



Dirección General de la Función Pública

**MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN
EL MARCO DE LA OCDE. ESPECIAL REFERENCIA A LA
FUNCIÓN PÚBLICA: LA EXPERIENCIA DE ESPAÑA**

Icía Pérez-Baroja Verde
Subdirectora General de Relaciones con otras Administraciones
Cartagena de Indias, 7 de julio de 2015

- I. Introducción: La Función Pública en España**
- II. Modernización de la Función Pública en el marco de la OCDE
- III. La experiencia de España



MODELO CONSTITUCIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN ESPAÑA

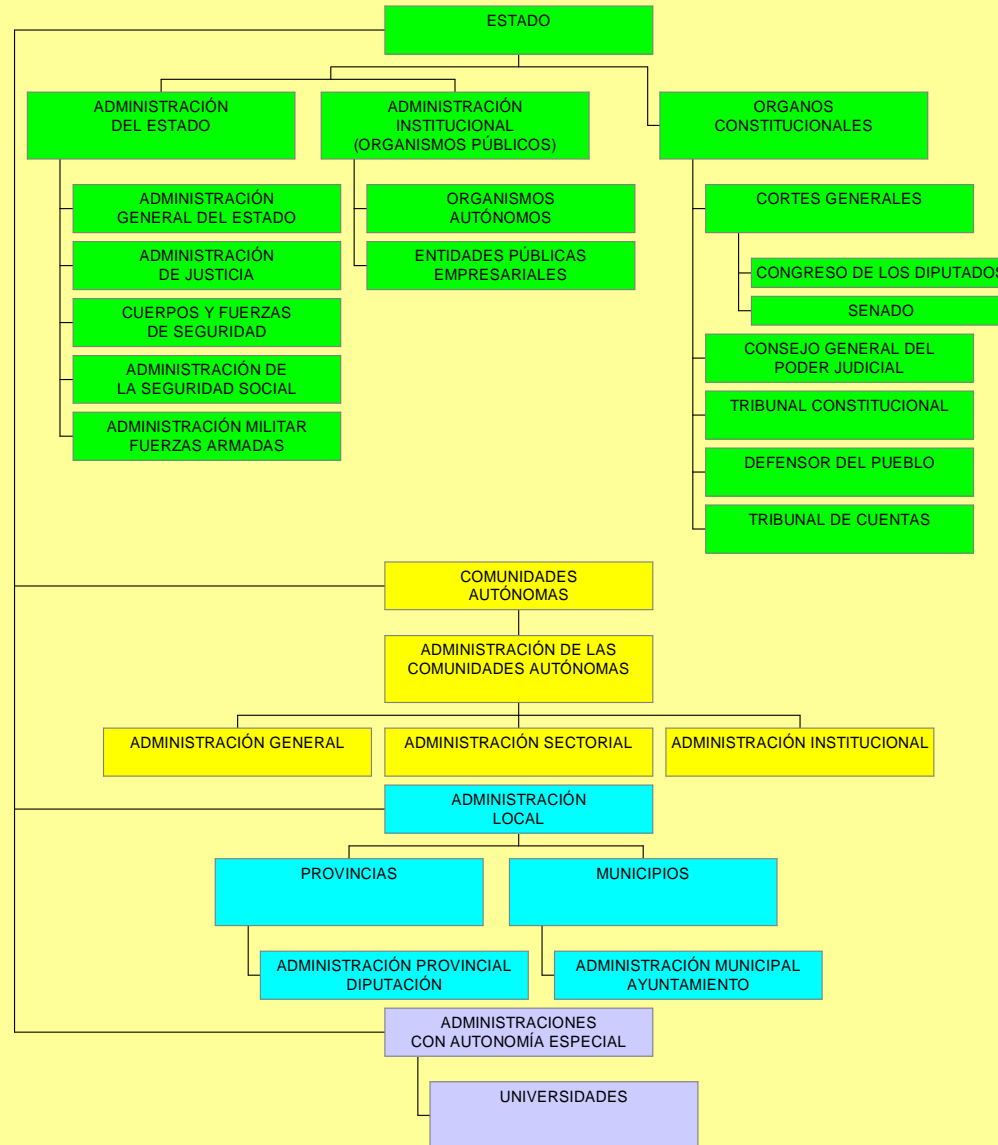
- Modelo de Estado Democrático
- Ejemplo del Estado del Bienestar
- Descentralización política y administrativa
 - Diversidad y autonomía
 - Marco jurídico común de actuación
 - Coordinación y cooperación



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Dirección General de la Función Pública



BASES CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Modelo profesional de Función Pública

