2025

1.3.2 JUBILACIÓN ANTICIPADA y DEMORADA

OBJETIVOS

- **Introducir un modelo marco más flexible** para la jubilación del personal funcionario análogo al existente en el ámbito privado.
- **Incidir en el proceso de armonización a corto plazo del régimen de clases pasivas del Estado con el Régimen General de la Seguridad Social:** aunque el régimen de clases pasivas acabó en 2011 (siendo un régimen a extinguir), hasta que no se jubilen los trabajadores que se integraron en él hasta 31 de diciembre de 2010 (por tanto un número muy considerable y relevante de personas), seguirán existiendo notables diferencias, así como estatutos singulares, en materia de jubilación de los funcionarios públicos.
- **Mejorar e incrementar los haberes reguladores**, especialmente de los grupos A2 al E, que determinan una baja cuantía de la pensión, muy alejada de la retribución de activo.
- **Favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral, así como un equilibrio entre unas cotizaciones suficientes y una pensión digna de jubilación.** Ajuste de la edad de jubilación con la esperanza de vida. Retrasar la edad efectiva de

jubilación para garantizar el futuro del sistema de pensiones (Recomendación 12 del Pacto de Toledo. Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, Congreso de los Diputados 25-1-2022).

- **Establecer para todos los funcionarios públicos la posibilidad de prolongar de forma voluntaria la vida laboral hasta los 72 años.**
- **Analizar la posibilidad de eliminar la jubilación forzosa**, teniendo en cuenta las Recomendaciones del Pacto de Toledo; la Recomendación núm. 162 de la OIT, sobre trabajadores de edad (1980), que recomienda la eliminación de cualquier medida legislativa que determine el establecimiento de una edad obligatoria para la terminación de la relación de trabajo y que se respete la voluntariedad en el paso a la situación de retiro o de acceso a una pensión de vejez; la política de envejecimiento activo y el fomento de la prolongación voluntaria de la vida laboral, como objetivos que han sido incorporado a la estrategia de la Unión Europea y Española sobre la protección de los trabajadores de edad avanzada y la sostenibilidad de las pensiones.
- **Avanzar progresivamente hacia el pleno reconocimiento de la jubilación como un derecho:** El art. 14,n) del EBEP reconoce el “derecho” a la jubilación según los términos y condiciones establecidos en las normas estatales. La eliminación de la jubilación forzosa en las normas reguladoras de la jubilación del personal funcionario garantizaría este derecho (que sí tiene plenamente reconocido el personal laboral).
- **Retener a las y los empleados públicos con las habilidades y competencias que requiere una Administración Pública moderna, abierta y competente, que permita el intercambio de información y compartir conocimientos sobre posiciones y carreras en la función pública** (Declaración de Gante sobre los retos y las acciones comunes de las administraciones públicas europeas; OCDE: Recomendación del Consejo sobre Liderazgo y Capacidad en el Servicio Público). Entre otros beneficios, es garantía de un adecuado “mentoring” de personas que se incorporan.

CAUSAS (DIRECTAS E INDIRECTAS)

- Existencia de diferencias en materia de jubilación dentro del empleo público entre el personal funcionario público y el personal laboral, así como diferencias entre el propio personal funcionario dependiendo del régimen de Seguridad Social en el que estén encuadrados.
- La jubilación forzosa está regulada en el art. 67 del EBEP y RD- Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado. Aunque el sistema de clases pasivas sea un régimen a extinguir, todavía durante muchos años (hasta que no se jubilen las personas

incorporadas al mismo hasta el 31 de diciembre de 2010) va a pervivir la ausencia de una regulación común en materia de jubilación para los funcionarios públicos.

- La existencia de excepciones diversas y estatutos diferenciados respecto a la jubilación forzosa: posibilidad del retraso de la jubilación en cinco años respecto a la ordinaria para determinados colectivos sometidos a estatutos especiales (Magistrados, Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia; Notarios y Registradores -en todos estos casos con la posibilidad de retraso hasta los 72 años-; Funcionarios de los cuerpos docentes universitarios; Personal estatutario de los Servicios de Salud y otros cuerpos especiales, que no tienen límite máximo de edad para la jubilación como Magistrados del Tribunal Constitucional o miembros del Consejo de Estado); y, desde enero de 2022, Funcionarios incluidos en Clases Pasivas y no sometidos a estatuto especial a los que será aplicable lo establecido en el art. 210.2 LGSS (Disp. Adic. 17ª RD-Legislativo 670/1987, de 30 de abril, Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas).
- Necesidad de conformidad por parte de la Administración para retrasar la edad de jubilación: la Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación (art. 67.3.2º EBEP).

CONSECUENCIAS (DIRECTAS E INDIRECTAS):

- El importante avance que supuso la integración de los funcionarios de incorporación posterior a 1 de enero de 2021 al Régimen General de Seguridad Social, si bien ha conducido a alcanzar un importante grado de homogeneidad en la ordenación de la jubilación, mantiene y **mantendrá todavía, durante bastante tiempo, un régimen particular para cuantos funcionarios aparecen encuadrados en el Sistema de Clases Pasivas.**
- La jubilación forzosa del personal funcionario provocará en los próximos 10 años (se jubilará hasta el 60% de las y los empleados públicos) un importante **tensionamiento en las plantillas** (que actualmente es inferior en un 10% al número de efectivos que existía en 2008), provocando: una merma de la motivación del personal público e **impacto negativo en la calidad de la atención que reciben los ciudadanos.** A ello se añade la falta de una correcta planificación de las plantillas a través de las OEP plurianuales. Es necesario compatibilizar la retención de conocimiento y experiencia y el derecho a prolongar la vida laboral con el rejuvenecimiento y adecuación de las plantillas.
- **La jubilación forzosa del personal funcionario hasta 2035 puede afectar a la sostenibilidad del sistema de pensiones porque hará necesaria la contratación de un importante número de nuevo personal (algunas estimaciones la cifran en 900.000 de personal público).** El sistema de acceso al empleo público y a la condición de personal funcionario (aunque sean objeto de reforma) tendrá dificultades para ese reclutamiento. Ello incidirá en una

pérdida de recursos del sistema mediante la disminución de cotizaciones y el importante incremento del gasto en pensiones.

