



ENMIENDAS PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Se inician los trámites parlamentarios para la elaboración y posible aprobación de este Proyecto de Ley, lo que se pretende es sentar las bases de una reforma del régimen de empleo público en la Administración del Estado.

A tal efecto, y dada la importancia que para nuestra profesión supone este Proyecto de Ley abrimos este cuestionario para recibir vuestras aportaciones al articulado de la Ley.

Tener en cuenta no solo nuestra reivindicación respecto de nuestro grupo profesional, sino también aspectos tales como la certificación de la colegiación obligatoria, participación de los Colegios en procesos selectivos relativos a profesiones o bases, protección de la seguridad de los y las profesionales, formación, condición de figuras de autoridad pública, servicios de calidad o planificación de recursos humanos.

Es por ello, que aun siendo cortos los plazos marcados por el proceso, os toméis vuestro tiempo para analizar con perspectiva global este proyecto de ley.

Al cumplimentar el cuestionario os pedimos que señaléis por capítulos cuáles son vuestros argumentos, y/o aportaciones. Indicar el artículo y en su caso la redacción adecuada que consideras precisa se realice.

El Consejo General aglutinará todas las aportaciones para hacerlas llegar a la Comisión competente a cargo del proyecto.

Enlace al documento de la Ley

https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-149-1.PDF



CUESTIONARIO

Señala por capítulos cuáles son vuestros argumentos, y/o aportaciones. Indicar el Título, capítulo y sobre todo artículo, y en su caso la redacción adecuada que consideras precisa se realice. Precizando si se considera eliminar, proponer o añadir enmienda. Agradecemos que para recabar y agrupar todas las aportaciones puedas sintetizar ideas y agruparlas según el contenido de cada título y capítulo.

Desde el equipo técnico se propone presentar enmiendas únicamente de los artículos que aparecen en el TÍTULO I, ya que son los que se relacionan más con las competencias del Colegio, dejando a un lado cuestiones más sindicales que profesionales, llevando así una línea similar a la que ha ido llevando a cabo en anteriores cuestionarios.

1. APORTACIONES A LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y principios de actuación.

Donde dice “f) *Garantía de igualdad de trato y no discriminación, en particular, de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de atención a las víctimas de violencia de género.*”

Solicitar modificación por: *Garantía de igualdad de trato y no discriminación en el crecimiento profesional, en particular, de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de atención a las víctimas de violencia de género.*

Argumentación: Para ser más específico y aclaratorio.

2. TÍTULO I. El personal al servicio de la Administración del Estado y la estructuración del empleo público. Incluye los CAPÍTULO I: Clases de personal y CAPÍTULO II: Estructuración del empleo público en la Administración del Estado.

CAPÍTULO I. Clases de personal

Artículo 6. Personal funcionario interino.

Donde dice “2. *La selección se realizará mediante procedimientos ágiles que respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia,*



preferentemente a través de relaciones de candidatos y candidatas creadas a tal efecto. Excepcionalmente, cuando la urgencia y las necesidades de prestación de los servicios así lo requieran, podrá recurrirse a los servicios públicos de empleo para realizar la preselección.”

Solicitar modificación por: *La selección se realizará mediante procedimientos ágiles que respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia, preferentemente a través de relaciones de candidatos y candidatas creadas a tal efecto. Excepcionalmente, cuando la urgencia y las necesidades de prestación de los servicios así lo requieran, podrá recurrirse a los servicios públicos de empleo para realizar la preselección **de manera única y mediante justificación.***

Argumentación: Evitar la externalización del servicio a empresas privadas en las que realicen funciones como empleados públicos, pero sin disponer de los derechos que refleja la presente Ley.

CAPÍTULO II. Estructuración del empleo público en la Administración del Estado

Artículo 10. Grupos de clasificación profesional.

Donde dice “1. a) Grupo A, dividido en los subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos y escalas del subgrupo A1 y A2 se exigirá estar en posesión del título universitario de grado.”

