



## El anteproyecto de Ley de Función Pública en 20 medidas

1. Se incorporan **medidas efectivas para disuadir el abuso de la temporalidad en el empleo**, adaptándose a la normativa europea y la legislación básica estatal.
2. Se desarrolla la figura de la **Dirección Pública Profesional**, cuyo procedimiento de designación está sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y a la evaluación de resultados periódica a la que estará sometida.
3. Se constituye un **Consejo de Coordinación de Función Pública** como un órgano técnico para facilitar la coordinación y el asesoramiento de la política de Función Pública. Sirve como instrumento de interlocución entre las Consejerías, los órganos gestores en materia de personal de salud, educación y justicia y el resto de Administraciones Públicas de la CAR.
4. Se crea el **Consejo Regional de Función Pública**, que deja de ser un órgano superior colegiado, tal y como se recogía en la anterior legislación riojana. Se constituye ahora como un órgano de consulta con la participación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.
5. En relación a la estructura y ordenación de la Función Pública, se produce una notable racionalización de la misma. El personal funcionario se agrupará en cuerpos, escalas y **especialidades** -novedad ésta última-. Las especialidades se establecen para cuando el contenido técnico y particularizado de determinados puestos de trabajo exija como requisito para su desempeño una mayor individualización de las funciones.
6. Una de las novedades más importantes de la Ley es la creación y desarrollo de **un nuevo grupo de clasificación profesional, el B**, inclusión contemplada en el TREBEP.
7. Se regula la posibilidad de crear **órganos de selección permanente** encargados de llevar a cabo de forma coordinada la aplicación de los criterios comunes a los procesos, su organización y su gestión de manera ágil y eficiente.
8. En los procedimientos de selección se introducen **periodos de prueba obligatorios** para el personal funcionario interino.



9. Se establecen **nuevos derechos individuales** entre los que destaca el establecimiento de las debidas garantías y protección específica por la información que puedan facilitar el personal empleado público sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción sobre actuaciones de altos cargos o personal empleado público.
10. Destaca como novedad el **derecho a la solución extrajudicial de conflictos individuales** y que se regula ampliamente, creándose para ello un órgano administrativo que resuelva los conflictos en materia de personal.
11. **Se fomenta la carrera profesional** en todas sus modalidades con incidencia no solo en el cumplimiento de objetivos, sometidos a evaluación previa, sino también en la provisión de puestos de trabajo.
12. Se apuesta por la **evaluación del desempeño** para valorar la conducta profesional dirigida al cumplimiento de objetivos y su rendimiento.
13. Se establece todo un capítulo para la **formación** del personal empleado público, priorizando la importancia de las políticas de formación y aprendizaje llevadas a cabo por la Escuela Riojana de Administración Pública.
14. Se regulan ampliamente los **procedimientos de cobertura** motivados por circunstancias personales del personal funcionario, ya sea por razones de salud, violencia de género o acoso laboral, favoreciendo con ello la conciliación personal, familiar y laboral.
15. Se ha creado alguna nueva situación administrativa para el personal funcionario de carrera, destacando entre ellas la de **mejora de empleo**, situación a la que accederá como personal interino con mantenimiento de la reserva de su puesto durante un plazo máximo de 2 años.
16. Se recoge la **solución extrajudicial de conflictos colectivos**, en el seno de la Mesa General de Negociación, para solucionar los posibles conflictos que surjan en el ámbito de la aplicación y validez de los pactos o acuerdos celebrados.
17. Se crea en el ámbito funcional el cuerpo de **bombero/a forestal**, que actualmente pertenece a categorías profesionales del personal laboral.



18. Se abre la posibilidad de **movilidad del personal** del Servicio Riojano de Salud y docente no universitario para ocupar puestos de la Administración General de la CAR.
19. Se fomenta la **estabilidad en el medio rural**, pudiendo establecerse incentivos administrativos, profesionales o económicos, que apoyen al personal empleado público que realice su actividad profesional y resida en el medio rural.
20. Se regulan los puestos de **segunda actividad**, que será voluntaria para aquellos que, cumpliendo con los requisitos necesarios, prefieran pasar a realizar tareas adecuadas a su aptitud psicofísica.