- Por ello es necesario garantizar, como mínimo, la prolongación voluntaria de la vida laboral y el retraso en la jubilación hasta los 72 años y estudiar la posibilidad de eliminar la jubilación forzosa (además de llevar a cabo una correcta planificación de recursos humanos a través las OEP).
- **Actualmente, la Administración competente puede apreciar otras prioridades (tales como rejuvenecimiento de plantilla, necesidad de reordenación de los recursos humanos, etc.) para fundamentar una denegación de la permanencia en activo (salvo para ciertos funcionarios), impidiendo la garantía del derecho a la jubilación y convirtiendo la jubilación en una obligación.** Provoca diferencias entre funcionarios y personal laboral. Medida contraria a la Recomendación núm. 162 de la OIT, sobre trabajadores de edad (1980) y a la política de envejecimiento activo y el fomento de la prolongación voluntaria de la vida laboral de la estrategia de la Unión Europea y Española sobre la protección de los trabajadores de edad avanzada y la sostenibilidad de las pensiones.
- **La jubilación forzosa no garantiza el objetivo de rejuvenecimiento de las plantillas de empleados públicos ni la creación de empleo.** Se ha demostrado ya que ha sido una medida fracasada para estos objetivos. No hay garantía de no amortización de puestos de trabajo. De ahí la necesidad de eliminar la facultad de la Administración de denegar la prolongación voluntaria de la vida laboral.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

Las actividades propuestas son modificaciones normativas necesarias para la modernización, mejora y sostenibilidad del sistema de pensiones y garantía de los derechos de los funcionarios públicos.



Las reformas deben obedecer a una “planificación” concertada tanto en el marco del Pacto de Toledo como en el del diálogo social, que diseñe de manera coherente objetivos a perseguir y medidas para alcanzarlos, por un lado, y, por otro, que permita alcanzar un equilibrio financiero y la justicia y la equidad social

Actividad I.

- Pese a que el régimen de clases pasivas es un régimen especial a extinguir desde 2011, resulta necesario avanzar en su convergencia con las condiciones del Régimen General, evitando la existencia de discriminaciones, pero sin provocar repercusión alguna sobre los derechos adquiridos por los beneficiarios de dicho régimen. Mejora e incremento de los haberes reguladores para determinar la cuantía de la pensión.

- Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
- Fechas estimadas: A corto plazo

Actividad II.

- Reformas legislativas dirigidas a unificar el régimen de jubilación del personal funcionario, revisando las excepciones existentes y en cualquier caso garantizando los mismos derechos que para el personal del sector privado.
 - Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
 - Fechas estimadas: A medio plazo

Actividad III.

- Analizar la posibilidad de eliminar a medio plazo la modalidad de jubilación forzosa del art. 67 EBEP, de la Ley de Clases Pasivas del Estado y de las demás normas reguladoras de la jubilación de los funcionarios públicos.
 - Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
 - Fechas estimadas: A medio plazo

Actividad IV.

- Establecer el retraso en la jubilación de forma voluntaria más allá de los 70 años para el personal funcionario, equiparándolo al personal laboral y a los mecanismos ya existentes respecto a otro personal funcionario y al personal laboral.
 - Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
 - Fechas estimadas: A corto plazo

Actividad V.

- Actividad: Modificación del art. 67.3.2º EBEP para garantizar el retraso en la edad de jubilación como un verdadero derecho subjetivo del personal funcionario, como mínimo hasta los 72 años.
 - Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
 - Fechas estimadas: A corto plazo

Actividad VI.

- Determinación de actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, y el personal funcionario o laboral público acusen elevados índices de morbilidad o elevados índices de incapacidad temporal vinculados a la salud mental y a los requerimientos físicos o psíquicos exigidos en el desarrollo de la actividad a partir de una determinada edad, con el fin de establecer coeficientes reductores y anticipación de la edad de jubilación conforme al RD 1698/2011.
 - Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
 - Fechas estimadas: A medio plazo

Actividad VII.

- Actividad: Hacer preferente la modificación de las condiciones de trabajo o la jubilación parcial frente a la jubilación anticipada.
 - Responsable: Gobierno e interlocutores sociales en el marco del diálogo social.
 - Fechas estimadas: A medio plazo

RECURSOS NECESARIOS:



Recursos humanos:

- Reforzamiento de la formación y el reciclaje profesional para capacitar e incentivar la prolongación de la vida activa.
- Representantes del Gobierno y de los sindicatos para negociar las reformas en el marco del diálogo social



Recursos económicos: Sin determinar

RESULTADOS:

Actividad I.

- Resultado: Integración y convergencia de Regímenes de Seguridad Social, materializándose un Régimen General del personal que presta servicios por cuenta ajena (cumplimiento de la Recomendación 4 del Pacto de Toledo).
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE

Actividad II.

- Resultado: Unificación del régimen de jubilación del personal funcionario. Mayor transparencia y claridad de las condiciones de jubilación para el personal funcionario.
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE

Actividad III.

- Resultado 1: Jubilación flexible, acorde con el derecho a un envejecimiento activo (OMS y Decisión 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2011).
- Resultado 2: Retención y promoción de talento y de personas cualificadas (objetivo contemplado en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI) que permita garantizar la continuidad y la excelencia de los servicios públicos y desarrollar una función pública de alta calidad, a través de una serie de acciones que pueden incluir el intercambio de información y compartir conocimientos sobre posiciones y carreras en la función pública (Declaración de Gante sobre los retos y las acciones comunes de las administraciones públicas europeas).
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE

Actividad IV.

- Resultado 1: Ajuste de la edad de jubilación con la esperanza y ciclo de vida.
- Resultado 2: Facilitar un proceso más ordenado de cambio generacional, dando tiempo a la incorporación de nuevo personal funcionarios y garantizando la transmisión intergeneracional de conocimientos.
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE.

Actividad V.

- Resultado: Garantía de la jubilación como un verdadero derecho subjetivo del personal funcionario .
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE .

Actividad VI.

- Resultado: Eliminación de discriminaciones y desigualdades en materia de jubilación. Mejora de la sostenibilidad del sistema de pensiones.
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE .

Actividad VII.

- Resultado: que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo se aproxime tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, fomentándose la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación de puestos de trabajo y condiciones de trabajo.
- Indicadores de resultado: reformas legislativas publicadas en el BOE

2. IGUALDAD.

La Administración General del Estado acoge entre su población trabajadora a personas con discapacidad. Aunque **se desconocen los datos concretos sobre el porcentaje de empleados públicos que tienen algún tipo de discapacidad, sí hay evidencia de que el cupo de reserva –que en la actualidad se sitúa en un 10% - no se cubre**. Esto, que afecta principalmente a las plazas de nuevo ingreso, también se extiende a la promoción interna, lo que **limita las posibilidades de ascenso** de las personas con discapacidad, la tuvieran ya o no antes de su ingreso en la función pública.

