



**COMENTARIOS AL TEXTO DEFINITIVO DEL ESTATUTO
BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ELABORADO POR EL
GABINETE TÉCNICO DE UGT-ANDALUCIA**



ENTRADA EN VIGOR.

El Estatuto Básico del Empleado Público se publica por Ley 7/2007, de 12 de abril, en BOE de 13 de abril de 2007, entrando en vigor el 14 de mayo de 2007 a excepción de lo establecido en el Capítulo II (derecho a la carrera profesional y a la promoción interna; la evaluación del desempeño) y Capítulo III (derechos retributivos) del Título III (salvo el artículo 25.2-reconocimiento trienios funcionarios interinos-) y el Capítulo III (provisión de puestos de trabajo y movilidad) del Título V, los cuales producirán efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública de la Administración Central del Estado y de las Comunidades Autónomas que se dicten en desarrollo del Estatuto.

OBJETIVOS DEL ESTATUTO.

Los objetivos se mantienen, teniendo como meta y como premisa básica la reforma y modernización del funcionamiento de nuestras Administraciones Públicas con vistas a una mejor prestación de los servicios públicos y la mejora en las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

MEDIDAS GENERALES.

1. Se dota de un contenido mínimo a expensas de una amplia regulación de desarrollo a cargo de las diferentes Administraciones implicadas, ofreciendo causas para dotar a nuestro entramado normativo de la suficiente heterogeneidad frente a la homogeneidad actual, lo que permite a las distintas Administraciones la flexibilidad suficiente para elegir el modelo de gestión de recursos humanos más acorde con su realidad a través de la creación de un nuevo marco de relaciones laborales para sus empleados, que se traduce en una Administración más dinámica y transparente
2. Apuesta por la gestión directa de los servicios públicos esenciales.
3. Apuesta por una Administración ligada al desempeño de funciones y a la realización de tareas como ejes alrededor de los cuales se vertebrará su estructura y la gestión de sus recursos; si bien la implantación de este nuevo modelo puede llevarse a cabo de forma paulatina conviviendo con el actual, en un proceso más o menos acelerado dependiendo de las necesidades de cada Administración.



4. Potencia la flexibilidad y la agilidad en la gestión de los recursos humanos, impulsando el incremento de la productividad a través de nuevos instrumentos de ordenación.

5. Introduce como novedad el establecimiento de unidades administrativas a cargo de personal con relación administrativa especial (directivo). Esta figura queda pendiente en su concreción de la futura regulación Estatutaria a cargo de las diferentes Autonomías y del propio Estado.

6. Aumenta de la cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas incluyendo a los entes locales, potenciándose a su vez la movilidad interadministrativa.

7. Estimula la colaboración responsable de todos los agentes presentes en la prestación del servicio público, léase la propia Administración, y agentes sociales implicados, a los que se les da un mayor protagonismo a través de la potenciación de la negociación colectiva y la creación de instrumentos que posibiliten la solución extrajudicial de conflictos.

8. Establece una serie de principios generales en la relación con los administrados de los que se derivan pautas de conducta y régimen de sanciones de aplicación a todos los empleados públicos.

AMBITO DE APLICACIÓN.

Ley que viene a establecer los principios generales básicos que regirán al conjunto de los empleados públicos de este país, para lo cual se configura como un régimen con vocación universal de aplicación y como norma de referencia.

A) Aplicación INTEGRAL al personal funcionario de: Administración General del Estado; Comunidades Autónomas (C.A.); Administración Local; Organismos Públicos de esas Administraciones; Universidades Públicas.

B) Aplicación COMPARTIDA junto a su legislación específica: al personal Estatutario de los Servicios de Salud y al personal Docente, así como a los Cuerpos de Policía Local.

C) Aplicación SUPLETORIA al personal: de Correos y Telégrafos y todo el personal no incluido en su ámbito de aplicación.

D) Aplicación SECUNDARIA, cuando así lo especifique su legislación propia, al personal: funcionario al servicio de la Ad. De Justicia, amén de Jueces, Magistrados y Fiscales; militar y de las fuerzas y Cuerpos de Seguridad de las Cortes Generales y Parlamentos de las C.A.; funcionario de los Órganos Constitucionales del Estado y de los Órganos Estatutarios de las



C.A.; militar y de las fuerzas y Cuerpos de Seguridad; al retribuido por arancel; del Centro Nacional de Inteligencia; del Banco de España y Fondos de Garantía de Depósitos y Entidades de Crédito.

E) Aplicación PARCIAL, al personal: laboral al servicio de las Administraciones Públicas del articulado del Estatuto que así se disponga en este.

F) Aplicación RESIDUAL al personal: del sector público en lo relativo al: código de conducta; respeto a los principios constitucionales y reserva a personas discapacitadas de un tanto por ciento en las pruebas de acceso a los entes que la integran, y principios inspiradores presentes en la Ley de igualdad.