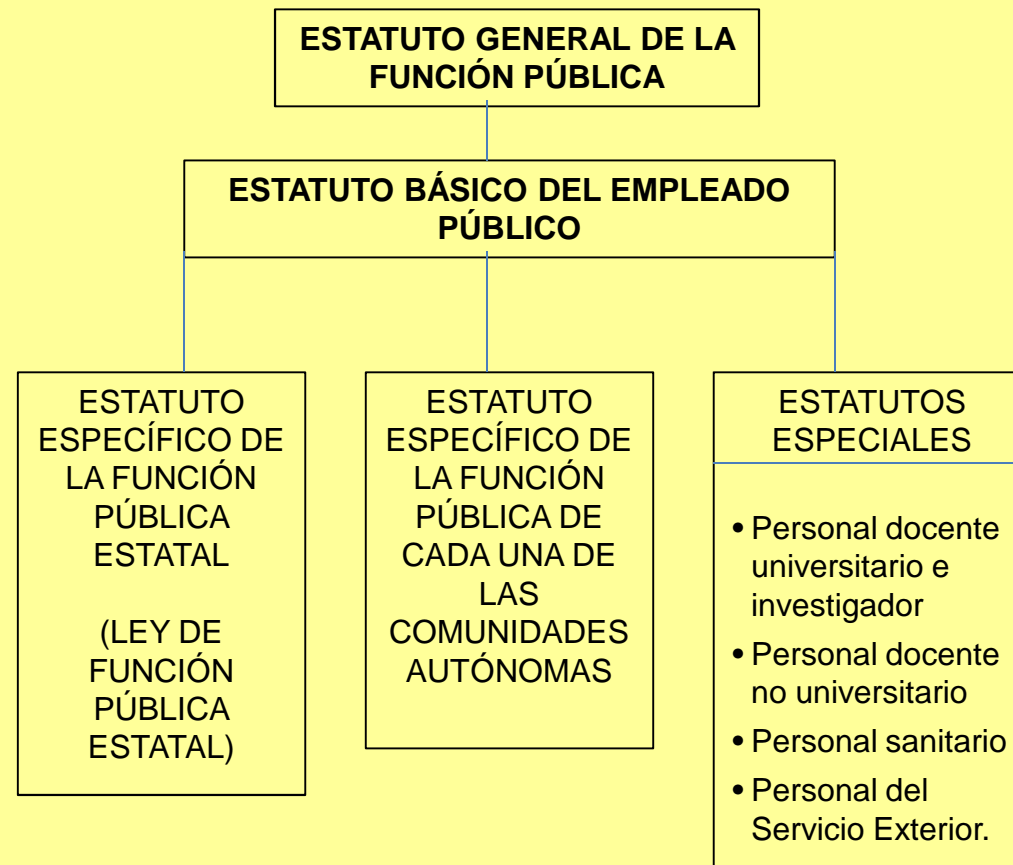
- Reserva de ley para la regulación de la Función Pública.
- Sometimiento pleno de los funcionarios públicos a la ley y al derecho.
- Igualdad, mérito, capacidad y publicidad como únicos criterios para el acceso a la Función Pública.
- Imparcialidad de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.
- Reconocimiento de los derechos sindicales en el ámbito de la Función Pública.

RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

- El acceso a la Función Pública debe garantizar en todo caso el principio de igualdad.
- La adquisición y pérdida de la condición de funcionario.
- La concreción de la aplicación de los principios de mérito y capacidad a la carrera profesional.
- La organización o estructura básica de la Función Pública.
- Los derechos, deberes y responsabilidades de los funcionarios.
- Las garantías para preservar la imparcialidad en el ejercicio de la función pública.
- El régimen de incompatibilidades y el disciplinario.
- Las retribuciones comunes a todas las Administraciones Públicas.
- Los derechos colectivos y, en particular, las peculiaridades de su ejercicio.

ESTATUTOS PARTICULARES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Estatuto del personal de las Cortes Generales y del Defensor del Pueblo.
- Estatuto de los jueces y magistrados y del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Estatuto orgánico del Ministerio Fiscal.
- Estatuto del personal del Tribunal de Cuentas.
- Estatuto del personal al servicios del Tribunal Constitucional.
- Estatuto de los funcionarios de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Estatuto de las Fuerzas Armadas/Guardia Civil.



MODELO DE EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

- **Dualidad de regímenes jurídicos básicos y pluralidad de regímenes jurídicos particulares.**
- **Diversidad de relaciones de empleo público** como consecuencia, sobre todo, de la existencia de una diversidad de empleadores públicos.
- **Gran variedad de tipos de personal.**
- Modelo de **relaciones laborales** (las que establecen las Administraciones Públicas con los representantes de su personal) **dual**, en el que conviven elementos del régimen estatutario y del régimen de negociación colectiva.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIFERENCIAS MÁS SIGNIFICATIVAS QUE EXISTEN ENTRE EL RÉGIMEN ESTATUTARIO O DE FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DE CONTRATACIÓN LABORAL

Concepto	Régimen estatutario, de Función Pública	Régimen de Contratación Laboral
1. Naturaleza jurídica de la relación de empleo	La relación que se establece con la Administración Pública es administrativa y se rige por el Derecho Administrativo.	La relación que se establece con la Administración es de carácter laboral y se rige por el Derecho Laboral.
2. Nacimiento de la relación de empleo	La relación de empleo del funcionario con la Administración tiene un origen legal o estatutario (no convencional), y su nacimiento se produce en virtud de un acto de nombramiento y la aceptación del mismo mediante la toma de posesión.	La relación del personal laboral con la Administración tiene un origen convencional y para que nazca se requiere la celebración de un contrato de trabajo.
3. Determinación de las condiciones de trabajo	La determinación de las condiciones de trabajo se hace por norma o disposición legal, si bien previamente hay que negociarlas con los representantes de los funcionarios; por lo tanto, su regulación se recogerá en las normas que a tal efecto se aprueben (Estatuto).	La determinación de las condiciones de trabajo específicas se hace a través del contrato de trabajo y, en su caso, a través de la negociación colectiva; por lo tanto la regulación de las mismas se recogerá en el correspondiente convenio colectivo o en su caso en el contrato de trabajo.
4. Control de la aplicación de la normativa que regula el correspondiente seguimiento jurídico	El control de la aplicación de la normativa de función pública corresponde a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo.	El control de la aplicación de la normativa laboral corresponde a los órganos jurisdiccionales del orden social.
5. Funciones	Desempeño exclusivo de las que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las AA.PP. (art. 9 EBEP)	El resto de funciones que fijen respectivos convenios colectivos, excluidas las reservadas a funcionarios.



TIPOS DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

FUNCIONARIOS: Personal que se incorpora al servicio de la Administración Pública en virtud de nombramiento para ocupar plazas dotadas presupuestariamente.

- Funcionarios de carrera
- Funcionarios interinos
- Personal estatutario
- Personal laboral
- Personal eventual
- Personal directivo

- I. Introducción: La Función Pública en España
- II. Modernización de la Función Pública en el marco de la OCDE**
- III. La experiencia de España

OCDE “*Getting it Right: Restructuring the government workforce*”, 2010: Experiencias de países miembros de la Unión Europea

- medidas eficientistas: control presupuestario, reducciones salariales lineales, congelación de entradas de nuevos efectivos o limitación de la tasa de sustitución de bajas, entre otras.
- Medidas estructurales: procesos de externalización y privatización, y de reorganización profunda y de reasignación de recursos o funciones entre los niveles administrativos tradicionales

La combinación de reformas estructurales y financieras es la mejor estrategia para reducir el riesgo de que el débil crecimiento económico derive en recesión; para ello es necesario contar con un sistema administrativo central fuerte, eficiente y eficaz.