Las dificultades de entrada o ascenso se manifiestan también en el **ejercicio cotidiano de las tareas que se asignan a las personas con discapacidad empleadas públicas**. Y esto en una doble vertiente. Por un lado, todas las personas trabajadoras públicas han de trabajar en condiciones de confortabilidad y en un entorno adaptado a sus necesidades (pensemos, por ejemplo, en que todos, cuando nos ubicamos en un nuevo puesto nos acomodamos la silla, la pantalla del ordenador o el reposapiés a nuestra altura). Por otro lado, proveer de las condiciones más adecuadas facilitará un desempeño eficaz y en un mejor servicio público.

Lo que subyace a la inaccesibilidad de algunas sedes, las dificultades para adaptar los puestos de trabajo o de aplicar los ajustes razonables **es la falta de cultura de accesibilidad**. No obstante, gracias a las numerosas iniciativas tanto de los operadores públicos como de la sociedad civil, las barreras empiezan a superarse, de manera más intensa en la relación con los ciudadanos.

Se precisa, pues, incorporar la cultura de la accesibilidad en el interior de las AAPP, lo cual facilitará la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la función pública.

Como correlato de lo anterior, en el mismo ámbito de igualdad, existen también carencias **en lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella** y se debe seguir en esta línea de los esfuerzos realizados, pero ir más allá y también desarrollar más ampliamente todas las medidas que en el III Plan de Igualdad de género en la Administración General del Estado se englobaban en el eje 6 y tiene que ver con la Interseccionalidad y situaciones de especial protección. Aspectos de mejora:

- Dificultad para hacer un seguimiento adecuado de la implementación de las medidas de igualdad y de nuevas propuestas más consensuadas con los actores implicados. El incremento carga de trabajo para realizar nuevas recomendaciones y el seguimiento de todas las medidas de igualdad incluidas en los últimos años en los planes de igualdad plantea la necesidad de reforzar ese trabajo con nuevas estructuras para desarrollar debidamente todo el trabajo realizado.

- En un análisis de la evaluación de los Planes de Igualdad de los últimos años vemos cómo se han implementado numerosas medidas y otras están en proceso de ejecución. El aumento de las medidas de igualdad requiere **de un seguimiento continuo, pero también de un análisis de todas las medidas y de toda la información y en este proceso es fundamental que puedan estar presentes todos los actores implicados con la participación de representantes de todas las Administraciones Públicas y de organizaciones de la sociedad civil.**
- Necesidad de potenciar el trabajo en igualdad que tiene que ver con la interseccionalidad y situaciones de especial protección. Hasta ahora las medidas en materia de igualdad que tienen que ver con la interseccionalidad y situaciones de especial protección se han incluido en los Planes de Igualdad de género de la AGE. Es necesario avanzar en igualdad con la particularidad que tienen las situaciones de desigualdad de esos otros colectivos y con la creación de planes específicos.

Como cuestión de interés común a ambos aspectos, existe como se ha dicho un desigual funcionamiento de las Unidades de Igualdad que podría extenderse a las Unidades de Accesibilidad si no se da más solidez a la fórmula organizativa en Subsecretarías y Secretarías Generales. Esta constatación llama a la **búsqueda de fórmulas organizativas más consistentes.**

CAUSAS QUE MOTIVAN EL PROBLEMA

CAUSAS DIRECTAS

Igualdad en el empleo Discapacidad

- Ausencia de información sobre las personas con discapacidad empleadas públicas
- Falta de cultura de la accesibilidad *ad intra* , entendida esta en términos generales.
- Inexistencia de protocolos de adaptación de puestos.
- Desconocimientos sobre los medios y productos de apoyo

Igualdad en el empleo entre mujeres y hombres

- Estructuras insuficientes en materia de igualdad (a pesar de la creación de las Unidades de Igualdad de los Ministerios) para proponer nuevas medidas y hacer un seguimiento de las medidas ya implementadas.

Las estructuras creadas son desiguales y no se han marcado requerimientos de rango orgánico o ubicación en la estructura de las Subsecretarías, lo que hace que su capacidad de trabajo, fuerza innovadora y cumplimiento de los requerido en los planes sea muy diferente en cada Ministerio u organismo.

Por otra parte, las Unidades requieren pautas y un estamento de referencia constante, un apoyo para su labor, del que carecen en la actualidad.



CAUSAS INDIRECTAS

Igualdad en el empleo Discapacidad

- Desconocimiento sobre las capacidades y aptitudes de las personas, más allá de su discapacidad.
- Desconocimiento por parte de las personas con discapacidad sobre las posibilidades de empleo en las Administraciones Públicas, que redundan en que los cupos de reserva no se cubran.
- **Igualdad en el empleo entre mujeres y hombres**
 - Cambios estructuras ministeriales como consecuencia de las nuevas legislaturas que dificultan la consolidación de las estructuras en materia de igualdad.
 - Falta de suficiente definición de las Unidades de Igualdad (rango orgánico, ubicación en cada estructura)
 - Falta de instancia de apoyo o referente común de las Unidades que pueda servir como guía de su labor.

CONSECUENCIAS PROPICIADAS POR EL PROBLEMA



CONSECUENCIAS DIRECTAS

Consecuencia Directa 1 Igualdad en el empleo Discapacidad

- Las dificultades de entrada o ascenso se manifiestan en la posibilidad de mejora en la carrera profesional y en el ejercicio cotidiano de las tareas que se asignan a las personas con discapacidad empleadas públicas.

Y esto en una doble vertiente. Por un lado, todas las personas trabajadoras públicas han de trabajar en condiciones de confortabilidad y en un entorno adaptado a sus necesidades (pensemos, por ejemplo, en que todos, cuando nos ubicamos en un nuevo puesto nos acomodamos la silla, la pantalla del ordenador o el reposapiés a nuestra altura).

Consecuencia Directa 2 Igualdad en el empleo Mujeres y hombres

- Implementación desigual en Departamentos Ministeriales



- Diferencias entre Administraciones Públicas
- Poco desarrollo de medidas que tienen que ver con la interseccionalidad y situaciones de especial protección

Consecuencia Directa 3 en ambos aspectos

- Diferencias en el tratamiento de situaciones iguales según Ministerios, y según fuerza orgánica de la Unidad de Igualdad, que podrían “contagiarse” a la nueva figura del delegado/a de accesibilidad.

-

CONSECUENCIAS INDIRECTAS

Consecuencia 1: Igualdad en el empleo Discapacidad

- Dificultades en el acceso y promoción profesional de las personas con discapacidad
- Falta de diversidad en las Administraciones Públicas

Consecuencia Indirecta 2. Igualdad en el empleo Mujeres y Hombres

- Diferencias entre Administraciones Públicas
- Ante la imposibilidad de cuantificación de las diferencias y limitaciones existentes, y de evaluar el cumplimiento real de las medidas de igualdad, imposibilidad de evaluar la efectividad de la política pública de igualdad en el empleo público y por tanto imposibilidad de introducir mejoras que respondan a la realidad y no a meras intuiciones o estimaciones.

