

I. DISPOSICIONS GENERALS**MINISTERI PER A LA TRANSFORMACIÓ DIGITAL
I DE LA FUNCIO PÚBLICA**

8610 *Ordre TDF/380/2024, de 26 d'abril, sobre planificació estratègica dels recursos humans de l'Administració de l'Estat.*

PREÀMBUL

La necessitat d'abordar al nostre país una reforma de l'Administració i de l'ocupació pública constitueix un compromís previst en el component 11 del Pla de recuperació, transformació i resiliència, que té com a objectius, entre d'altres, la simplificació i digitalització dels processos i procediments administratius. El compliment d'aquest compromís seria impossible sense una revitalització dels instruments de planificació, ordenació i gestió dels recursos humans, la garantia de l'efectivitat dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, així com la transparència i agilitat dels processos selectius, la regulació de l'avaluació del rendiment d'acord amb un marc basat en les competències i el desenvolupament de la figura del personal directiu públic professional.

Els elements esmentats d'aquest conjunt sistèmic s'han abordat en el Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de recuperació, transformació i resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge. La planificació estratègica de recursos humans té un lloc central en aquest sistema de reformes en matèria de funció pública, atès que és el vèrtex sobre el qual s'articula la reforma de l'ordenació i la gestió dels recursos humans.

L'article 107.4 del Reial decret llei esmentat disposa que la planificació estratègica dels recursos humans s'estructura a través de plans d'àmbit general i plans específics dels departaments ministerials o organismes públics, sense perjudici de plans de reestructuració de sectors concrets, i que el departament ministerial amb competències en matèria de funció pública ha de dictar les normes i directrius per elaborar els instruments esmentats de la planificació estratègica.

En la seva actuació i relacions, l'Administració de l'Estat es regeix pel principi de planificació i direcció per objectius i control de la gestió i avaluació dels resultats de les polítiques públiques. Les implicacions d'una planificació anticipativa i estimuladora d'aquestes reformes han de tenir un suport que permeti una visió àmplia sobre l'Administració pública, com a agent transformador i eficient dels serveis públics que presta diàriament.

La planificació estratègica dels recursos humans es constitueix com el principal instrument per alinear els objectius de l'Administració i les seves polítiques públiques amb les necessitats de personal, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu. Només amb aquesta planificació és possible verificar si els mitjans humans i els seus perfils tècnics són adequats per assolir els objectius, amb la finalitat de garantir l'adaptació contínua de l'organització a les seves necessitats reals. La planificació dels recursos humans, unida a l'ús d'eines tecnològiques i de les dades, constitueix una palanca del canvi cultural cap a una gestió dels recursos humans basada en competències.

La planificació estratègica dels recursos humans té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i l'eficiència en la utilització dels recursos disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat. Serveix per dotar de transparència i previsibilitat les ofertes d'ocupació pública i, per extensió, els processos de selecció

dels recursos humans, i presta especial atenció als sectors prioritaris o que afectin el funcionament dels serveis públics essencials.

Finalment, l'avaluació de l'acompliment és l'element que tanca el sistema de la planificació, ja que assegura que els objectius estratègics definits en els plans d'actuació en cada àmbit es compleixen d'una manera efectiva i dota d'informació basada en evidències la planificació estratègica de recursos humans.

Aquesta planificació també és una palanca de la transformació digital de l'Administració de l'Estat, amb la finalitat d'anticipar, aprofitar i liderar els canvis que aquesta implica per a les funcions, els llocs de treball i l'organització de la prestació dels serveis públics. En concret, la planificació estratègica de recursos humans orienta les millores i els desenvolupaments tecnològics necessaris per a l'ordenació i la gestió integrada dels recursos humans.

En aquest context, i en virtut de l'habilitació legal, aquesta Ordre estableix el paper destacat que assumeix aquest Ministeri en l'adopció de directrius o l'elaboració de plans d'àmbit general que assegurin una governança global, coordinada i cohesionada del sistema. Així, aquesta Ordre advoca per una gestió coherent i integrada que enforteixi l'Administració en conjunt i ordeni els àmbits de presa de decisió en l'ocupació pública.

Aquesta Ordre, sobre la base de la planificació com a principi d'actuació d'acord amb la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, conceptualitza i fixa els objectius de la planificació estratègica de recursos humans, determina les actuacions concretes en la matèria per part de la Secretaria d'Estat de Funció Pública i dona directrius per determinar el contingut i l'elaboració dels instruments de planificació estratègica dels recursos humans de l'Administració de l'Estat, i aquests són els plans d'àmbit general, els plans específics i els plans de reestructuració de sectors concrets.