OCDE – 2011 *“Government at a Glance”* y *“Public Servants as Partners for Growth. Toward a Stronger, Leaner and more Equitable Workforce”*

Resumen de medidas adoptadas por los países de la OCDE

- Reestructuración estratégica a largo plazo
 - Mejora de la productividad (Austria, Finlandia y Reino Unido)
 - Mejora de la eficiencia (Canadá, Francia, Países Bajos, Suiza, Reino Unido y Japón) a partir de medidas de racionalización administrativa
 - Reingeniería de procesos y servicios compartidos (Finlandia, Francia, Países Bajos y Reino Unido)
 - Reformas estructurales (Japón, Noruega, Suecia y Reino Unido)
- Medidas de reducción de costes a corto plazo
 - Congelación de gastos corrientes ministeriales (Canadá, España)
 - Operaciones de reducción de personal (Finlandia, Reino Unido, España)
 - Congelación parcial o total de la oferta pública de empleo (Austria, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Portugal, España)

- I. Introducción: La Función Pública en España
- II. Modernización de la Función Pública en el marco de la OCDE
- III. La experiencia de España**

LA PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL CONTEXTO ACTUAL

- La Administración Pública como **agente de la consolidación fiscal**
 - **contribuir al esfuerzo de contención del déficit y del gasto**
 - Y debe, a través de una mayor eficiencia, **contribuir a la mejora de la productividad y la competitividad de la economía española.**
- REVISION EN PROFUNDIDAD DEL GASTO PUBLICO
- COMPROMISO, EFICIENCIA, RACIONALIDAD

LA PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL CONTEXTO ACTUAL

Actuación inevitable sobre gastos de personal, que son estructurales y consolidables en el tiempo.

- CCAA y CCLL las políticas de eficiencia y sostenibilidad se han plasmado en **planes económico financieros o de ajuste.**
- Estado: se han adoptado **muchas decisiones a través de la normativa básica que han tenido un impacto directo en la política de recursos humanos del conjunto de las Administraciones Públicas.**

EJES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

1. Ajuste de efectivos
2. Medidas retributivas
3. Medidas de racionalización

EJES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

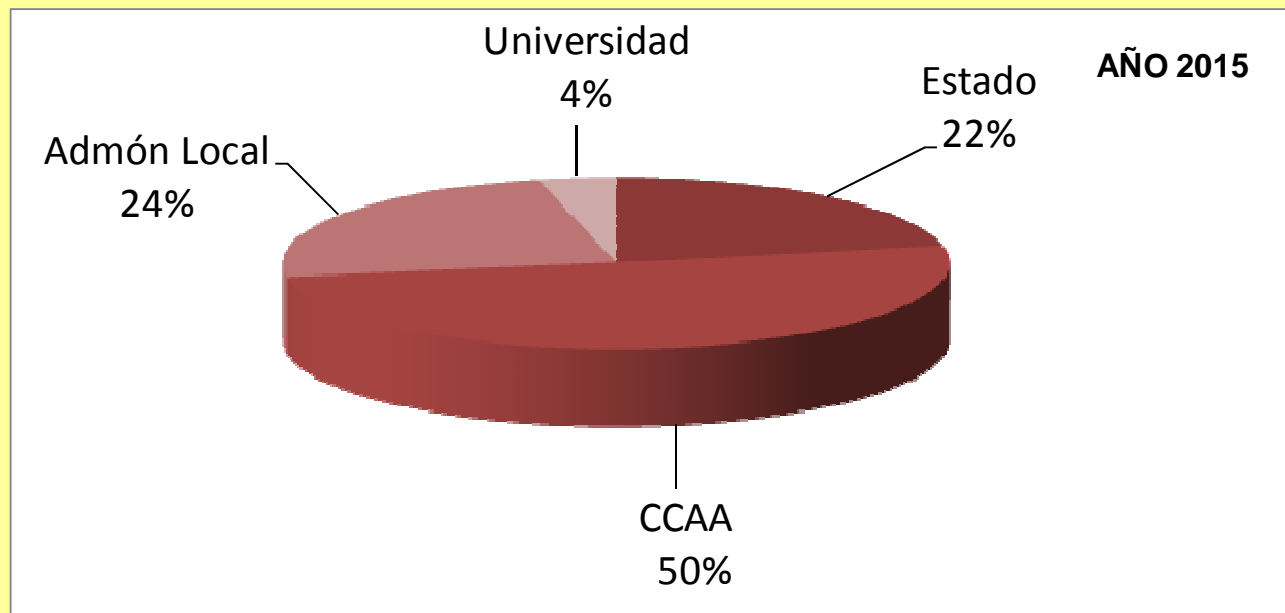
1.- MEDIDAS DE CONTENCIÓN DE EFECTIVOS:

- Oferta de empleo público y tasa de reposición
- Reducción de funcionarios interinos y de contratación temporal
- Congelación de los procesos de consolidación

PRINCIPALES DATOS DEL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

Volumen del empleo público en España

- 2,5 millones de empleados públicos en las Administraciones Públicas españolas (dato RCP)