Consecuencia Indirecta 3. Ambos aspectos

- Ministerios “buenos” y “malos” a efectos de cumplimiento de programas de igualdad, diferencias que pueden trasladarse a la nueva figura de delegados/as de accesibilidad/discapacidad.



ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLARSE

Actividad I : Igualdad en el empleo Discapacidad

- Elaboración de un estudio a gran escala sobre la situación de las personas empleadas públicas con discapacidad en la Administración General del Estado. El estudio debe combinar explotaciones de datos (con las debidas prevenciones en materia de protección de datos) y una encuesta para conocer la percepción de las propias personas con discapacidad (en fechas recientes el CSIC ha elaborado

un estudio similar entre su personal que ha arrojado información relevante y puede tomarse como referencia).

- Nombramiento de los delegados/as de accesibilidad/discapacidad, que permita un seguimiento personalizado de las necesidades de los empleados y empleadas públicas.
- Elaboración de manuales de acogida y de protocolos de adaptación de puestos, bajo la necesaria coordinación de Función Pública y el asesoramiento de los órganos especializados de la administración para que exista un común denominador en toda la AGE. Posible encomienda a organismos con *know how* en la materia, como puede ser MUFACE por el tipo de prestaciones sociales y socio-sanitarias que proporciona a personal en activo.
- Elaboración de jornadas de sensibilización y formación al personal de las Subsecretarías/responsables de personal, así como difusión al resto de empleados y empleadas, que deben conocer la existencia de protocolos en la materia así como adquirir conocimientos acerca de las medidas integradoras que deben adoptarse una vez conocida la discapacidad.
- Fechas estimadas Septiembre 2024 a 31 de diciembre de 2024

Actividad II: Igualdad en el empleo Mujeres y Hombres

- Refuerzo de las Unidades de Igualdad de los Ministerios, relacionado con la creación del Observatorio, para que sirva como estamento de referencia para la labor de las Unidades en el ámbito AGE.
- Creación de grupo de trabajo intersectorial con representantes de otras Administraciones, ámbito universitario y organizaciones sociedad civil.
- Elaboración normativa creación del Observatorio de Igualdad en el ámbito de la AGE
- Fechas estimadas: Septiembre 2024 a 31 de marzo de 2025

Actividad III: Unidades de Igualdad, Diversidad y Accesibilidad en el empleo

- Redefinición de fórmula organizativa, yendo hacia soluciones orgánicas o semi-orgánicas estables de **Unidades de Igualdad, Diversidad y Accesibilidad** (Mujeres y hombres, Accesibilidad y cualquier otro ámbito relacionado que pueda surgir), que podrían existir en Ministerios “grandes”, que prestarían servicio a Ministerios pequeños o de nueva creación, en los que

siempre existiría una persona designada con cometidos en la materia . Art. 68.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

- Fechas estimadas: septiembre 2024-diciembre 2024

Actividad IV. Definición de fórmula organizativa de coordinación

- Centralización de funciones de coordinación en organismo preexistente o creación de unidad central en el ámbito de Función Pública.
- Septiembre 2024-marzo 2025



CUESTIONES NORMATIVAS A DESTACAR:

Elaboración y aprobación de norma de creación del Observatorio de Igualdad de la AGE

En su caso, norma de creación de Unidades de Igualdad, Diversidad y Accesibilidad, y de creación de Unidad centralizada de coordinación en el ámbito de Función Pública o ampliación de cometidos de organismo preexistente.

RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO



RECURSOS HUMANOS

Estimación de RRHH I. Igualdad en el empleo Discapacidad

- El proyecto de ley de función pública establece en su MAIN lo siguiente en relación con las unidades de discapacidad que contemplaba: “[La] dotación de personal para estos nuevos órganos dependientes de la Subsecretaría de cada departamento ministerial se realizará con los recursos personales. Igualmente, los medios materiales que sean necesarios para el desarrollo de las funciones atribuidas a estas unidades de inclusión del personal con discapacidad se proporcionarán por los departamentos ministeriales con cargo a los créditos presupuestarios ya existentes”.
- Muchas de las actividades previstas y contempladas en el cronograma podrían ser asumidas por esta figura –que a los efectos de este proyecto hemos llamado delegados de accesibilidad- por lo que no generarían gasto.
- La encomienda a algún organismo para la elaboración de protocolos y manuales y formación especializada sí puede dar lugar a utilización de RRHH adicionales.

Estimación de RRHH II. Igualdad en el empleo Mujeres y Hombres

El proyecto debe estar liderado e impulsado por la Secretaría de Estado de Función Pública.

Integrantes del Observatorio. Estructura:

- Presidencia
- Vicepresidencia
- Vocales:
 - Representantes unidades de igualdad Ministerios
 - Representantes organizaciones sindicales
 - Representantes Centros Directivos y Organismos o Entidades con competencias en este ámbito sectorial (a tener en cuenta la composición por el desarrollo de medidas de igualdad para colectivos en situaciones de especial protección)
 - Representantes Comunidades Autónomas
 - Representantes asociaciones entidades locales
- Representantes organizaciones sociedad civil
 - Secretaría

Estimación de RRHH III y IV

Equipo de personas expertas de Función Pública y Ministerios competentes por razón de las materias para el diseño del sistema de refuerzo orgánico de las Unidades de Igualdad, el diseño de nuevas Unidades integrales de Igualdad, Diversidad y Accesibilidad y en su caso de asignación de funciones a un organismo preexistente o la creación de una Unidad central en Función Pública.



RECURSOS FINANCIEROS

Estimación de recurso financiero I Igualdad en el empleo Discapacidad

- Gastos de realización del estudio previo, en la medida en que precisa análisis de datos a gran escala y encuesta masiva, y si se considera necesario, participación de expertos externos a la administración.
- Gasto posible si se encomienda la realización de protocolos y manuales a algún organismo concreto.

Estimación de recurso financiero II Igualdad en el empleo Mujeres y Hombres

- Los necesarios para la puesta en marcha del Observatorio, que puede implicar la creación de algún puesto de trabajo en RPT asociado al Observatorio y por tanto aumento de Cap 1.

Estimación de recurso financiero III y IV

- No hay necesidad de recursos de este tipo para el diseño de fórmulas organizativas y de refuerzo.



OTROS RECURSOS MATERIALES

Estimación de otro recurso material I

- Material para formación para Unidades de accesibilidad/discapacidad, Subsecretarías, órganos de personal y personal propiamente dicho. Tutoriales, vídeos, folletos online...
- Presentaciones y contenidos específicos para cursos selectivos de personal que ha accedido a la administración.