Els plans d'àmbit general s'han d'aprovar sobre la base de la informació dels plans específics, amb una vigència anual alineada amb el cicle d'elaboració dels pressupostos generals de l'Estat. Els plans de reestructuració s'enfoquen a atendre les circumstàncies que comprometen de manera significativa la prestació eficaç dels serveis o el compliment dels objectius estratègics, i poden afectar la competència d'un o diversos departaments ministerials o organismes públics i entitats vinculades o dependents.

Per la seva banda, les disposicions addicionals estableixen diverses actuacions de coordinació com l'actualització de les relacions o els catàlegs de llocs de treball per a l'any 2024, o la reforma del sistema d'explotació de la informació estadística. La disposició transitòria única preveu les regles d'aplicació de la planificació estratègica per a l'exercici 2024, com a projectes pilot que informin l'oferta d'ocupació pública de l'any 2025.

Aquesta Ordre ministerial respon als principis de bona regulació, de conformitat amb l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Des del punt de vista dels principis de necessitat i eficàcia, es tracta d'un instrument necessari i adequat, per servir l'interès general i l'execució efectiva de les polítiques públiques del Govern en les matèries que són responsabilitat del Ministeri. De la mateixa manera, la norma garanteix el principi de proporcionalitat, atès que no existeix cap alternativa per aconseguir els objectius proposats i el de seguretat jurídica, ja que s'exerceix de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional per generar un marc normatiu integrat i estable. A més, és conforme amb les exigències del principi de transparència, ja que es defineixen clarament els objectius d'aquesta Ordre ministerial, i en la seva tramitació aquesta s'ha sotmès als tràmits de consulta pública i d'audiència i informació pública.

En virtut d'això, d'acord amb el Consell d'Estat, disposo:

Article 1. *Objecte.*

1. L'objecte d'aquesta Ordre és dictar normes i directrius per a l'elaboració de plans i instruments de planificació estratègica de recursos humans, d'acord amb el que disposa l'article 107 del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures

urgents per a l'execució del Pla de recuperació, transformació i resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge.

2. Així mateix, aquesta Ordre té per objecte delimitar les actuacions de la Secretaria d'Estat de Funció Pública en relació amb la planificació estratègica dels recursos humans.

Article 2. *Actuacions de la Secretaria d'Estat de Funció Pública.*

1. Aquest Ministeri, a través de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, ha de desenvolupar els instruments necessaris per a la planificació estratègica de recursos humans, així com de les altres actuacions en l'àmbit de les seves competències que siguin necessàries.

2. Igualment, en el marc de la transformació digital de l'Administració de l'Estat, ha de desenvolupar les eines tecnològiques i de capacitats de generació i anàlisi de dades per a la planificació que assegurin una gestió integrada dels recursos humans per facilitar la modernització i tecnificació dels procediments de planificació i l'ordenació dinàmica de les seves empleades i empleats públics, articulada al voltant del catàleg d'àrees funcionals.

Amb aquesta finalitat, la Secretaria d'Estat de Funció Pública ha de desenvolupar, en l'àmbit de les seves competències, les eines comunes de planificació per a l'ordenació i la gestió integrada dels recursos humans, amb l'assistència de la Secretaria General d'Administració Digital per a la provisió de serveis en matèria de tecnologies de la informació i la comunicació i el seu manteniment.

3. En relació amb l'elaboració de l'oferta d'ocupació pública, les peticions que es formulin s'han d'ajustar a les instruccions següents:

a) L'estimació quantitativa ha d'estar basada en els resultats i les evidències de la planificació d'àmbit específic, general i, si s'escau, sectorial, en els quals es detecti el diferencial entre les dotacions existents i les dotacions necessàries per a un compliment adequat de les funcions i els processos de l'organització.

b) L'estimació qualitativa s'ha de fer sobre la base dels perfils professionals identificats en el catàleg d'àrees funcionals que es determini, a partir dels quals s'ha d'establir la correspondència amb l'estructura de cossos i escales i els sistemes de classificació del personal laboral.

c) La identificació de les necessitats que puguin resultar satisfetes pel torn lliure o la promoció interna.

4. En relació amb les relacions o els catàlegs de llocs de treball, la Secretaria d'Estat de Funció Pública n'ha de coordinar la revisió, en ocasió de l'elaboració de plans específics i del pla general, a fi d'assegurar una actualització adequada d'aquest instrument.

Article 3. *Tipus de plans.*

1. La planificació estratègica dels recursos humans s'ha de dur a terme a través dels tipus de plans següents:

- a) Plans d'àmbit general de funció pública.
- b) Plans específics.
- c) Plans de reestructuració de sectors concrets.

2. Són objecte de negociació col·lectiva prèvia en els àmbits corresponents d'acord amb el que disposa l'article 107.5 del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre.

En tot cas, la negociació de l'elaboració i aprovació dels diferents plans i s'ha de cenyir a l'àmbit competencial corresponent.

