

Informe

Asunto: Informe Complementario a las alegaciones presentadas por la Dirección General de Control Presupuestario.

Recibidas alegaciones, por parte de la Dirección General de Control Presupuestario, al borrador de Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con fecha 3 de noviembre de 2022, a través del sistema de comunicaciones internas ABC 00860-2022/109525.

Una vez solicitado, a esta Dirección General, la emisión de un informe complementario, donde se complete el expediente con una cuantificación de un posible incremento de gasto público por una serie de medidas, o se motive en el supuesto de no existir, con la indicación de que se trata de un gasto que ya se está ejecutando con cargo al presupuesto autonómico por derivarse de la aplicación de normativa básica o por otros motivos.

Esta Dirección General informa lo siguiente.

1º Consejo de Coordinación de Función Pública y Consejo Regional de Función Pública

La constitución en el anteproyecto de ley de estos dos órganos de Función Pública no constituye incremento de gasto alguno.

Tanto el artículo 20 y 21 del anteproyecto regulan para estos órganos su constitución, su composición y funciones, aspectos que no suponen gasto presupuestario.

2º Órgano administrativo de resolución de conflictos individuales.

La mera creación de éste órgano no supone incremento de gasto alguno.

En atención al informe emitido por la Dirección General de Justicia e Interior, de fecha 26 de octubre de 2022, y que obra en el expediente de ABC 00860-2022/109525, contempla en su apartado segundo lo siguiente;

“Se informa favorablemente la previsión del artículo 60 del borrador y la del artículo 141 por la que se prevé la creación de órganos administrativos de resolución de conflictos.

Desde la Dirección General de Justicia e Interior queremos felicitar a los responsables de este proyecto legislativo por la apuesta que se ha realizado en lograr la solución responsable y eficaz de los conflictos que puedan generarse en el ámbito de la negociación colectiva y de la función pública, lo cual está plenamente en consonancia con el Anteproyecto de ley de mediación y otros medios adecuados de solución de controversias de La Rioja que está actualmente en tramitación en la Secretaría General Técnica de la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública.

Asimismo, actualmente está en tramitación parlamentaria el Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal, cuyo Título I, se dedica a los MASC (medios adecuados de solución de controversias) que pretenden erigirse en

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 1 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales		
2	Director General		
3			

requisito de procedibilidad sin incluir el orden contencioso administrativo precisamente por las limitaciones existentes en el procedimiento administrativo. En este sentido es reiterada la demanda de la introducción de este tipo de mecanismos alternativos en el ámbito administrativo, tradicionalmente restrictivo para este tipo de soluciones y que el anteproyecto sin duda facilita lo que sin duda es una gran mejora dado el éxito de mecanismo similares en el ámbito del derecho laboral con la conciliación administrativa previa.

En consecuencia lo que se indica es que con la puesta en funcionamiento de este tipo de órganos lo que se pretende conseguir es un ahorro tanto desde el punto de vista procesal como de la gestión eficiente de los recursos.

3º Teletrabajo

Recientemente, la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a través del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, añadió un nuevo artículo 47 bis. que establece la regulación del teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación. El carácter básico de esta modificación hace necesario modificar la vigente normativa autonómica sobre teletrabajo, en aras a conseguir una mayor eficacia y eficiencia en los modelos de gestión administrativa, potenciando el desarrollo de la sociedad del conocimiento y primando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Hay que tener en cuenta que actualmente tenemos plenamente vigente el Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos, el cual supuso una actualización y mejora del anterior Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regulaba anteriormente y la adaptación a lo previsto en el artículo 47. bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece la regulación del teletrabajo, supone una mayor eficacia y eficiencia en los modelos de gestión administrativa, potenciando el desarrollo de la sociedad del conocimiento y primando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los efectos que se obtiene con su aplicación son entre otros, mayor flexibilidad horaria, mejor integración laboral de personas con dificultades de movilidad, mayor facilidad en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, disminución de los desplazamientos y el ahorro de costes que originan, y en definitiva, mejor calidad de vida y de condiciones de trabajo. Desde el punto de vista de la organización, se pretende disminuir el absentismo y las solicitudes de reducción de jornada, un mejor aprovechamiento de las infraestructuras y recursos materiales, una mayor productividad al implantar el trabajo por objetivos, ahorro de costes, un mayor rendimiento de las personas trabajadoras, y la optimización de los recursos humanos y materiales de los que se dispone, sin perjuicio de seguir contribuyendo al desarrollo de la sociedad del conocimiento.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE <small>en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.</small>			Pág. 2 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales		
2	Director General		
3			

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que, desde el punto de vista económico, la implementación de esta medida no supone el incremento de costes dentro del Capítulo I de Gastos de Personal.

Si bien ya se indicó en el expediente de tramitación del citado Decreto 45/2021, de 28 de julio, no supone un incremento económico de costes del Capítulo I de Gastos de Personal, ni tampoco supone un incremento de costes en cualquier otro capítulo de gasto.

