



Federación de Servicios Públicos de Jaén
(Adherida a la ISP y a la IPCTT)

*Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical*



Reivindicaciones de FSP-UGT incluidas en el texto Del Estatuto Básico del Empleado Público

(Texto aprobado en Congreso Diputados 29/3/07)

El proceso de negociación del Estatuto Básico del Empleado Público ha sido largo y controvertido. La negociación que comienza en Marzo de 2006 culmina en un acuerdo sindical entre los sindicatos presentes en el Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, en Junio del mismo año. Esto nos ofrece la idea de este período : Corto pero no por ello menos intenso. De la celeridad de este período nos da también idea el hecho de que, el texto fruto del consenso sindical no fue sometido a sanción por el Consejo de Estado ,(algo que después serviría al Grupo Parlamentario Popular para presentar una enmienda a la totalidad en el trámite en el Congreso del texto) , evitándose con esto el que existiera una posibilidad de enmienda del texto, manteniéndose integro conforme a lo acordado , en su entrada a trámite en el Congreso. A partir de aquí se inicia la andadura parlamentaria del texto fruto del consenso sindical.

En Septiembre de 2006 el texto entra a trámite en el Congreso de los Diputados, donde además de ser objeto de dos enmiendas a la totalidad presentadas ambas por el Grupo Parlamentario Popular, el texto es objeto de la presentación de un gran número de enmiendas , más de doscientas, presentadas por la práctica totalidad de los grupos parlamentarios en el Congreso.

Ante tal cantidad de enmiendas, se plantea la creación de una posible Comisión para el seguimiento de las enmiendas, en el Foro para el Diálogo Social, presagiando esto un largo trámite en esta etapa del paso del texto legal por el Congreso de los Diputados. Sin embargo, el resultado de este trámite sorprende por su agilidad: no sólo la comisión de seguimiento de enmiendas no llega a iniciar su andadura, sino que, al igual que son rechazadas las enmiendas a la totalidad planteadas por el Grupo Popular en el Congreso, se



*Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical*

resuelven en el seno de la Comisión de Administraciones Públicas del Congreso, las enmiendas planteadas , prosperando solo aquellas que plantea el MAP y el Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso, de orden técnico y de mejora (mejoras que terminan en la mayoría de los casos de perfilar reivindicaciones planteadas por FSP-UGT, en el trámite de negociación y que la dificultad técnica de la negociación no permitió su reflejo fiel en el texto). La culminación de este trámite termina con la aprobación en votación en el Congreso el 21 de Diciembre, con un respaldo de todos los grupos parlamentarios presentes en el Congreso y la oposición en solitario del Grupo Parlamentario Popular.

En Febrero de este año, el texto entra a trámite en el senado en el cual vuelve a repetirse la misma situación planteada en el trámite en el Congreso: se repite el número de enmiendas planteadas (incluso se supera alcanzado las 257) y el Grupo Popular en el Senado vuelve a plantear un veto en el seno de este. Haciendo un inciso, esto nos da idea de la situación existente en este momento: evidentemente, si las enmiendas planteadas por los grupos se repiten, esto quiere decir que en el trámite en el Congreso no ha prosperado ninguna y con ello, que el texto fruto del consenso se mantiene intacto hasta ese momento.

Al igual que en el trámite anterior el veto planteado por el Grupo Popular es rechazado y las de las enmiendas planteadas vuelven solo a prosperar solo las planteadas por el MAP coincidentes con las planteadas por el Grupo Socialista en el Senado y de las que cabe destacar la importante modificación del texto adaptándose a la Ley Orgánica para la Igualdad entre hombres y mujeres ya aprobada en ese momento.

El trámite en el Senado vuelve a saldarse del mismo modo: aprobación con el apoyo de todos los grupos en el Senado y la solitaria oposición del Grupo Popular , resultado de la votación en el Senado el 21 de Marzo.