Article 4. *Plans d'àmbit general.*

1. La Secretaria d'Estat de Funció Pública ha d'aprovar amb caràcter anual el pla d'àmbit general a partir de la informació obtinguda dels plans específics a què es refereix l'article següent. Ha d'incloure un diagnòstic de situació de l'ocupació pública, a tres anys, i les previsions següents:

a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com del dels perfils professionals o qualificació d'aquests, a partir de:

1r La identificació de les funcions, els processos, les tasques i els objectius de la planificació a cadascun dels centres directius amb rang, almenys, de direcció general del departament ministerial, els seus organismes públics i entitats vinculades o dependents.

2n L'anàlisi quantitativa i qualitativa de les dotacions existents, a partir de l'anàlisi funcional de llocs de treball del conjunt d'àrees funcionals.

3r La identificació del diferencial entre les dotacions existents i les dotacions necessàries per al compliment òptim de les funcions, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu, sobre la base dels resultats agregats de la planificació dels centres directius i organismes i del catàleg d'àrees funcionals.

b) Previsió de la incorporació de nou personal a cadascuna de les àrees funcionals a través de l'oferta d'ocupació pública.

c) Mesures d'incentiu a la permanència del personal a cadascuna de les àrees funcionals més enllà de l'edat de jubilació.

d) Mesures en matèria de provisió de llocs de treball per a una distribució òptima d'efectius entre àrees funcionals deficitàries o excedentàries.

e) Determinació d'àrees funcionals, llocs de treball, sectors i destinacions de difícil cobertura i proposta de les mesures que corresponguin.

f) Adopció de mesures sobre la qualificació i formació professional a partir de la identificació dels itineraris professionals del conjunt de les àrees funcionals i entre àrees relacionals, basada en marcs competencials, a l'efecte del desenvolupament de la carrera i de la promoció interna tant de caràcter horitzontal com vertical.

g) Formulació de propostes en relació amb un millor dimensionament de les despeses de personal, a partir de les evidències i els resultats de la planificació específica i de reestructuració.

2. Les autoritzacions que sigui procedent atorgar amb caràcter ordinari per part de la Secretaria d'Estat de Funció Pública d'acord amb el que disposa la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici pressupostari, relatives a la incorporació de personal temporal, s'han de vincular al diagnòstic i les mesures que conté el pla general per a la seva tramitació a través del procediment que correspongui a cada cas.

3. La preparació de l'oferta d'ocupació pública de cada exercici pressupostari ha d'estar vinculada al diagnòstic i les mesures que conté el pla general.

Article 5. *Els plans específics de recursos humans.*

1. Per cadascuna de les àrees funcionals els departaments ministerials, els seus organismes públics i les entitats vinculades o dependents competents han d'elaborar un pla específic, alineat amb la consecució dels objectius estratègics de la seva planificació general en l'àmbit sectorial respectiu, així com amb la planificació pressupostària i sobre l'anàlisi qualitativa i quantitativa basada en evidències.

Els plans específics els han d'aprovar els departaments ministerials, d'acord amb l'adscripció que es faci de cadascuna de les àrees funcionals.

2. Els plans específics de recursos humans han de contenir els punts següents:
- a) L'anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels perfils professionals o qualificació d'aquests, en l'àrea funcional, a partir de:
 - 1r La identificació de les funcions, els processos, les tasques i els objectius de la planificació a cadascun dels centres directius amb rang, almenys, de direcció general del departament ministerial, els seus organismes públics i entitats vinculades o dependents.
 - 2n L'anàlisi quantitativa i qualitativa de les dotacions existents, a partir de l'anàlisi funcional de llocs de treball en el si de l'àrea funcional.
 - 3r La identificació del diferencial entre les dotacions existents i les dotacions necessàries per al compliment òptim de les funcions i els processos, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu, sobre la base de la planificació dels centres directius i del catàleg d'àrees funcionals.
 - b) La identificació de necessitats de la incorporació de nou personal en l'àrea funcional a través de l'oferta d'ocupació pública.
 - c) L'adopció de mesures d'incentiu a la permanència del personal més enllà de l'edat de jubilació en l'àrea funcional.
 - d) L'adopció de mesures en matèria de provisió de llocs de treball per a una distribució òptima d'efectius en l'àrea funcional.
 - e) La determinació de llocs de difícil cobertura i la proposta de les mesures que corresponguin.
 - f) L'adopció de mesures sobre els sistemes d'organització del treball i l'estructura de llocs de treball en l'àrea funcional per contribuir a la millora de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos disponibles.
 - g) L'adopció de mesures sobre la qualificació i formació professional a partir de la identificació dels itineraris professionals en el si de l'àrea funcional, basada en marcs competencials, a l'efecte del desenvolupament de la carrera i de la promoció interna tant de caràcter horitzontal com vertical.
 - h) La formulació de propostes en relació amb un millor dimensionament de les despeses de personal de l'àrea funcional, a partir de les evidències obtingudes com a resultat de la planificació.