Estimación de otro recurso material II

- Recursos necesarios para la celebración de reuniones periódicas del Observatorio. Salas de reuniones. Sistemas de conexión on line.

Estimación de otro recurso material III y IV

- Formación.



RESULTADOS ESPERADOS

Resultados Igualdad en el empleo discapacidad

Resultados Subactividades:

- Actuación: Encuesta
- Documento: Resultados encuesta
- Documento: Estudio a gran escala

Definición de funciones de unidades y de su ubicación, así como rango en cada subsecretaría (relacionado con Actividades III y IV).

- Nombramiento de delegados/as.
- Otros: Formación.

Definición, en el ámbito de Función Pública, del organismo o equipo que ha de realizar los protocolos y manuales, integrando expertos y expertas en la materia.

- Documentos: Protocolos y Manuales.
- Producto: Materiales formativos.
- Actuaciones: Jornadas a subsecretarías y órganos de personal, difusión e empleados y empleada

Resultados Igualdad en el empleo entre hombres y mujeres II

- Medidas de refuerzo de las UI (relacionados con Actividades III y IV)
- Estudio a gran escala
- Creación del Observatorio de Igualdad Empleo Público

Resultados refuerzo de Unidades y fórmula organizativa III y IV

- Documento: Diseño de soluciones organizativas.

INDICADORES DE MEDICIÓN



- Todos los indicadores se refieren respectivamente a la producción de resultados antedichos en los plazos marcados.
- Además, deben existir indicadores de seguimiento que deben pautarse una vez que se ejecuten las medidas previstas en este trabajo. Se trata de dos ámbitos en el que la evaluación constante de medidas es imprescindible.

3. BIENESTAR Y CLIMA LABORAL.

La Prevención de Riesgos Laborales en la AGE evidencia que, aunque existen un marco normativo y estructuras organizativas bien definidas, la implementación efectiva y uniforme de las políticas de PRL presenta desafíos significativos. Es esencial mejorar la coordinación y distribución de los recursos destinados a la PRL y asegurar una formación adecuada y continua.

Asimismo, la PRL debe ir más allá de la simple prevención de riesgos, avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo, en el apoyo a la salud mental y emocional, en el desarrollo de entornos de trabajo saludables que proporcionen un bienestar integral que beneficie tanto a los empleados como a la organización.

PROBLEMA:

- **No existe una cultura sólida de bienestar laboral en las AAPP.** Persisten esquemas del pasado basados excesivamente en la concepción burocrática de derechos y deberes del personal, procedimientos, jerarquía. En consecuencia, no existen unas estructuras organizativas de PRL proporcionadas, dinámicas y adaptables, ni existe una prevención de conflictos centralizadas y con delegaciones orgánicas suficientemente implantadas en la Administración.
- **Los protocolos marco de acoso se negocian en el ámbito estatal, se aprueban, pero no siempre se adaptan a cada organización, ni se dota de medios humanos y materiales para su implantación y seguimiento.**
- **La formación en estas materias es residual y deslavazada.** No hay mecanismos que garanticen que la generalidad de las y los empleados tienen los conocimientos y competencias requeridos.
- **No hay políticas sólidas de bienestar laboral integral,** ni un marco común ni un centro responsable de su aplicación a todos los centros directivos y organismos.

Es necesario que la AGE avance hacia un modelo de organización saludable. La AGE no permanece impermeable ni ajena a los problemas comunes en la sociedad. La suficiencia de las retribuciones, la adaptación de las condiciones laborales a las nuevas necesidades, la delimitación adecuada de las competencias, el desarrollo de nuevas habilidades en comunicación o una adecuada implantación de las nuevas tecnologías al servicio de las personas son factores esenciales para tomar en cuenta en la **prevención de conflictos** y en la configuración de ese modelo de AGE saludable.

La [Declaración de Luxemburgo](#), documento promovido por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) y por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en España, puede proporcionar las líneas de actuación para la promoción de la salud en el trabajo.

Este documento establece los principios y objetivos de la promoción de la salud en el entorno laboral, entre sus puntos clave, se incluyen:

- Mejorar las condiciones de trabajo: Proveer un entorno laboral seguro y saludable.
- Fomentar la participación: Involucrar a los trabajadores en las decisiones que afectan su salud y bienestar.
- Promover estilos de vida saludables: Incentivar hábitos y prácticas que mejoren la salud general de los empleados.
- Integración en la gestión organizativa: Considerar la salud y seguridad como parte integral de la gestión y cultura de la organización.

CAUSAS QUE MOTIVAN EL PROBLEMA (DESAGREGACIÓN)



CAUSAS DIRECTAS

Causa Directa 1

- Falta de una estrategia común de bienestar laboral en la AGE, con obligaciones, medidas e indicadores concretos y mecanismos de seguimiento y evaluación, no hay diagnóstico sobre las asimetrías y tensiones que obstaculizan una AGE saludable.

Causa directa 2

- Ausencia de una definición de conflicto o conflictividad en el entorno laboral diferenciado de otras formas de conflicto netamente laboral como el conflicto colectivo.

Causa directa 3

- Falta de una normativa que imponga obligaciones al respecto de los aspectos considerados.

Causa directa 4

- Ausencia de una formación especializada en *soft skills* general para toda la plantilla y específica para cargos intermedios y altos cargos con responsabilidad en la gestión de equipos.



CAUSAS INDIRECTAS

Causa Indirecta 1

- Envejecimiento de las plantillas y falta de sensibilización hacia un concepto integral del bienestar laboral.

Causa Indirecta 2

- Reducción, tensionamiento y saturación de las plantillas:

Causa Indirecta 3

- Ausencia de un análisis participado “de abajo hacia arriba” de las necesidades de las personas.

Causa Indirecta 4

- Falta de personal formado en PRL con funciones de bienestar laboral, prevención de acoso y conflicto y mediación.

CONSECUENCIAS PROVOCADAS POR EL PROBLEMA



CONSECUENCIAS DIRECTAS

Consecuencia Directa 1

- Disparidad de condiciones de trabajo: hay diferentes retribuciones, régimen de teletrabajo, horario de tardes, sistemas y presupuestos destinados a acción social y beneficios sociales, guarderías, atención médica y protocolos de acoso y prevención, etc, no ya entre las diferentes administraciones territoriales, sino también dentro de la AGE, entre ministerios, y aun dentro de ellos.

Consecuencia Directa 2

- Esta disparidad, a su vez, genera frustración y desmotivación del personal, lo que incide en la salud laboral general y en el rendimiento.



CONSECUENCIAS INDIRECTAS

Consecuencia Indirecta 1

- División de Ministerios y organismos en “buenos” y “malos”. Dificultad para cobertura de puestos en los que se consideran “malos”.