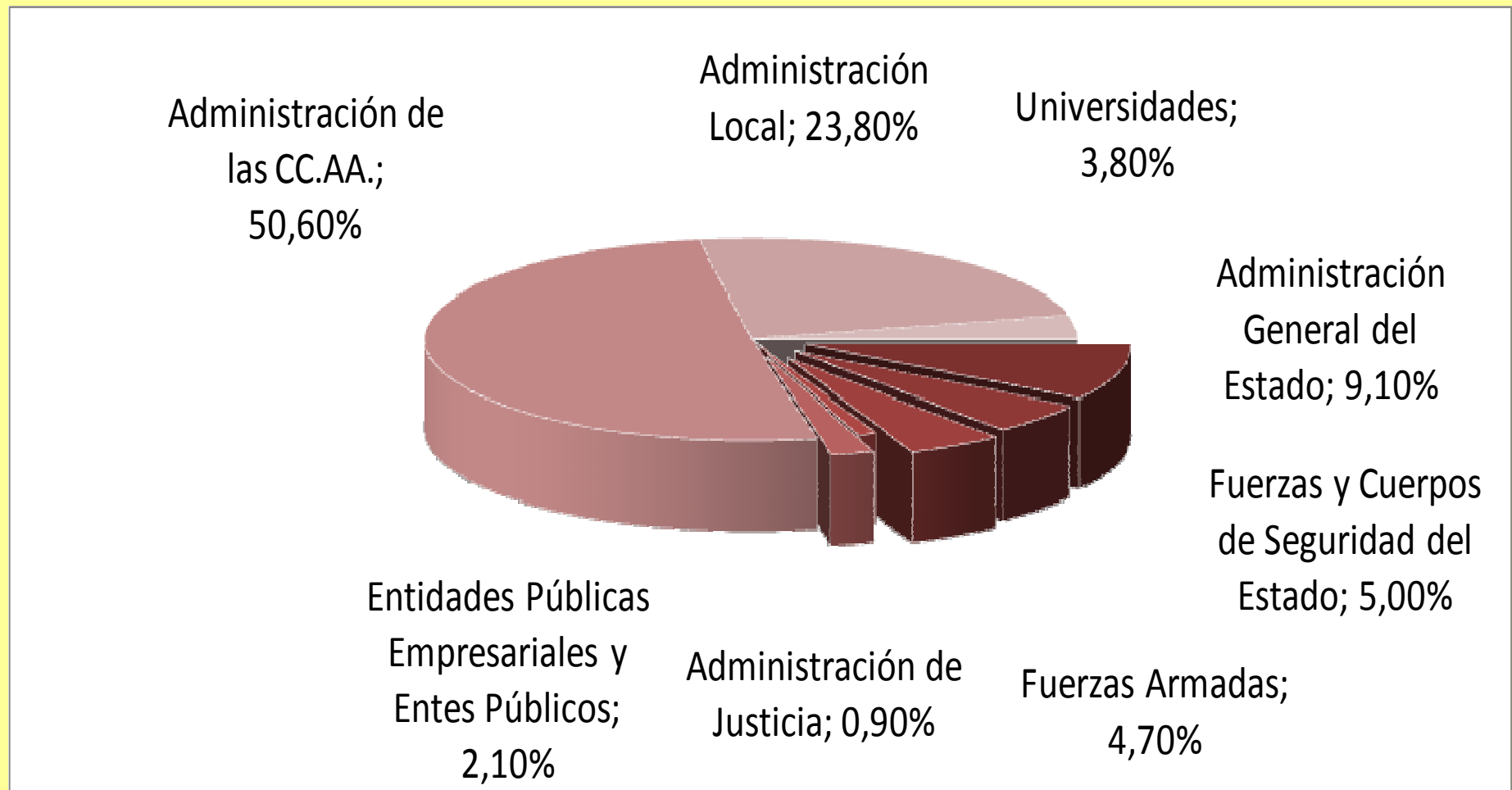


EFFECTIVOS.EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DE LAS AAPP

- Situación actual: 2,5 millones de efectivos:
 - Estado: 540.000
 - → 264.000 FAS y FCSE
 - → 219.000 Administración general (37%)
 - CCAA: 1.277.000
 - → 77% Sanidad/educación
 - → 18% Administración general
 - Universidades: 148.000
 - CC.LL: 556.000