3. Les peticions d'efectius a l'efecte de l'oferta d'ocupació pública de cada exercici pressupostari estan vinculades al diagnòstic i les mesures que conté el pla específic.

4. Les propostes ordinàries que es formulin a l'efecte de les autoritzacions que conté la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici pressupostari, relatives a la incorporació de personal temporal, han d'estar vinculades al diagnòstic i les mesures que conté el pla específic, per a la seva tramitació a través del procediment que correspongui a cada cas.

Article 6. *Els plans de reestructuració de sectors concrets.*

1. Quan un canvi tecnològic, una modificació en la forma de prestació dels serveis, l'aparició de nous perfils competencials o altres circumstàncies comprometin de manera significativa la prestació eficaç dels serveis o el compliment dels objectius estratègics en un sector que afecti la competència d'un o diversos departaments ministerials o organismes públics i entitats vinculades o dependents, es poden aprovar, amb la negociació col·lectiva prèvia, plans de reestructuració per al sector en qüestió, dins dels límits pressupostaris i d'acord amb les directrius de la política de personal i els criteris i les orientacions de la planificació general dels recursos humans, i de les limitacions o incentius a la mobilitat que es determinin.

2. Amb l'anàlisi prèvia de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels perfils de qualificació d'aquests, es poden

adoptar, entre d'altres, mesures basades en la modificació dels llocs de treball, la mobilitat del personal, la formació i la incorporació d'efectius de nou ingrés.

3. La iniciativa per a la seva elaboració correspon als departaments ministerials, els organismes i les entitats afectats o a aquest Ministeri. Els plans els ha d'aprovar la Secretaria d'Estat de Funció Pública.

Article 7. *Elaboració i seguiment dels plans dels recursos humans.*

1. El pla general i els plans específics s'han d'elaborar amb caràcter anual, en el marc del procés d'elaboració dels pressupostos generals de l'Estat.

L'eficàcia dels plans de reestructuració és la que determini el mateix instrument.

Els plans específics s'han d'aprovar en el primer trimestre de l'any i el pla general en els dos mesos següents. Tot això abans de la publicació de l'Ordre per la qual es dicten les normes per a l'elaboració dels pressupostos generals de l'Estat.

2. Els plans s'han d'elaborar d'acord amb els models normalitzats adoptats per la Comissió Superior de Personal, en exercici de la competència atribuïda per l'article 2.j) del Reial decret 349/2001, de 4 d'abril, pel qual es regula la composició i les funcions de la Comissió Superior de Personal.

3. Els plans han de ser objecte d'un informe d'execució, per obtenir informació sobre el compliment dels objectius, amb conclusions i propostes d'actuació per als plans següents, i han de ser objecte de seguiment en el si de la Comissió Superior de Personal, així com en la taula de negociació corresponent.

Disposició addicional primera. *Actualització de les relacions o els catàlegs de llocs de treball per a l'any 2024.*

Els departaments ministerials, els seus organismes públics i les entitats vinculades o dependents poden analitzar les relacions o els catàlegs dels llocs de treball vigents per identificar les millores i les actualitzacions que impliquin expedients de modificació o supressió d'aquests llocs, especialment els llocs que estiguin vacants per un període superior a tres anys, en el marc de les disponibilitats pressupostàries.

Disposició addicional segona. *Disseny del model d'àrees funcionals.*

La Secretaria d'Estat de Funció Pública ha de posar en marxa un projecte pilot d'àrea funcional d'atenció a la ciutadania, les conclusions del qual han d'informar el disseny del model d'àrees funcionals.

Disposició addicional tercera. *Reforma del sistema d'explotació de la informació estadística.*

A fi que el tractament estadístic dut a terme pel Registre central de personal pugui contribuir a l'elaboració i el seguiment de la resta d'instruments de planificació que conté aquesta Ordre, s'ha de reformar el sistema d'explotació de la informació estadística, amb el propòsit de fer més accessible aquesta informació als òrgans competents en matèria de personal.

Disposició transitòria única. *Aplicació de la planificació estratègica per a l'exercici 2024.*

Els plans específics i el pla general que es despleguin el 2024 tenen caràcter de projectes pilot, i han d'informar l'oferta d'ocupació pública de l'any 2025.

Els plans de l'any 2025 serveixen per a la implantació plena del model i l'oferta d'ocupació pública de l'any 2026.

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

Aquesta Ordre entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 26 d'abril de 2024.—El ministre per a la Transformació Digital i de la Funció Pública, José Luis Escrivá Belmonte.