El Gobierno de la Rioja, dentro del cumplimiento de sus planes estratégicos, entre ellos los relacionados con Avance Digital, lanzó una iniciativa denominada NEOTEC en el ejercicio presupuestario de 2020. Este proyecto engloba el concepto de puesto inteligente del empleado público, el cual va más allá que el propio Decreto de teletrabajo. Analizado dicho proyecto, esta Dirección, entiende que el soporte tecnológico que se pretende dar con NEOTEC a los empleados públicos, con independencia de que éstos decidan teletrabajar o no, cubre las necesidades tecnológicas que puedan derivarse de la implantación del teletrabajo.

Por todo lo expuesto, puede decirse que ya existe previsión económica para el desarrollo de las medidas contempladas en el Decreto de Teletrabajo, referente a la iniciativa NEOTEC, donde entre sus muchos objetivos se contemplan los suministros de microinformática (PCs, portátiles, tabletas...), necesarios para la renovación tecnológica y la extensión del parque de dispositivos de acceso a los servicios informáticos de las Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos,

4º Cursos de Formación Obligatorios

Como bien indica en su informe “se establece como obligación para el empleado público el participar en los cursos de perfeccionamiento profesional que organice la Administración de la Comunidad Autónoma, cuando se establezca su carácter obligatorio. Se prevé que su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos y que si el tiempo de asistencia a los mismos excede de la jornada laboral asignada, se establecerá en desarrollo de esta ley, mediante norma al efecto, la compensación por el citado exceso de jornada.”

Dicha previsión no conlleva incremento de gasto, al considerar que la compensación, en su caso, cuando se produzca un exceso de jornada, no tiene carácter económico implícito. Hay que tener en cuenta que en atención a lo previsto en el Acuerdo/Convenio regulador de las condiciones laborales del personal funcionario y laboral de la Comunidad Autónoma de la Rioja la compensación, con carácter general se realiza con tiempo de descanso retribuido.

De otro modo hay que tener en cuenta que la consideración como tiempo de trabajo a todos los efectos por la asistencia a los cursos de formación obligatorios excede, es de obligado cumplimiento en virtud de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 3 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales		
2	Director General		
3			

aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), así como del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El artículo 13 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO 2019, L 186, p. 105), establece:

«En caso de que la legislación nacional o de la Unión, o los convenios colectivos, requieran que el empleador proporcione formación a un trabajador para que este lleve a cabo el trabajo para el cual ha sido contratado, los Estados miembros velarán por que dicha formación se proporcione gratuitamente al trabajador, se compute como tiempo de trabajo y, a ser posible, tenga lugar durante el horario de trabajo.»

En este sentido para asegurar que dicha medida conlleva un gasto presupuestario deben darse varias condicionantes que no se producen por la mera aprobación del anteproyecto de ley:

- 1º Que exista un exceso de jornada laboral. Teniendo en cuenta que la jornada se distribuye anualmente.
- 2º Que exista norma de desarrollo que determine la compensación por exceso de jornada.
- 3º Que la regla general actualmente para la compensación es con tiempo de descanso.

5º Plan de formación anual.

Los artículos 6 y siguientes del Decreto 63/1999, de 10 de septiembre, por el que se crea la Escuela Riojana de Administración Pública y se determina su régimen, estructura y funcionamiento, ya prevén la competencia para la aprobación de los planes anuales de formación.

La Formación Continua, como uno de los Subsistemas del Sistema Nacional de Formación Profesional, se articula desde 1993 a través de los Acuerdos de Formación Continua. El I Acuerdo Nacional de Formación Continua fue suscrito en diciembre de 1992 por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas que ese mismo mes suscribieron con el Gobierno el I Acuerdo Tripartito de Formación Continua. Finalizada la vigencia de estos primeros acuerdos se han suscrito sucesivos acuerdos.

Los empleados de las Administraciones Públicas, participan en esta modalidad de formación a raíz del Acuerdo Administración Sindicatos de 19 de septiembre de 1994 que sentó las bases para el I Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, suscrito por las Administraciones Públicas y las Organizaciones sindicales representativas en marzo de 1995. La vigencia de este acuerdo finalizó en 1996, lo que dio lugar a la suscripción de nuevos acuerdos de forma periódica.

La Formación Continua está constituida por el conjunto de actividades formativas desarrolladas en las Administraciones Públicas, a través de planes de formación, dirigidas a la mejora de competencias y

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			Pág. 4 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales		
2	Director General		
3			

cualificaciones de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios en las Administraciones Públicas con el desarrollo personal y profesional de los empleados públicos.

Los órganos que intervienen en la gestión de la Formación Continua en las Administraciones Públicas son los siguientes:

a) La Comisión General para la Formación Continua (en adelante, Comisión General), órgano de naturaleza paritaria constituido como instancia deliberante y de participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en materia de Formación Continua. A esta Comisión, integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de la Administración Local y de las Organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo, le corresponde ordenar la Formación Continua en las Administraciones Públicas.

b) Las Comisiones de Formación Continua constituidas en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas: la Comisión de la Administración General del Estado; la Comisión de la Administración Local, constituida en el marco de la Federación Española de Municipios y Provincias; y las Comisiones constituidas en cada una de las Comunidades Autónomas y en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

A estas Comisiones de Formación Continua, de naturaleza paritaria, integradas por representantes de la Administración correspondiente y de las Organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo, les corresponde la aprobación inicial de los planes de Formación Continua presentados en su ámbito.

c) El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Administraciones Públicas (MAP), al que le corresponde la gestión, seguimiento, control y evaluación de los fondos destinados a la Formación Continua de los empleados públicos, así como la divulgación y fomento de la participación en acciones de formación, y la investigación aplicada a la Formación Continua en las Administraciones Públicas.