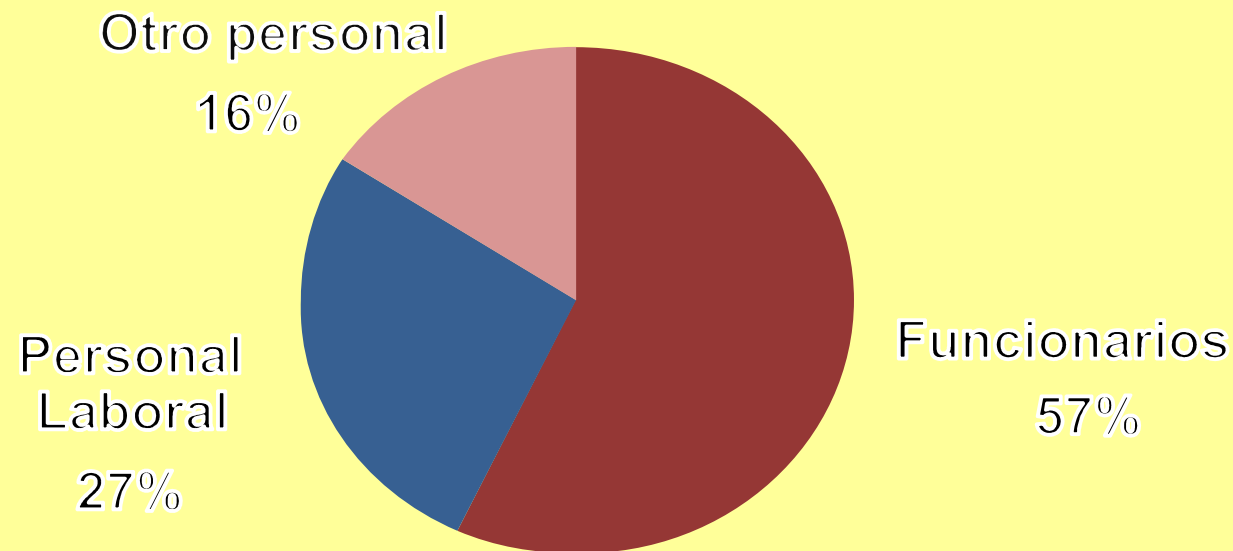
EL MARCO ACTUAL DEL EMPLEO PÚBLICO

- Administraciones públicas



PRINCIPALES DATOS DEL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

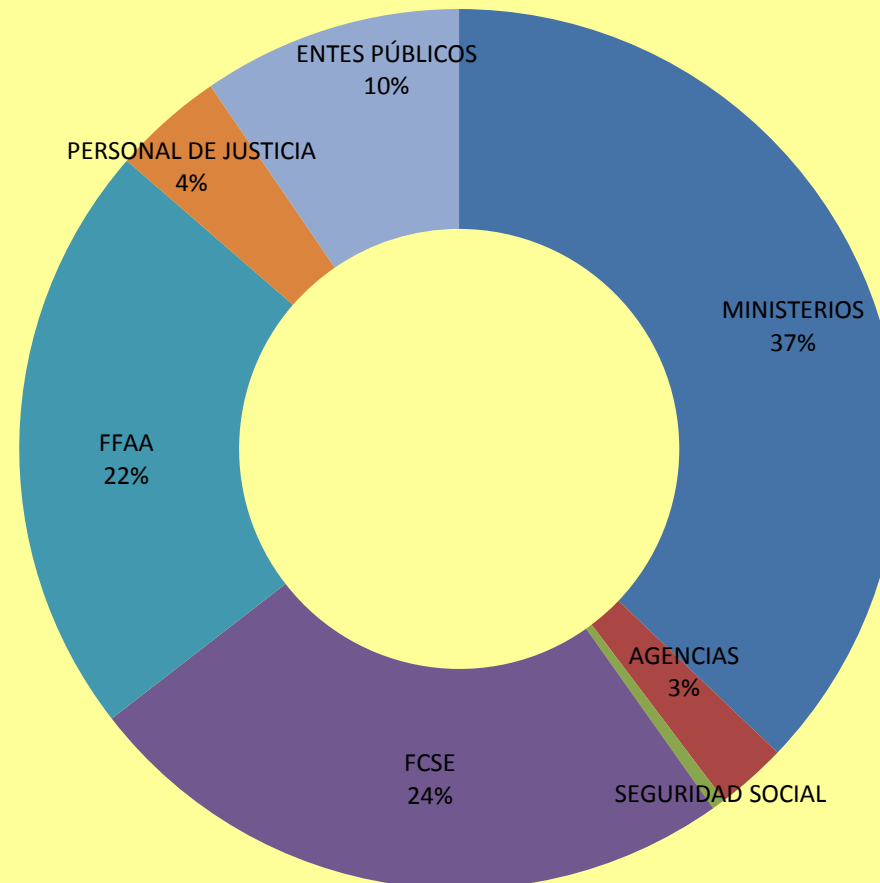
Tipos de personal (todas las AAPP)



EL MARCO ACTUAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Administración Pública Estatal

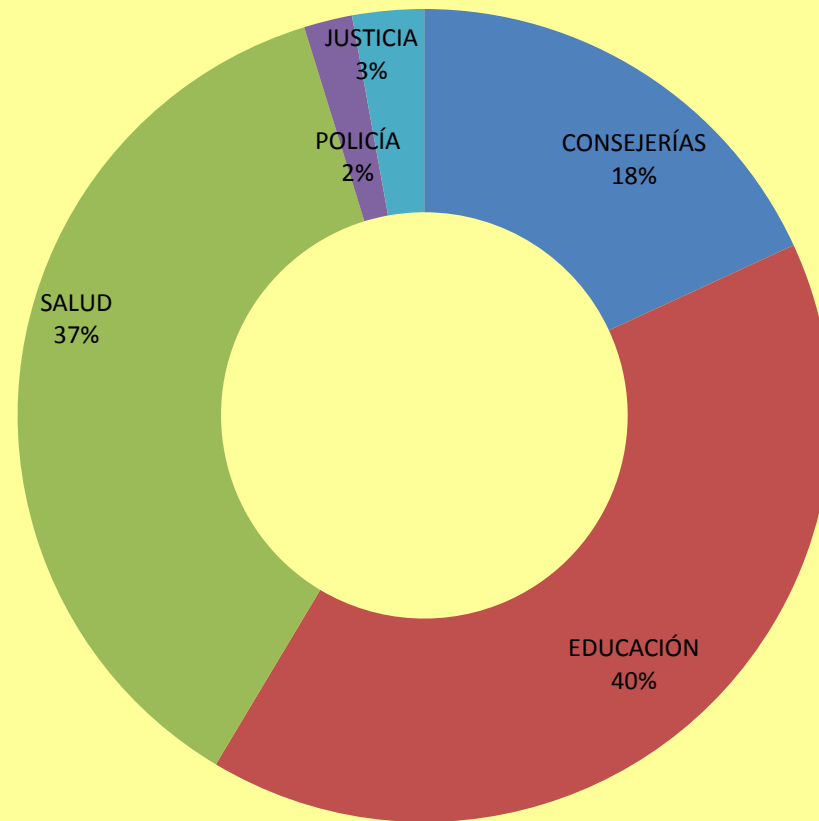
EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL
% por áreas (2015)