Solicitar modificación por: *a) Grupo A, ~~dividido en los subgrupos A1 y A2.~~ Para el acceso a los cuerpos y escalas del **Grupo A** ~~subgrupo A1 y A2~~ se exigirá estar en posesión del título universitario de grado.”*

Argumentación: Dividir el grupo a en subgrupos A1 y A2 supone una discriminación a razón de la titulación obtenida, aún siendo necesaria la titulación de grado en los dos subgrupos.

Cabe mencionar que las profesiones categorizadas en el subgrupo A2 son mayoritariamente desempeñadas por el género femenino, como es el caso de Trabajo Social en el que el 80 % de las profesionales son mujeres. Pertenecer a este subgrupo supone una brecha salarial que afecta significativamente a la igualdad entre mujeres y hombres con estudios universitarios y supone provocar un “techo de cristal” en el acceso a cargos de dirección.



CAPÍTULO III. El personal directivo público profesional

Artículo 14. Concepto de personal directivo público profesional.

Donde dice: 2. *“La Administración del Estado velará por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional.”*

Solicitar modificación por: *La Administración del Estado ~~velará~~ exigirá una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional.*

Argumentación: La paridad debe ser un derecho y no una recomendación.

Artículo 17. Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.

Donde dice *“a) Ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A1.”*

Solicitar modificación por: *a) Ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A (en caso de omitir la enmienda anterior) pertenecientes a los subgrupos A1 y A2.*

Argumentación: Tal y como se encuentra descrito algunas carreras universitarias de grado nunca darán acceso a puestos de personal directivo a pesar de disponer de los conocimientos y competencias para ello tal. Un ejemplo son los centros residenciales privados cuya dirección en ocasiones es desempeñada por una trabajadora social, cosa que en el ámbito público no sería posible según menciona los requisitos de este artículo.

El llamativo que carreras profesionales que pertenecen al subgrupo A2 están mayoritariamente desempeñadas por mujeres, como es el caso del Trabajo Social, donde el 80% de las profesionales son de género femenino. Tal y como se ha indicado en un apartado anterior, excluir al subgrupo A2 es discriminatorio y provoca un “techo de cristal” en su carrera profesional y crea desigualdad entre mujeres y hombre de manera indirecta.

Donde dice *“Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.”*



Solicitar modificación por: *Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación **relacionado con el puesto y disponer de experiencia relacionada con el mismo.***

Argumentación: Para los puestos como directivo, se considera necesario experiencia y conocimientos en la materia para desempeñar una buena gestión tal y como se ha demostrado en varias ocasiones.

3. TÍTULO II. Planificación estratégica de los recursos humanos.

No se realizan aportaciones.

4. TÍTULO III. Garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración del Estado.

Artículo 33. Prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Solicitud del apartado: ***1) El endurecimiento de las sanciones disciplinarias a aquellas personas que cometan infracciones graves por motivo de acoso sexual o por razón de sexo.***

Argumentación: Incrementar la prevención de estas infracciones en el ámbito de la administración pública y alcanzar una concienciación generalizada al respecto.

5. TÍTULO IV. Acceso al empleo público, provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas. Dispone del CAPÍTULO I: Acceso al empleo público. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. CAPÍTULO II: Provisión de puestos de trabajo y movilidad. CAPÍTULO III: Situaciones administrativas.

Artículo 42

Donde dice: “2. La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, los principios de agilidad y celeridad en la realización de las pruebas, así como la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.”



Solicitar modificación por: *"La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus integrantes, **asegurando además que los profesionales que conformen estos órganos posean la misma especialidad que el profesional a seleccionar. Asimismo,** se velará por los principios de agilidad y celeridad en la realización de las pruebas, así como por una representación equilibrada entre mujeres y hombres."*

Argumentación: Se refuerza la idea de que los integrantes de estos órganos deben contar con la especialización específica necesaria para evaluar adecuadamente a las personas candidatas.

