

2023-12-31

## **RDL 6/2023: UNA REFORMA CLASISTA Y DECIMONÓNICA**

### **El Gobierno aprueba un Real Decreto-ley que permite una diferencia en la Carrera Horizontal en la AGE de 17 puntos a favor del Grupo A1 sobre el C2**

Recientemente se ha aprobado el *“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”*.

En el libro segundo del mismo se reforma la Administración General del Estado (AGE). Dicha reforma no era prioritaria ni apremiante, **pero se lleva a cabo con el único objetivo de recibir el cuarto desembolso de 10.021 MEUR** de fondos europeos asignados al Estado español (en concreto, del denominado "Mecanismo de Recuperación y Resiliencia" de los fondos *Next Generation EU*), como reconocía el propio Gobierno en su nota de prensa del 19 de diciembre, tras la celebración del Consejo de Ministros.

Es una reforma **clasista**, porque solamente será de aplicación a la **Administración General de Estado**, y no será de aplicación a las Administraciones locales y autonómicas, que son el grueso de la Administración Pública. Concretamente, dichos niveles de Administración ocupan al 81,1% de los empleados y empleadas públicas en nuestro país (según datos del Registro Central de Personal). Y cabe señalar que los sueldos de esas Administraciones son generalmente más altos que en la AGE, una desigualdad retributiva que cuestiona el principio de **"a igual trabajo, igual salario"** y que convierte en imperativa la reivindicación de una equiparación salarial al alza entre Administraciones Públicas.

**Más clasista es todavía dicha reforma en su apartado de Carrera Horizontal. Esta Carrera**, tal como se regula en el texto del RDL, **premia claramente a los grupos más altos sobre los más bajos**. En cada grupo se establecen cuatro tramos, uno mínimo y otro máximo. Para alcanzar el máximo se precisa un mínimo de 23 años en el puesto. Los porcentajes de mejora en los diferentes grupos son los siguientes:

Grupo A1: 39%  
Grupo A2: 37%  
Grupo B: 32%  
Grupo C1: 31%  
Grupo C2: 22%

Es decir, una diferencia de hasta 17 puntos a favor del Grupo A1 sobre el C2.

La propia norma establece en su exposición de motivos que los principios rectores del modelo de selección pivotarán sobre *“la remoción de obstáculos económicos y sociales*



Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas – CGT  
Dirección: C/ Alenza, 13, 6ª planta 28003 Madrid  
616 01 26 28  
fetap@fetap-cgt.org

*en el acceso al modelo público". Eso sí, una vez dentro, se favorece una diferencia de 17 puntos a favor de los grupos más altos sobre los más bajos. Un gran ejemplo de (in)coherencia entre el discurso político y la realidad legislativa efectiva.*

**Es una reforma anacrónica y decimonónica porque no soluciona realmente ninguno de los problemas que aquejan en la actualidad a la Administración General del Estado.** Principalmente, la falta de plantilla, la falta de formación, la necesidad de procesos menos complejos y más ágiles. Así, **en pleno auge de las nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial, los plazos de una Oferta de Empleo Público se alargan durante dos años, e incluso la norma establece excepciones a lo anterior.**

Pero lo más grave son las Evaluaciones de desempeño tal como se contemplan en el RDL, **que permiten la pérdida del puesto de trabajo del personal. Cabe no confundir dicha pérdida de puesto con la separación del servicio,** pero está claro que se introduce una herramienta que limita, hasta el punto de **no permitir, la independencia del personal,** y que se va a notar sobretodo en informes de contrataciones, aumentando a buen seguro el despilfarro público.

Uno de los puntos que es ineludible evaluar, dentro del concepto de Evaluación del desempeño que establece el RDL, es la motivación del personal, **no así la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.** Evaluando, pues, aspectos subjetivos y no objetivos, contrarios a la presunta finalidad de la propia norma. **Buscando un personal servil a los gobiernos de turno,** este RDL nos retrotrae a dinámicas *cortesanas* del pasado, donde se premia más la adulación que la capacitación.

**¡VAMOS A RECUPERAR LO PÚBLICO!**

**#RecuperarLoPúblico**  
**recuperarlopublico.org**

**FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (FETAP-CGT)**



Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas - CGT  
C/ Alenza, 13, 6ª planta, 28003 Madrid  
Teléfono: 616 012 628  
Email: [fetap@fetap-cgt.org](mailto:fetap@fetap-cgt.org)  
Web: <https://fetap-cgt.org/>