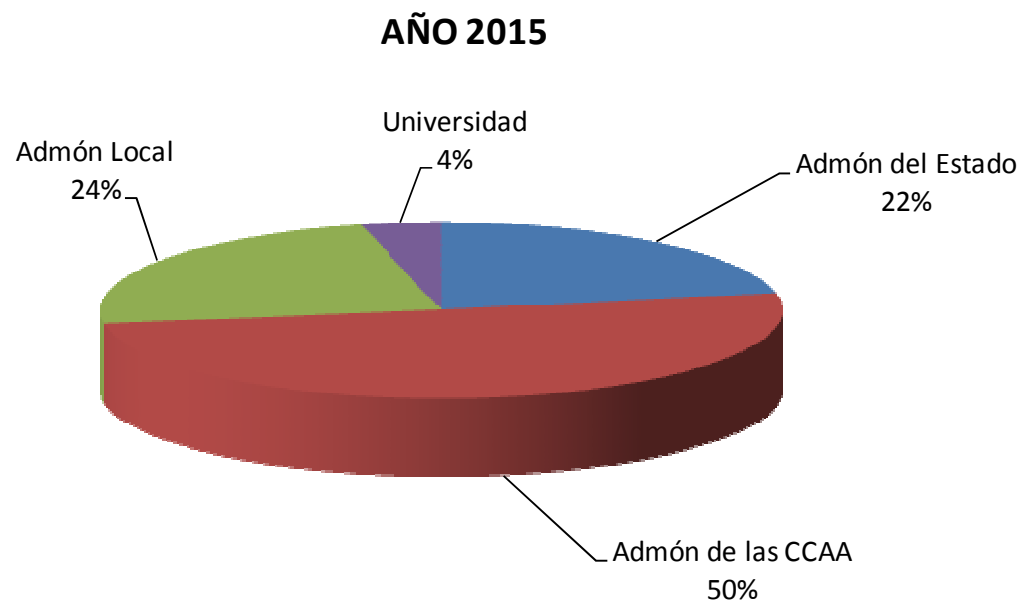
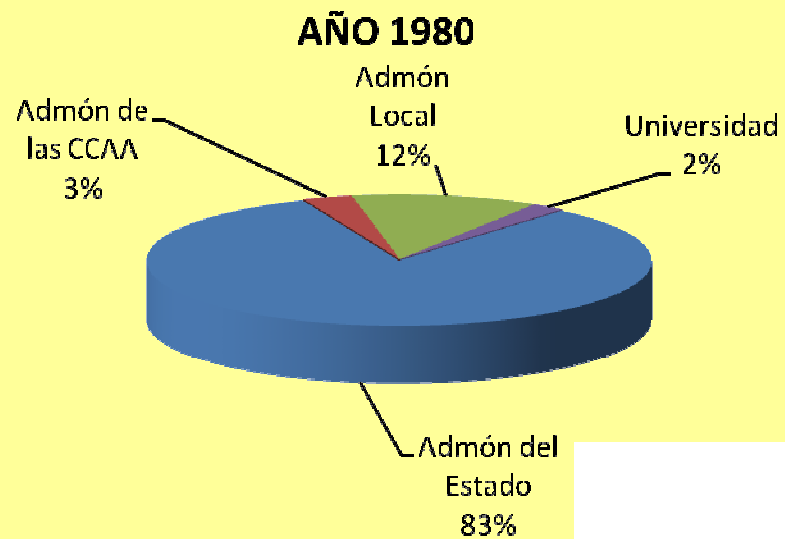
EL MARCO ACTUAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Comunidades Autónomas

EMPLEO PÚBLICO EN LAS CCAA
% por áreas 2014



PRINCIPALES DATOS DEL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA



EVOLUCION DEL PERSONAL DE LAS AAPP

- Periodo 2010-2014: de 2,7 A 2,5: -204.882
 - Estado: -32.000
 - CC.AA: -63.846
 - CC.LL: -97.131
 - UU.PP: -11.148

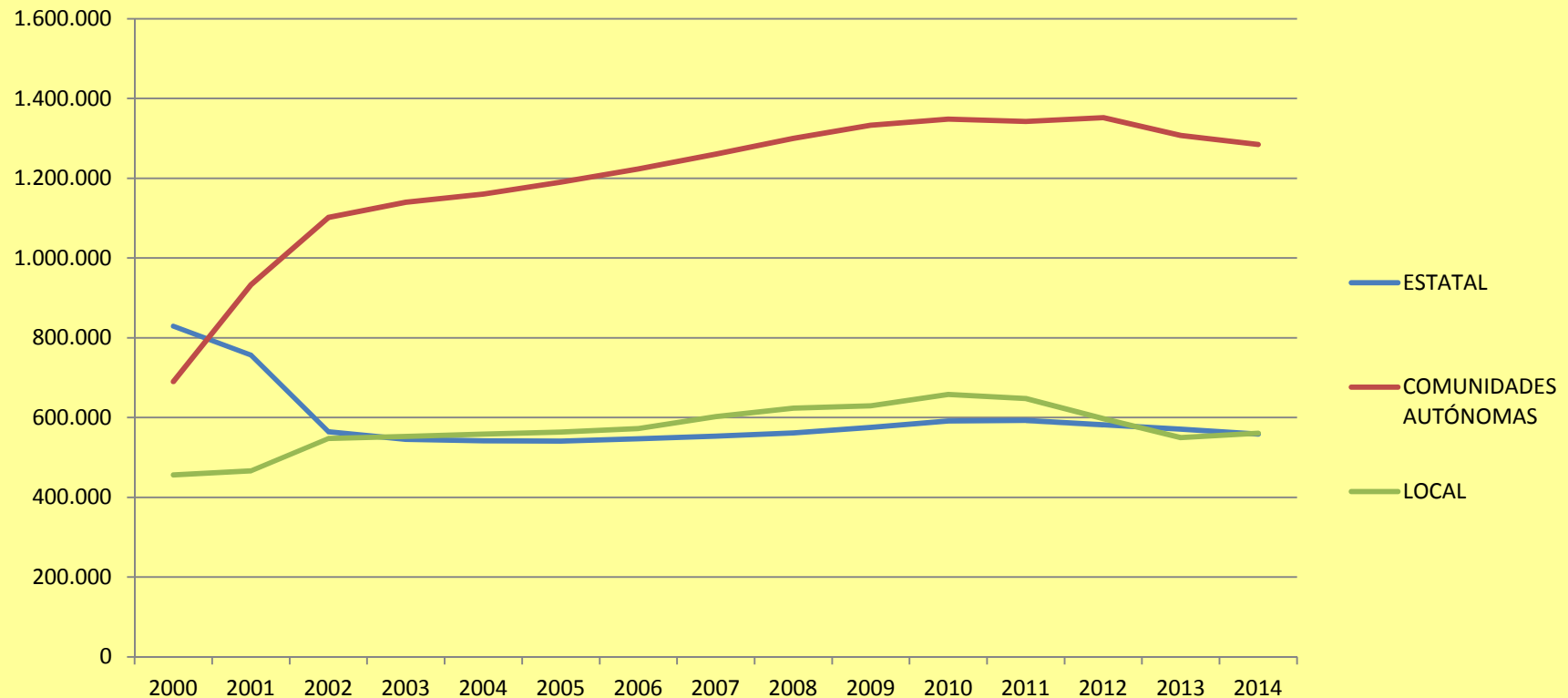
ESTRUCTURA ACTUAL

Estado: 540.000 → 21% → 83% EN 1980
CC.AA: -1.277.212 → 50% → 3% EN 1980
EE.LL: 556.000 → 22% → 12% EN 1980
UU.PP: 148.000 → 5,9 → 2% EN 1980