6. TÍTULO V. Derechos y deberes del personal empleado público. CAPÍTULO I: Derechos del personal empleado público. CAPÍTULO II: Deberes, código de conducta y responsabilidades del personal empleado público.

No se realizan aportaciones.

7. TÍTULO VI. Carrera, promoción profesional y retribuciones. CAPÍTULO I: Carrera y promoción profesional. CAPÍTULO II: Retribuciones.

No se realizan aportaciones.

8. TÍTULO VII: Aprendizaje, formación continua y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales.

No se realizan aportaciones.

9. TÍTULO VIII: Modalidad de prestación de servicios, jornada, permisos y vacaciones. CAPÍTULO I: Modalidades de prestación del servicio. CAPÍTULO II: Jornada, permisos y vacaciones.

No se realizan aportaciones.

10. TÍTULO IX. Diálogo social. Seguridad y salud laboral. CAPÍTULO I. Derecho a la negociación colectiva. CAPÍTULO II. Órganos de representación del personal al servicio



de la Administración del Estado. **CAPÍTULO III: Protección de la seguridad y la salud de las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado.**

No se realizan aportaciones.

11. TÍTULO X: Régimen disciplinario

No se realizan aportaciones.

12. TÍTULO XI: Órganos competentes en materia de función pública.

No se realizan aportaciones.

13. DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional séptima: racionalización de cuerpos y escalas de la Administración del Estado.

Donde dice: “2. Se crean los siguientes cuerpos y escalas...”

Solicitud del apartado: B) De carácter departamental:

-Cuerpo Técnico de Trabajo social, adscrito al Ministerio de Interior y dependiente de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

Grupo de clasificación: A

Funciones: intervención social con las personas y familiares vinculadas al sistema penitenciario y participación en los órganos técnicos de decisión, Equipos Técnicos y Juntas de Tratamiento, relacionado con la inserción como fin último del cumplimiento de la pena.

Requisitos: grado universitario en Trabajo social.

Argumentación: Como la propuesta de Ley recoge, la actuación de la Administración Pública debe garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas, evitando potenciales desigualdades sociales. El capital humano es el elemento indispensable que aporta valor a la Administración y garantiza el funcionamiento eficaz de la acción pública. Por ello, es necesario asegurar un modelo de gestión de recursos humanos basado en la igualdad, que articule la existencia de una carrera profesional y que se oriente a la captación y mantenimiento del talento humano.



El artículo 9 del TREBEP (Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público) desarrolla aquellas funciones que deberían ser realizadas de manera exclusiva por personal funcionario: aquellas que implican participar de manera directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y Administraciones Públicas.

En el caso concreto que nos ocupa, el Trabajo Social Penitenciario desarrolla junto con otras/os profesionales penitenciarias/os una potestad pública de vital importancia para un sistema democrático y de derecho: la ejecución de la pena privativa de libertad y la gestión de las penas y medidas alternativas. Funciones y competencias que corresponden exclusivamente a personal funcionario y que se recogen en el marco normativo vigente: Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, Reglamento Penitenciario de 1981 (Real Decreto 1201/1978) y Reglamento Penitenciario actual de 1996. En este sentido, señalar que el resto de personal penitenciario con similares funciones y cometidos como psicólogos/as, juristas y educadores/as es personal funcionario, mientras que las/os profesionales de Trabajo Social Penitenciario tienen categoría de personal laboral, planteando así una clara asimetría entre profesiones y disciplinas con similares funciones. Teniendo además en cuenta que estos/as profesionales junto con los/as trabajadores/as sociales, forman parte de los órganos interdisciplinares como son los Equipos Técnicos y Juntas de Tratamiento (órgano colegiado) en los respectivos centros penitenciarios, emitiendo la consiguiente valoración y voto con respecto al estudio de grados de cumplimiento de la pena, valoración de permisos y acceso a beneficios penitenciarios. Se trata de una “laboralidad” de un colectivo profesional que desempeña funciones que legalmente corresponden al funcionariado y con idénticas responsabilidades. Lo cual comporta un trato diferencial y discriminatorio a nivel retributivo y sin posibilidad de una carrera profesional, al no poder acceder puestos de gestión y dirección encomendados al funcionariado de carrera.