Los recursos financieros de la Formación Continua proceden de las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social, en concepto de cuota de formación profesional.

A la Comisión Tripartita de Formación Continua, constituida en el marco de los Acuerdos Tripartitos suscrito por el Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales, le corresponde asignar los recursos entre los distintos ámbitos de la Formación Continua.

Estos recursos se consignan en el presupuesto del INAP y con cargo a ellos se subvenciona el desarrollo de planes de Formación Continua promovidos por: las Administraciones Públicas, las Federaciones o Asociaciones de Entidades Locales y las Organizaciones sindicales firmantes los Acuerdos.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 5 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo	Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1 Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales			
2 Director General			
3			

Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP), de 9 de marzo de 2018, publicado por la Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE n.º 74, de 26 de marzo), en el presupuesto del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), aparecerán territorializados para cada una de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla las cuantías para la financiación de los planes de formación para sus empleados públicos, que son asignadas en el Acuerdo anual de Gestión de Fondos, aprobado por la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

En este mismo sentido, la disposición adicional centésima segunda de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, establece que en el presupuesto del INAP figurarán territorializados los fondos correspondientes a las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla para la financiación de la formación de sus empleados públicos.

La referida Comisión General, en su reunión de 21 de diciembre de 2021 adoptó el Acuerdo de Gestión de los Fondos de Formación para el Empleo para 2022, con la cuantía consignada en el Presupuesto vigente para el INAP en 2022.

Durante el mes de febrero el INAP procedió a conceder y librar parte de los fondos, importes detallados en la tercera columna del Anexo a esta Resolución.

En el Anexo a esta Resolución, la segunda columna recoge los importes resultantes del reparto efectuado para cada Comunidad Autónoma y Ciudades de Ceuta y Melilla según se recoge en el referido Acuerdo de Gestión aprobado el 21 de diciembre de 2021.

En este sentido cabe concluir que la previsión incluida en el anteproyecto de ley de función pública no modifica la situación actual en esta materia y por lo tanto no supone ningún incremento de gasto.

6º Garantías de función representativa del personal.

El artículo 37 de la Constitución Española afirma en su apartado primero que la Ley garantizara el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

De ello podemos extraer que la propia constitución garantiza en el citado apartado 1 de su artículo 37 que los representantes de los trabajadores son quienes ejercerán el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, para lo cual, lógicamente, se han de establecer los mecanismos legales que garanticen que se puede llegar a ejercer con libertad ese derecho constitucionalmente protegido.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 6 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales		
2	Director General		
3			

Al igual que ocurre en el ámbito laboral, en el ámbito de las Administraciones Públicas se articulan una serie de garantías a la representación de los trabajadores. En su virtud, como norma básica estatal, el artículo 41 del TREBEP lo mismo que se ha reflejado en el artículo 144 del anteproyecto de ley.

En sí mismo no supone incremento de gasto alguno el reconocimiento crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. El gasto únicamente podría imputarse si se decide sustituir las horas otorgadas, cuestión que no es objeto del anteproyecto objeto de informe.

7º Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

La previsión incluida en la Disposición adicional decimosexta del anteproyecto de ley coincide con la normativa básica estatal prevista en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por la que se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima en el TREBEP.

Si bien se establece que el incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

Por lo tanto la inclusión en el anteproyecto de ley no supone incremento de gasto alguno y si el incumplimiento por parte de la Administración del plazo máximo de permanencia del personal interino. En este sentido se prevé en el anteproyecto, al igual que en la citada norma básica que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

7º Estabilidad en el medio rural.

La Disposición Adicional Decimoséptima, prevé que con objeto de propiciar la estabilidad en el empleo público en el medio rural, las Administraciones Públicas podrán establecer, mediante incentivos administrativos, profesionales o económicos, medidas específicas de apoyo para el personal empleado público que realicen su actividad profesional y residan en el medio rural, singularmente en las zonas rurales prioritarias establecidas por la normativa de aplicación.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE <small>en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.</small>			Pág. 7 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales	2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales		
2	Director General		
3			

En este sentido la previsión del anteproyecto de ley no es de carácter ejecutivo, sino que faculta a que las distintas administraciones públicas establezcan medidas que favorezcan la estabilidad en el empleo público en el medio rural. Dentro de las posibles medidas no solo pueden ser de carácter económico. Por lo tanto habrá que ver en su desarrollo las posibles medidas a implementar.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.	Pág. 8 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento		Nº Documento
00860-2022/109525	Informe	Solicitudes y remisiones generales		2022/0932837
Cargo		Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1	Jefe Servicio Presupuestos y Relaciones Laborales			
2	Director General			
3				