Consecuencia Indirecta 2.

- Frente a otras administraciones, la AGE carece de fuerza competitiva en aspectos que en este momento se valoran más por las personas de la organización y las que están decidiendo si apostar por un empleo público que hace una década. En estas nuevas preferencias de la sociedad, no solo se mira la retribución del puesto son también las condiciones que suponen la generación de un entorno de bienestar, en el que se previenen y evitan los conflictos y el acoso de modo sistemático y donde se ponen soluciones también de modo sistemático. Competencia feroz y desequilibrada en perjuicio de la AGE, entre los diferentes niveles de Administraciones territoriales.



ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLARSE

ACTIVIDAD I: CATÁLOGO Y FÓRMULA ORGANIZATIVA PARA DESPLIEGUE DE POLÍTICAS DE BIENESTAR LABORAL EN EL ÁMBITO AGE

- Sobre la base de un catálogo común, creación de un nuevo organismo o de especialización/ampliación de cometidos de un organismo ya existente dedicado al diseño e implementación de las políticas de bienestar laboral del personal empleado público de acuerdo con el modelo de AGE saludable:
- Identificación de un catálogo de servicios/prestaciones de bienestar laboral de gestión común, previo “mapeo” de lo existente en la AGE. Y del análisis de la experiencia piloto Mutualidad Saludable y Sostenible (MUSA) de MUFACE y del conocimiento o *know how* del INSST e Inspección de Trabajo.
 - **Aspectos organizativos:**
 - Se propone identificar un organismo autónomo ya existente, como podría ser MUFACE, que coordine e impulse una política común de bienestar laboral
 - Definición de las funciones de coordinación y las de prestación directa por parte del organismo.
 - Valoración del estatuto orgánico idóneo para el organismo resultante.

En su caso,

- **Aspectos sustantivos y normativos en cuanto a definición de política y servicio común:**
- Elaboración de un RD sobre gestión compartida de políticas de bienestar laboral, que han de pasar a ser servicios comunes de modo integral (art.68.3 Ley 40/2015).
- **Aspectos de negociación:** Peso específico del diálogo social en la organización y diseño de las políticas de bienestar laboral para una AGE saludable.

CUESTIONES NORMATIVAS: Elaboración de un RD sobre gestión compartida de políticas de bienestar laboral, que han de pasar a ser servicios comunes de modo integral, y generación de la fórmula organizativa que se considere, teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 68.3 Ley 40/2015.



- Fechas estimadas: Septiembre-October 2024

ACTIVIDAD II DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INDICADORES DE BIENESTAR LABORAL:

- Constitución de un grupo de expertas y expertos que identifiquen los indicadores necesarios para generar un sistema común de bienestar laboral para una AGE saludable. Necesaria participación de INSST e Inspección de Trabajo.
 - Constitución de una mesa de diálogo social en la que trabajar el informe del grupo de expertas y expertos para consensuar el sistema común de indicadores de bienestar laboral para una AGE saludable.
 - Un buen punto de partida, como experiencia inmediata, es el análisis del cuestionario sobre clima laboral de MUFACE 2024.
 - Aplicación, como proyecto piloto, en un Ministerio, como puede ser MTDFP.
- Fechas estimadas: noviembre-Diciembre 2024

ACTIVIDAD III. ESPECIALIZACIÓN DE ORGANISMO YA EXISTENTE PARA DISEÑO Y DESPLIEGUE DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y EVITACIÓN DE CONFLICTOS Y ACOSO LABORAL

Especialización de un organismo ya existente como centro de referencia para llevar a cabo el diseño e implementación de acciones de prevención y mediación sistemática de conflictos individuales o plurales en el entorno laboral, así como de asesoramiento, implantación, seguimiento y mejora de los protocolos de prevención del acoso laboral y la creación la figura de la persona mediadora en situaciones de conflicto individual o plural en el entorno laboral.

- Análisis e identificación en la estructura de la AGE del organismo que pueda desarrollar estas competencias.
- Se propone valorar la adecuación a estos fines del INSST, contando con el conocimiento y contribución de la Inspección de Trabajo.
 - Centro de referencia para toda la AGE.
 - Competencias en materia de coordinación de políticas de prevención y mediación de conflictos individuales y plurales en el entorno laboral de la AGE.
 - Responsable de la formación general y especializada para empleadas y empleados públicos.
 - Responsable de la formación especializada de la figura de la persona mediadora en situaciones de conflicto individual o plural en el entorno laboral.
 - Prestación de servicios de mediación en el conjunto de la administración.
- Identificación de medios existentes y definición de necesidades, al menos en dos frentes:
 - Selección del personal necesario.
 - Formación especializada del existente.

CUESTIONES NORMATIVAS : Posible modificación Estatuto INSST

- Fechas estimadas: Septiembre-October 2024



ACTIVIDAD IV EVALUACIÓN, MEJORA Y SEGUIMIENTO DE PROTOCOLOS PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Con la necesaria participación de la Inspección de Trabajo:

- Evaluación del funcionamiento de los protocolos AGE, y sus adaptaciones ministeriales, sobre acoso laboral y violencia en el trabajo; el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género; análisis preliminar del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AGE.
- Elaboración de propuestas de reforma de los protocolos vigentes, que garanticen claridad, concreción y derechos y garantías de los afectados.
- Sometimiento de propuestas a las mesas de negociación AGE-sindicatos.
- Implantación de un mecanismo centralizado de seguimiento de la aplicación efectiva de los protocolos en el conjunto de la AGE.
- Elaboración de un plan específico de formación obligatoria a lo largo de la carrera del personal funcionario y laboral e inserción en la planificación general de la formación AGE.

- Análisis por expertos en prevención y TIC del potencial de herramientas TIC e IA en la comunicación y transmisión de instrucciones, así como el tratamiento de los datos (anonimizados) que puedan ser útiles para la mejora continua de los procesos.
 - Fechas estimadas: Septiembre-October 2024

RECURSOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO



RECURSOS HUMANOS

Actividad I: **CATÁLOGO Y FÓRMULA ORGANIZATIVA PARA DEFINICIÓN Y DESPLIEGUE DE POLÍTICAS DE BIENESTAR AGE.**

- Para la definición final de medidas y previsión concreta de despliegue, con abordaje integral de los aspectos considerados en la Actividad 1, Equipo multidisciplinar: jurídico, social y especializado en relaciones laborales y PRL. Liderado por Función Pública, colaboran MUFACE, INSST e Inspección de Trabajo, así como existe interlocución con las Subsecretarías de Ministerios y secretarías generales de organismos que ha de suministrar información para mapeo de prácticas y beneficios existentes.
- Para el desempeño posterior de este servicio común de modo coordinado, los RRHH necesarios han de reasignarse desde Ministerios y organismos al organismo que se decida, bien de nueva creación o bien preexistente.