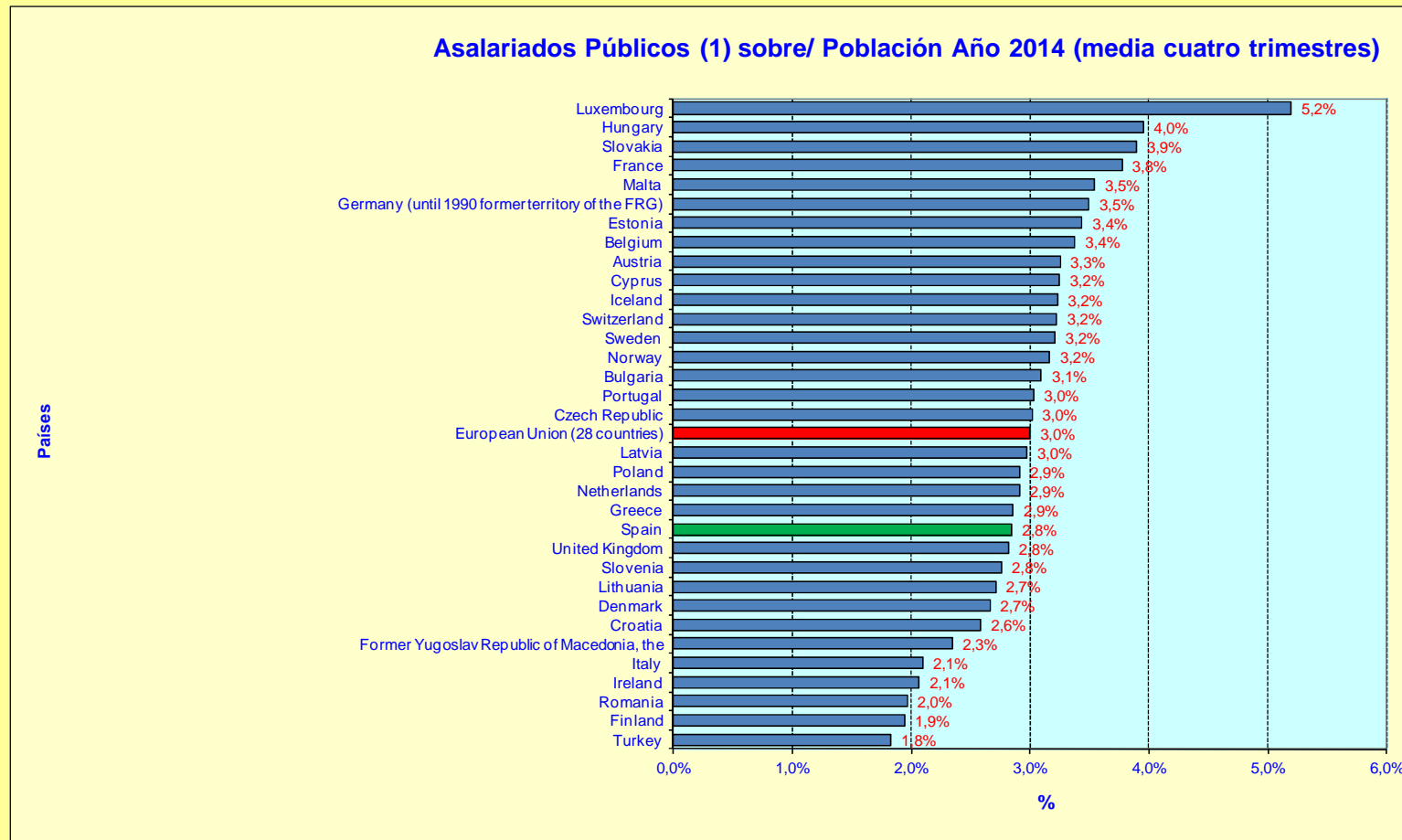
1. EL MARCO ACTUAL DEL EMPLEO PÚBLICO

Evolución reciente del empleo público

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO 2000-2014



COMPARATIVA UE



EJES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

2.- Medidas retributivas

- RD 20/2012: supresión paga extra del mes de diciembre
- Suspensión de pactos y acuerdos
 - Acuerdos de carrera y promoción
- Prohibición de incrementos
- Medidas retributivas en algunas CC.AA
- Restricción en las modificaciones de R.P.T

MASA SALARIAL: 2010-2014 →
-7,5%, 9.550 MILL

EJES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

3.- Medidas de racionalización:

- Informe CORA
- Racionalización del Sector Público instrumental
- Medidas de eficiencia en la Función Pública
- Racionalización de la negociación colectiva

EL INFORME CORA

- El Acuerdo de Consejo de Ministros de 26/10/2012 crea la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA)
- En el seno de la Comisión se crean 4 subcomisiones:
 - Duplicidades administrativas
 - Simplificación administrativa
 - Gestión de servicios y medios comunes
 - Administración institucional
- El informe prevé procesos que ya se están materializando:
 - Adaptación de la estructura orgánica de departamentos ministeriales.
 - Real Decreto 701/2013, de 20 de septiembre de racionalización del sector público.
 - Acuerdo del consejo de ministros por el que se adoptan medidas de reestructuración y racionalización del sector público fundacional y empresarial
 - Ley de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa.