ASPECTOS PUNTUALES MÁS RESEÑABLES

a) La potenciación de sistemas de promoción más ágiles desvinculados de los cambios de puestos de trabajo a través de la carrera horizontal, todo ello sin perjuicio del mantenimiento de los procedimientos unidos a la carrera vertical y a los cambios de puestos de trabajo, así como a la promoción interna.

b) La evaluación del desempeño de las tareas como eje del sistema, tendente a dotar de una mayor agilidad a los mecanismos de promoción e incentivos.

c) Mayor agilidad y la transparencia de los procesos de selección.

d) Articulación de mecanismos que permitan el descenso de la temporalidad en las Administraciones Públicas, con vistas a la consolidación del personal y a evitar la precariedad en el empleo.

e) Implantación de medidas que a través de su desarrollo posterior posibiliten un mayor intercambio entre las diferentes Administraciones, así como de su personal.

f) Reforzamiento de la negociación colectiva que potencia la participación de los empleados públicos en la fijación de sus condiciones de trabajo.

g) Implantación de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos incluyendo el arbitraje.

h) Mejora de los sistemas retributivos que incluyen la percepción de las pagas extraordinarias a importe completo.

i) Mejora en las condiciones de los funcionarios interinos incluyendo entre otras la percepción de trienios a través del reconocimiento de sus servicios previos.



j) Inclusión de medidas tales como la desaparición de la figura del despido improcedente en el ámbito del personal laboral y de una amplia batería de derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y otras que aseguren la igualdad entre sexos y la protección ante la violencia de género.

k) Posibilidad de contemplar la jubilación anticipada.

PRINCIPIOS RECTORES.

1) CREACIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Potenciando los aspectos y negociación comunes, sin perjuicio del mantenimiento del régimen jurídico de aplicación en cada ámbito.

2) ESTABLECIMIENTO DE UNA SERIE DE PRINCIPIOS GENERALES EXIGIBLES A TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A LOS QUE SE ADICIONAN UNA SERIE DE DERECHOS BASICOS.

Estos preceptos se constituyen en un código de conducta que actúa como principio informador, de cuya infracción se pueden derivar consecuencias disciplinarias.

3) DEFINICIÓN DE LAS CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS.

Se mantiene la clasificación tradicional: funcionarios; interinos; laboral; eventual.

4) CREACIÓN DE LA FIGURA DEL DIRECTIVO.

Se crea la figura del Directivo, como figura externa al concepto de empleado público, cuya definición y concreción pasa a depender del desarrollo posterior de la Administración Estatal y de las Comunidades Autónomas.

5) MODIFICACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

Establecimiento de subgrupos en los grupos A y C, y supresión de los grupos D y E, a salvo de la posibilidad de las distintas Administraciones de establecer grupos para los que no sea preciso titulación. Posibilidad que las C.A. puedan establecer otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

6) CONCRECIÓN DE LA FIGURA DEL PERSONAL EVENTUAL.

Fundamentalmente en lo concerniente a sus retribuciones y a su número.

7) ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.

La estructuración del empleo público en Cuerpos o Escalas así



como los sistemas de clasificación (RPT, otros) pasa a depender de la iniciativa de las Comunidades Autónomas y de las Administraciones Locales.

8) PROCESOS SELECTIVOS.

Respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, fomentando la agilidad de los procesos. Límites a la composición de los Órganos de Selección.

9) MODELOS DE CARRERA PROFESIONAL.

Junto a los modelos tradicionales basados en la promoción vertical, se incorpora la carrera horizontal desvinculada de los cambios de puestos de trabajo. A su vez se vinculan todos los modelos al rendimiento en el trabajo, otorgándose a las distintas administraciones la autonomía necesaria para implantar este u otros modelos de carrera.

10) EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La evaluación periódica del trabajo desempeñado se convierte en el eje del sistema, con repercusión en todos los segmentos (retributivos, carrera profesional, provisión, continuidad en el puesto). Se hace necesario la creación de comisiones u órganos permanentes de evaluación.

11) MOVILIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Se facilitan los procedimientos de movilidad voluntaria, y se flexibilizan los de movilidad funcional y geográfica con las debidas garantías, se establecen instrumentos de cooperación entre las diferentes administraciones en este sentido.

12) SISTEMAS RETRIBUTIVOS.

Reserva a los Presupuestos Generales del Estado sobre los gastos de personal, junto a una mayor autonomía de las Comunidades Autónomas (C.A.) sobre las retribuciones complementarias y el modelo retributivo. Mayor vinculación de aquellas a la evaluación del desempeño, pagas extras a salario completo.

13) SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Se mantiene en lo esencial la regulación actual; posibilidad de creación por las C.A. de nuevos supuestos adaptados a sus necesidades.



14) NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se potencia la obligatoriedad de la negociación eliminando la consulta. Creación de una Mesa General con presencia de todas las Administraciones; Mesa compartida de los empleados públicos (funcionario-laboral) en cada Administración para tratamiento de temas comunes; posibilidad de la negociación supramunicipal. Articulación de los Pactos-Acuerdos con relación a su vigencia, contenido y efectos. Mantenimiento de la Mesa General de negociación en cada Administración así como las Mesas Sectoriales ya existentes, y otras que pudieran surgir fruto de la negociación colectiva y de la necesidad de su implantación.

15) SISTEMA ELECTORAL.

Regulación del régimen electoral y de representación.

16) SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Se potencia este régimen incluyendo además de la conciliación-mediación la posibilidad del arbitraje.

17) RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Regulación de los principios básicos que rigen este régimen y tipifica las infracciones muy graves, se amplía el abanico de sanciones.

18) JORNADA DE TRABAJO

Se contempla la posibilidad del establecimiento de la jornada a tiempo parcial.

SECRETARIA DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y COORDINACIÓN TÉCNICA.