Actividad II **DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INDICADORES DE BIENESTAR LABORAL**

- No se exigen recursos adicionales. Grupo de expertos procedentes de Administración Pública (Función Pública, INSST, Inspección de Trabajo, Ministerios, etc..), y Universidades (psicología motivacional entre otros).

Actividad III **ESPECIALIZACIÓN DE ORGANISMO YA EXISTENTE PARA DISEÑO Y DESPLIEGUE DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y EVITACIÓN DE CONFLICTOS Y ACOSO LABORAL**

- Equipo de definición del despliegue (Función Pública INSST Inspección de Trabajo)
- Ampliación RRHH INSST para despliegue final(Cap 1)

Actividad IV **EVALUACIÓN, MEJORA Y SEGUIMIENTO DE PROTOCOLOS PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL**

- Equipo de expertos en el ámbito de FP, (FP, Inspección de trabajo, INSST etc...)



RECURSOS FINANCIEROS

Estimación de recurso financiero para Actividad I.

- Una vez definido el servicio común de bienestar y la fórmula organizativa, los que deriven de la reestructuración o reasignación de recursos de Cap 1. Tanto si se crea un organismo nuevo como si se redefine uno existente, se precisarán puestos directivos, en mayor medida si se crea uno nuevo.

Estimación de recurso financiero para Actividad II

No se exigen recursos adicionales. Las encuestas piloto se realizarían con la herramienta Forma y apoyo de la SGAD

Estimación de recurso financiero para Actividad III

- Ampliación Cap 1 INSST
- Formación especializada personal de despliegue.
- Herramienta de seguimiento y tratamiento de datos anonimizados.

Estimación de recursos financiero para Actividad IV

- Ampliación cap 1 INSST
- Formación
- Herramienta de seguimiento y tratamiento de datos anonimizados.



OTROS RECURSOS MATERIALES

Estimación de otro recurso material 1

- Para todas las Actividades, material gráfico identificador de la acción. (logos e ilustraciones) que se pueden elaborar internamente.

RESULTADOS ESPERADOS

Resultados Actividad I (por orden de producción)

- Documentos: Mapeo de las iniciativas existentes y análisis de la iniciativa MUFACE Saludable (MUSA)

- Documentos: Catálogo de identificación de acciones comunes en el ámbito del bienestar laboral que supondrían un servicio común (relacionar con Actividad 1 en su caso)
- Documentos: definición de servicio común y fórmula organizativa
- Otros: Acuerdos sindicales en su caso y norma posterior.

Resultado Actividad II:

- Documento: Definición documentada de proyecto piloto con identificación de ámbito y responsables, plazos de despliegue
- Actividad: Constitución de Mesa de Diálogo Social

Resultado Actividad III:

- Documento: Evaluación del INSST y necesidades para nuevo cometido, con análisis de posible modificación de estatuto del organismo.
- Documento. Definición documentada de Plan de Formación.

Resultados Actividad IV:

- Evaluación del funcionamiento actual de protocolos
- Propuesta concreta de mejora para seguimiento y formación sistemática de personal de nuevo ingreso, definición de herramienta TIC de análisis de datos.
- Propuestas a mesas de negociación



Indicadores de medición

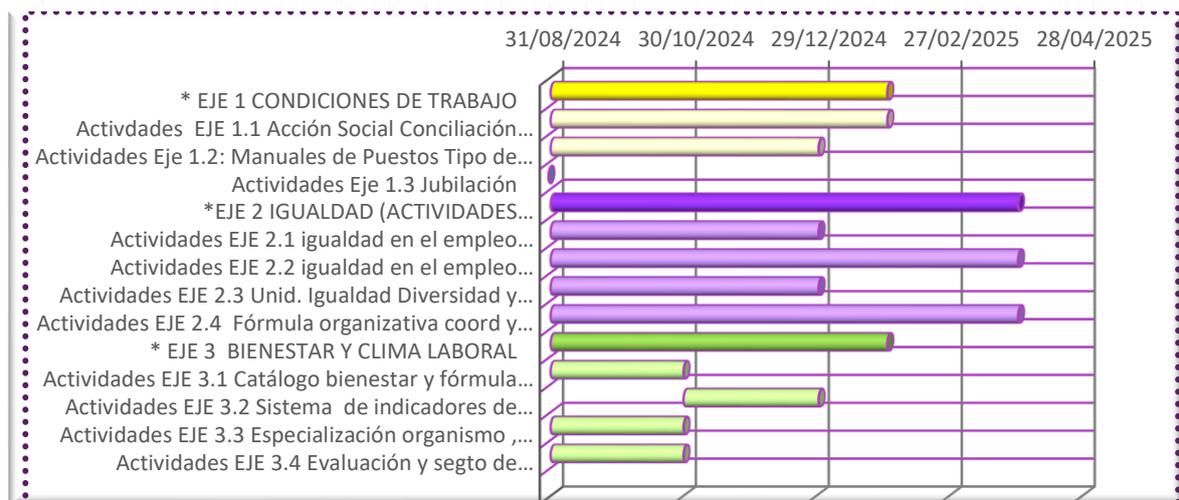
- Indicadores.

Todos los indicadores se refieren a la producción de los resultados expresados en el apartado anterior.



CRONOGRAMA GENERAL Y RESPONSABLES PROYECTO 5

EJES grupo 5 y temporalización actividades	Fecha Inicio	Fecha fin	Duración	Responsable
* EJE 1 CONDICIONES DE TRABAJO	01/09/2024	31/01/2025	152	
Actividades EJE 1.1 Acción Social Conciliación Dietas y Vivienda	01/09/2024	31/01/2025	152	Negociación, OOSS Función Pública Hacienda
Actividades Eje 1.2: Manuales de Puestos Tipo de Trabajo	01/09/2024	31/12/2024	121	Función Pública, empleados y empleadas
Actividades Eje 1.3 Jubilación			0	Negociación, OOSS Función Pública
*EJE 2 IGUALDAD (ACTIVIDADES INTERDEPENDIENTES)	01/09/2024	31/03/2025	211	
Actividades EJE 2.1 igualdad en el empleo Discapacidad	01/09/2024	31/12/2024	121	Función Pública, Ministerios competentes
Actividades EJE 2.2 igualdad en el empleo Mujeres y hombres	01/09/2024	31/03/2025	211	Función Pública, Ministerios competentes
Actividades EJE 2.3 Unid. Igualdad Diversidad y Accesibilidad	01/09/2024	31/12/2024	121	Función Pública, Ministerios competentes
Actividades EJE 2.4 Fórmula organizativa coord y gestión común	01/09/2024	31/03/2025	211	Función Pública, MTDFF
* EJE 3 BIENESTAR Y CLIMA LABORAL	01/09/2024	31/01/2025	152	
Actividades EJE 3.1 Catálogo bienestar y fórmula organizativa	01/09/2024	31/10/2024	60	INSST, Inspección de trabajo MUFACE (FP)
Actividades EJE 3.2 Sistema de indicadores de bienestar laboral	31/10/2024	31/12/2024	61	OOSS Inspección de Trabajo, INSST MUFACE (FP)
Actividades EJE 3.3 Especialización organismo , conflictos y acoso	01/09/2024	31/10/2024	60	Inspección de Trabajo INSST (FP)
Actividades EJE 3.4 Evaluación y segto de protocolos acoso laboral	01/09/2024	31/10/2024	60	OOSS Insp de Trab (FP)