INFORME CORA

- Medidas en materia de Función Pública
 - Clarificación del **régimen jurídico** del personal que participa en la prestación de los servicios públicos
 - Reconsideración de los elementos de **ordenación** del empleo público, con especial atención a una **flexibilización** del concepto de **puesto de trabajo** que dé lugar a una mayor agilidad

INFORME CORA

- Medidas en materia de Función Pública:
 - Una mejora de los instrumentos de **planificación** global y mayor vinculación entre la planificación de RRHH y la estrategia y políticas públicas de la Administración General del Estado
 - Avanzar en el desarrollo de una **nueva cultura organizativa** que utilice herramientas como la **gestión por competencias** o la **evaluación del desempeño**
 - Potenciar la **formación** como elemento estratégico clave, más imbricada con las necesidades detectadas y con el trabajo diario
 - Continuidad de la apuesta del Gobierno por la **promoción interna**

INFORME CORA

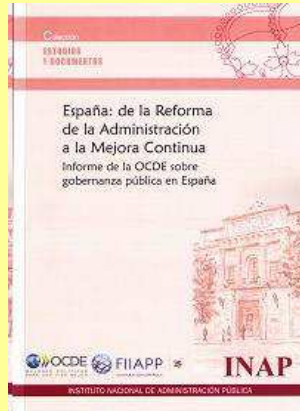
- Racionalización de estructuras
 - Organismos autónomos que se suprimen integrándose sus medios en la organización ministerial correspondiente (Cría Caballar, Consejo de la Juventud)
 - Organismos autónomos que se fusionan e integran en otros existentes: Instituto Nacional de Consumo Y Agencia de Seguridad Alimentaria → Agencia Española de Consumo y Seguridad Alimentaria
 - Entidades públicas empresariales: supresión de FEVE e integración en RENFE y ADIF

INFORME CORA

- Racionalización de estructuras
 - Sociedades mercantiles: extinción AENA desarrollo internacional y Centros Logísticos Aeroportuarios SA por fusión con AENA aeropuertos
 - Extinción sociedades estatales: 23 en liquidación.
 - Consorcios que se suprimen y otros que se unifican (Consortio Solar Decathlon, Consorcio sobre Cambio Climático)
 - Fundaciones que se suprimen integrándose sus medios en la organización ministerial, en otros entes públicos o en otras fundaciones (Universidad.es, Centro de Estudios Económicos y Comerciales)
 - Fundaciones que se fusionan: Fundación AENA y Ferrocarriles Españoles; SEPI y Laboral SEPI)
 - Fundación que se convertirían en organismo público: ANECA

- Reestructuración del Sector Público (CPFF enero, 2012): eliminación de 525 entidades.
- Logros (datos a diciembre de 2014)
 - **AGE**: 163 entidades/ supresión neta de 105
 - **CCAA**: inicial 508/eliminadas 715/compromiso 834. **-35%**
 - **EELL**: reducción de 1.244: **-21%**

- Medidas de eficiencia en el empleo público:
 - Racionalización del cumplimiento de jornada
 - Régimen de IT y ausencias por enfermedad
 - Medidas contra el uso indebido de la contratación laboral
 - Racionalización de la negociación colectiva



LA EVALUACIÓN DE LA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN EN ESPAÑA

“La Reforma CORA es un esfuerzo integral y sin precedentes para mejorar la eficiencia de las administraciones públicas, reforzar la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos y las empresas y hacer las administraciones más responsables y transparentes”

Aspectos clave del proceso de reforma en España:

1. Oportunidad única para **restaurar la confianza en las instituciones** y salir de la crisis con un marco institucional reforzado
2. Necesidad de **mantener el vínculo estratégico entre todo el amplio abanico de reformas**, de modo que se saque el mayor partido de todas ellas.
3. Una reforma de esta naturaleza no se agota en el marco de un programa de gobierno, sino que requiere una **visión de largo plazo y un esfuerzo continuado** de implementación.

... En materia de empleo público:

*“Las medidas en **materia de empleo público** apuntan en la dirección correcta. Sería deseable integrar estas medidas aún más en un **sistema de gestión estratégica de RRHH** basado en un **marco de competencias común** vinculado a un sistema eficaz de **medición de desempeño organizativo**”*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA OCDE EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO:

- **A CORTO PLAZO**

- Atención a sectores deficitarios / excedentarios
- Formación y desarrollo profesional
- Compromiso y motivación

- **A LARGO PLAZO**

- Cultura de desempeño en GRH, basada en la gestión por competencias
- Liderazgo de personal directivo profesional

RETOS Y ACTUACIONES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA ACTUALIDAD

Contexto actual

- * Masa salarial sostenible
- * Plantilla ajustada a la prestación de los servicios
- * Sector público racionalizado
- * Consolidación fiscal

Contexto económico

Crecimiento del PIB
Creación de empleo

PRIMERAS REPERCUSIONES SOBRE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- 1.- Abono de parte de la paga extra 2012
- 2.- Sensible aumento de la tasa de reposición:
 - 50% en sectores prioritarios: educación, sanidad, seguridad ciudadana, lucha contra el fraude fiscal, laboral y subvenciones y control del gasto público
 - 100% en policía local y control incendios
- 3.- Incremento de la promoción interna
- 4.- Permisos de los empleados públicos

FUTURAS LINEAS DE ACTUACIÓN

- La gestión de la oferta como instrumento planificador
- Evaluación del desempeño
- Diagnóstico y sistemas de información
- Igualdad, prevención de riesgos y responsabilidad social
- Medidas de racionalización y redistribución de efectivos



Dirección General de la Función Pública

**MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN
EL MARCO DE LA OCDE. ESPECIAL REFERENCIA A LA
FUNCIÓN PÚBLICA: LA EXPERIENCIA DE ESPAÑA**

Icía Pérez-Baroja Verde
Subdirectora General de Relaciones con otras Administraciones
Cartagena de Indias, 7 de julio de 2015