Centro de Estudios de Empleo Público

gestiondeestado.com
oposicion@gestiondeestado.com
CEEP, S.L. CIF.: B10518520
Tfno.629038857

NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO LEY "OMNIBUS"

(Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.)

MEDIDAS DE EFICIENCIA DIGITAL Y PROCESAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA

El texto persigue promover y facilitar la **intervención telemática de los ciudadanos** en las actuaciones judiciales, simplificándose la relación con la Administración de Justicia, así como potenciar la tramitación tecnológica del Expediente Judicial Electrónico, pasando de la orientación al documento a la orientación al dato.

En este sentido, la norma establece los **derechos y deberes digitales** en el ámbito de la Administración de Justicia, tanto de la ciudadanía, como de los profesionales que se relacionen con dicha Administración, destacando como novedad el reconocimiento a la ciudadanía del derecho a un servicio personalizado de acceso a procedimientos, informaciones y servicios accesibles de la Administración de Justicia.

A) Acceso digital a la Justicia y Carpeta Justicia

Por lo que respecta al acceso digital a la Administración de Justicia, el texto define la ***Sede Judicial Electrónica*** como aquella dirección electrónica disponible para los ciudadanos y ciudadanas a través de redes de telecomunicaciones cuya titularidad, gestión y administración corresponde a cada una de las administraciones competentes en materia de Justicia.

Por otra parte, la norma regula el ***Punto de Acceso General de la Administración de Justicia (PAGAJ)*****,** portal orientado a los ciudadanos que dispondrá de su sede electrónica que, como mínimo, contendrá la Carpeta Justicia y el directorio de las sedes judiciales electrónicas.

Asimismo, crea un servicio nuevo y personalizado para la ciudadanía dentro del PAGAJ, la ***Carpeta Justicia*****,** sistema de acceso único y personalizado por el que cada persona puede acceder a sus asuntos, consultar los expedientes en los que sea parte o interesada y pedir cita previa para ser atendida.

B) Tramitación electrónica de los procedimientos

De otro lado, el texto contiene la regulación de la **tramitación electrónica de los procedimientos judiciales,** orientada al dato, debiendo los sistemas de información y comunicación permitirán conservar traza de cualquier acceso, creación, modificación o borrado de información del ámbito jurisdiccional para todo el personal interviniente.

gestiondeestado.com
oposicion@gestiondeestado.com
CEEP, S.L. CIF.: B10518520
Tfno.629038857

MEDIDAS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

Se ordena y define un modelo que siente la base de una reforma de la función pública, que debe pivotar sobre cuatro elementos fundamentales, que son la planificación estratégica, el acceso al empleo público y selección del personal, la evaluación del desempeño y carrera profesional, así como la figura del directivo público profesional.

- Por lo que respecta a la ***planificación estratégica de los recursos humanos*****,** se estructura un modelo de planificación y se recogen medidas concretas en cuanto a dos herramientas fundamentales para completar este aspecto del modelo de reforma, como son la oferta de empleo público, que es el acto por el que definen y cuantifican los efectivos en función de las necesidades de los departamentos ministeriales y de las políticas públicas prioritarias del Gobierno, y las relaciones de puestos de trabajo, instrumentos técnicos de planificación a través de los cuales la Administración del Estado organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público.

Como novedad cabe destacar que la Secretaría de Estado de Función Pública podrá convocar concursos unitarios con carácter abierto y permanente, en los que se podrán incluir puestos vacantes adscritos a departamentos ministeriales y organismos públicos con la finalidad de fomentar una mayor ocupación de las plazas y favorecer una movilidad dirigida y coordinada.

- Dentro de la regulación el ***acceso al empleo público*****,** la selección de personal debe hacerse en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, el modelo ha de ser flexible y adaptable en función de las competencias, capacidades y conocimientos necesarios para el acceso a los diferentes cuerpos, escalas, o categorías, y mixto, es decir, basado tanto en los conocimientos como en la evaluación de competencias y habilidades, haciéndose especial referencia al acceso al empleo público de personas con discapacidad inspirado en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Los principios rectores que deben inspirar el modelo de selección tienen que pivotar básicamente en cuatro ejes: la definición de la dimensión objetiva de la selección, en cuanto a los perfiles y competencias profesionales; la agilidad y la eficiencia en los procesos selectivos, buscando además la adecuación entre las pruebas y las funciones a desarrollar y debiendo llevarse a cabo las pruebas de forma territoriralizada; la remoción de obstáculos económicos y sociales en el acceso al empleo público; y la profesionalización de los tribunales de selección mediante la participación de sus miembros potenciales en actividades formativas dirigidas a la obtención o actualización de conocimientos y competencias en técnicas de selección.