ANEXO. - PROCESO DE GENERACIÓN DEL ENTREGABLE

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO SEGUIDO



Tras la reunión de coordinadores/as en el ámbito SEFP, se celebró la primera sesión del Grupo de Proyecto 05, en la que tras una presentación de cada uno de los y las integrantes, se expuso, con una presentación ad hoc de los coordinadores, cuál era el trabajo para realizar. Con la información disponible se acordó la creación de 3 equipos para la redacción de entregables parciales internos. Igualmente, dado que los resultados posibles de la ficha de Proyecto aportada por la SEFP eran bastante concretos se propuso por los coordinadores y se decidió por consenso **que las actividades a definir, en una fase de ideación como es el objeto de este trabajo, debían ceñirse en términos generales a dichos resultados.**

Dada la interrelación entre todas las medidas propuestas se consideró por los coordinadores que sería bueno realizar un DAFO global que encabezase el documento.

Cada uno de los equipos realizó sus aportaciones que a su vez fueron objeto de aportación libre por parte de cada uno de los miembros del grupo. Puede destacarse que hubo bastante consenso sobre los términos de dichos documentos parciales, que se expusieron en una segunda reunión del equipo.

Los coordinadores adoptaron la decisión de seguir en términos generales el modelo de entregable final propuesto por la SEFP, en la medida que de ese modo sería más fácil su tratamiento posterior y resultarían ser más homologables con los resultados de otros grupos muy relacionados con los que engarzan las acciones aquí expuestas, como son, sobre todo, los proyectos 2 y 3. En suma, se facilitaba la tarea de redacción y también la tarea posterior de la SEFP. El 22 de julio se celebró una reunión en la que los coordinadores expusieron los términos del entregable y fueron comentando con cada equipo las modulaciones o adiciones que se habían introducido en la versión subida a Teams, dando otro plazo de dos días para comentarios. El 26 de julio finalmente, hubo una sesión informal de despedida, una vez compartido el documento que efectivamente iba a ser enviado a la SEFP, así como el DAFO, que fue consensuado por todos los asistentes.

Ha de decirse que en todo momento el INAP, a través de Manuel Gómez Vaz, estuvo disponible para cuantas consultas y asistencias fueron necesarias para los casos de problemas de acceso o trabajo en la aplicación colaborativa de trabajo. Es necesario dejar patente y agradecer esta colaboración, que ha facilitado el trabajo.

La singularidad de este grupo radica en que estaba también integrado por representantes sindicales, que participaron de modo efectivo en los Equipos 1 y 3 de este proyecto 5. Debe quedar patente la satisfacción de los coordinadores con el trabajo del grupo y su participación. La selección de personas fue la idónea en la medida en que sus cometidos profesionales están directamente relacionados con las materias objeto del trabajo y pueden ser sin duda calificados como expertos y expertas.

Relación de resultados evaluados y criterios de selección empleados para la elección de los resultados

Resultados evaluados:



Fueron punto de partida por el grupo los Resultados Posibles aportados por la SEFP:

- Definición de programas de acción social, medidas de conciliación, mejores dietas por desplazamiento y desarrollo de planes de vivienda para los empleados públicos en zonas tensionadas.
- Creación de servicios de mediación para conflictos laborales, desarrollo de los protocolos de prevención del acoso laboral y creación de la figura de la mediación laboral en situaciones de conflicto.
- Mejora de la transparencia de las condiciones de trabajo a través de la creación de manuales de puestos tipo de trabajo
- Propuesta para la creación del Observatorio de Igualdad en el Empleo Público
- Guía para favorecer las adaptaciones a los puestos de trabajo, acciones positivas para la promoción interna de los grupos en situación de desventaja y la realización de estudios periódicos para observar la evolución de las personas con discapacidad en el empleo público
- Desarrollo de un sistema de Indicadores de bienestar laboral a partir de factores relativos a la rotación, absentismo, desempeño y motivación, y de su medición periódica a partir de encuestas.
- Definición de pilotos sobre jubilación parcial, anticipada y demorada que permitan explorar opciones regulatorias y de transmisión del conocimiento intergeneracional.
- Propuesta de creación de un organismo dedicado a las políticas de bienestar laboral del personal empleado público.

Criterios de selección empleados para la elección de los resultados, Equipos y Coordinadores



Consensuado por el grupo que los resultados posibles de la ficha de Proyecto eran viables para la definición de actividades en las materias consideradas, se realizó una división en 3 ejes temáticos. Aun estando los ámbitos estrechamente relacionados, se hizo una distribución conceptual en los tres ejes mencionados antes y, de acuerdo con la experiencia profesional de cada persona y tratando de respetar preferencias, los Equipos fueron:

▪ 1. Condiciones de Trabajo y Jubilación

Nieves Moreno Vida

Begoña Muelas Escamilla

Miriam Pinillos Carrascosa

Jaime Cruz Rojo

Bernat Vidal Arbona

▪ 2. Igualdad

Ana Barrera Picón

Montserrat Coletto Raposo

▪ 3. Bienestar y Clima Laboral

Isabel Araque Lucena

Maravillas Espín Sáez

Pablo Saavedra Inaraja

Antoni Tatay Nieto

Coordinadores: Eduardo Gil Iglesias y Silvia Lacleta Almolda.

En todas las fases del trabajo, una vez confeccionados los entregables parciales y en todas las fases de redacción, cada persona del grupo tuvo oportunidad de aportar cuantas observaciones o adiciones estimó deseables. La gran calidad de las fichas parciales y la participación de todos y todas han hecho fácil el trabajo de refundición, compilación y ordenación final de los Coordinadores. Ha sido imposible respetar el número de páginas indicado para este documento, dada la densidad de los ámbitos considerados en cuanto a medidas a proponer y la necesidad de dotarlo de mayor profundidad y, sobre todo, de utilidad para los trabajos de despliegue y evaluación.