En este sentido, otras Administraciones en el territorio nacional con competencias transferidas en materia penitenciaria integran al Trabajo Social como personal funcionario. Lo cual provoca otra diferenciación y discriminación territorial añadida. En la Comunidad Autónoma de Cataluña, los/las trabajadores/as sociales en el marco de



instituciones penitenciarias y con idénticas funciones que las desarrolladas en ámbito estatal, la Ley 9/1986, de 10 de noviembre, de Cuerpos de Funcionarios de la Generalidad de Cataluña integra al Cuerpo de Trabajo Social como personal funcionario. Más recientemente, del mismo modo, el País Vasco tras recibir competencias en materia penitenciaria y a través de la Ley 11/2022, 1 diciembre. Empleo público País Vasco crea el Cuerpo Técnico de la Administración Penitenciaria: Escala de Trabajo Social de la Administración Penitenciaria integrando como funcionariado a quien hasta entonces permanecían como personal laboral dentro de la Administración General del Estado.

De otro lado, nos gustaría resaltar que el colectivo de Trabajo Social Penitenciario es eminentemente feminizado, más del 90% de su plantilla son mujeres. Señalar, que en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley se recoge que novedosos son también los principios inspiradores de carácter transversal apreciables en todo el articulado de la ley, entre los que destaca, en primer lugar, la igualdad de género como eje central de la política de personal. Es por tanto necesario dar respuesta a esta situación de discriminación por falta de igualdad de oportunidades a mujeres y hombres dentro del empleo público siendo el colectivo de Trabajo social eminentemente femenino en esencia, al que se le está negando una promoción y carrera profesional, así como una retribución adecuado al desempeño de sus funciones y responsabilidades. En este caso, se trata de un colectivo de mujeres, con grado universitario y que han superado un proceso de concurso-oposición. Dentro de la propia Administración General del Estado cuentan con una clara discriminación por razón de género, vinculado al desempeño de unas funciones relacionadas con el ámbito de la familia y los cuidados. Profesión consolidada, con más de 40 años en la Administración Penitenciaria, pero que desde sus inicios se ha visto discriminada en cuanto a su categoría profesional.

Sumado a ello, desde ATSP somos conocedores del informe que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias remitió a la Subsecretaría de Interior y esta a su vez a la Subsecretaría de Estado de Función Pública informando de manera favorable el cambio de régimen jurídico del Trabajo Social Penitenciario.

En base a los argumentos en este escrito planteados, desde ATSP solicitamos se estudie y se incluya la presente enmienda al articulado, y se incorpore a la disposición



adicional séptima la creación de la Categoría profesional de Técnico de Trabajo Social Penitenciario personal funcionario, siendo ésta una importante mejora del Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado. La creación de esta escala de funcionariado sería fácilmente incorporable a este Proyecto de Ley, pues tal y como el documento recoge, la disposición adicional sexta crea diferentes cuerpos y escalas tanto de carácter departamental como interdepartamental.

La creación de la Escala de Trabajo Social Penitenciario como personal funcionario permitiría subsanar una situación de discriminación laboral que se ha dilatado en el tiempo y avanzar hacia una Administración proactiva, eficaz, eficiente, cercana, que ponga énfasis en la consecución de los objetivos sociales, con procesos inclusivos, igualitarios y democráticos y con personal altamente cualificado, motivado y comprometido con el sector público.

14. OTRAS CONSIDERACIONES. Aquellas cuestiones que no se hayan contemplado en el articulado.

No se realizan aportaciones.