- En cuanto a la ***evaluación del desempeño*****,** la misma se define como el procedimiento mediante el cual anualmente se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento o el logro de resultados de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos. La participación en los procedimientos de evaluación del desempeño será obligatoria para todo el personal que se encuentre en situación de servicio activo o asimilada.

No se reconoce un modelo unívoco de evaluación del desempeño que sirva para todos los departamentos ministeriales y organismos públicos, pero sí se establecen unos principios y criterios

gestiondeestado.com
oposicion@gestiondeestado.com
CEEP, S.L. CIF.: B10518520
Tfno.629038857

orientadores que deben presidir todo modelo de evaluación, tanto los que ya se encuentran en funcionamiento en la actualidad, como aquellos que se quieran desarrollar en el futuro, tales como la mejora continua y la revisión y seguimiento periódico de sus objetivos a través de la Comisión de Coordinación de la Evaluación del Desempeño.

Además, como complemento a esta cultura de responsabilidad y profesionalización de la gestión, se ocupa la norma de la carrera horizontal, uno de sus aspectos más novedosos, que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Los ascensos de tramo deberán tener en cuenta la trayectoria profesional y el resultado de la evaluación del desempeño, así como el cumplimiento de un itinerario de formación especializada y en su caso la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación.

La progresión en la carrera horizontal tiene su reflejo retributivo para el personal funcionario de carrera en un nuevo complemento de carrera que retribuye la progresión alcanzada en la misma. Para el personal laboral, será de aplicación de acuerdo con su normativa específica.

- Finalmente, se regula el régimen jurídico de la figura del ***personal directivo público profesional*****,** teniendo tal consideración las personas que desempeñen funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos, con margen de autonomía, de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrollen sus funciones.

Se incluyen los requisitos para su designación y e regula su nombramiento, duración y cese. Como novedad se contempla la creación de un repertorio de puestos con el perfil de puestos referenciado a competencias y cualificaciones profesionales, así como la experiencia profesional y la debida formación requerida, y se prevé la creación de un directorio para facilitar la gestión del talento interno, siendo voluntaria la inscripción en el mismo.

TOMA DE POSESIÓN FUNCIONARIOS DE CARRERA
Deberá de efectuarse dentro del plazo de **15 días naturales** a partir de la publicación delnombramiento. ~~(Ya no es 1 MES indistintamente).~~ Cambio de localidad de residencia: **1 MES** a partir de la publicación del nombramiento.

En el caso del personal funcionario interino y eventual, la toma de posesión se producirá al díasiguiente al del nombramiento.

gestiondeestado.com
oposicion@gestiondeestado.com
CEEP, S.L. CIF.: B10518520
Tfno.629038857

OEP Y CONVOCATORIAS	
OEP	**CONVOCATORIAS**
La oferta de empleo público incluirá un porcentaje no inferior al **30%** de las plazas deacceso libre para **promoción interna.** En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al **10%** ~~(7%)~~ de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Al menos el **2%** delas plazas ofertadas serán cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual (Sigue igual).	**Publicación: en el mismo año natural** de la publicación en el «BOE» de la oferta de empleopúblico, en la que se incluyan las citadas plazas. **Ejecución:** en el plazo máximo de **2 años** desde su publicación, y las respectivas fases de oposición enun año, salvo causa justificada.

NUEVOS INTERVALOS DE NIVELES:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1.	24	30
Grupo A2.	20	26
Grupo B.	18	24
Grupo C1.	16	22
Grupo C2.	14	18

ENTRADA EN VIGOR

El Real Decreto-ley 6/2023 entra en vigor el **21 de diciembre de 2023,** al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.