Por último el texto vuelve al Congreso de los Diputados donde es ratificado en votación plenaria el 29 de Marzo de este año, habiéndose publicado en el boletín del Congreso el 9 de Abril con orden de publicación inminente y su entrada en vigor en el plazo de un mes desde la publicación (previsible entrada en vigor en Mayo de 2007).



Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical

Hasta aquí queda claro que el proceso ha contado con unos tiempos muy medidos en todos sus apartados, lo cual, para la Fsp-UGT ha supuesto desde el principio un sobreesfuerzo en el planteamiento de posturas claras y rotundas en la mesa de negociación, de todo aquello fruto de reivindicaciones históricas de la FSP-UGT para el conjunto de empleados públicos. De esta forma, como primeros e importantes logros de FSP-UGT en la negociación del EBEP el texto incorpora:

-Ambito de aplicación generalista, sin exclusiones de colectivos e incluyendo a todos las formas jurídicas que las AAPP adopten actualmente y en el futuro, sin exclusión.

-Equiparación progresiva de los distintos colectivos de empleados públicos presentes en las AAPP: funcionarios, estatutarios y laborales, con el objetivo de que desaparezcan las desigualdades entre colectivos, posibles fuentes de discriminación de unos colectivos a favor de otros.

-Creación de la figura del Empleado Público. Se define este concepto, cuyo cuño se encuentra en la FSP-UGT dentro del texto legal, siendo este un hito histórico para los trabajadores de las AAPP pues, por primera vez, un texto básico (derechos fundamentales de mandato Constitucional) regula por igual condiciones para todos los colectivos de las AAPP: funcionarios, laborales y estatutarios.

-Actualización del catálogo de derechos de los empleados públicos; por primera vez se regula en un texto básico (y para todos los colectivos de empleados públicos) un catálogo de derechos que supone el grueso del texto del EBEP, derogándose los raquíticos y preconstitucionales derechos existentes hasta el momento para los empleados públicos (y no para todos)

-Establecimiento de una auténtica carrera profesional para los empleados públicos y sistemas de promoción profesional. Además de la importancia de este apartado en el texto, se incluyen mecanismos retributivos novedosos ligados a la promoción profesional: evaluación del desempeño, constituyendo esta una de las apuestas más importantes de FSP-UGT por la dignificación del personal de AAPP.



Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical

-Modificación progresiva de la estructura de grupos profesionales de cara a su adaptación futura a los grupos de titulación establecidos en la Unión Europea. En este sentido el texto incorpora importantes medidas de cara a la posible incorporación de trabajadores miembros de la UE a nuestras AAPP. La absoluta equiparación de las condiciones de trabajo de nuestros empleados públicos con los de la UE es otra de las apuestas de FSP-UGT.

-Estructura retributiva dinámica y más flexible de cara a incorporar las mejoras previsibles que puedan conseguirse mediante la negociación colectiva en cada ámbito específico. Al contrario que en el momento actual, los mecanismos retributivos se convierten en una herramienta que no obstaculiza los beneficios que por negociación puedan alcanzarse, tanto en su estructura como en su concreción, incorporando todas las posibilidades de carrera profesional, así como la evaluación del desempeño. Además aquí se consiguen dos reivindicaciones históricas de FSP-UGT:

-Pagas extraordinarias completas.

-Abono de trienios al personal interino.

-Compromiso de reducción de la precariedad en las AAPP. La disposición sobre procesos de consolidación extraordinarios en todas las AAPP coincide casi literalmente con la propuesta por FSP-UGT.

Y como colofón a todo esto, se establece por fin el derecho a la Negociación Colectiva de todos los empleados públicos, poniendo fin a la discriminación existente desde la promulgación de la ley del Estatuto de los Trabajadores, que consagra el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores del territorio español (solo quedan fuera de este derecho los funcionarios públicos que se rigen por sus propias normas y sobre los cuales existía desde la promulgación de la Constitución Española, la obligación de promulgarse un Estatuto propio).

La importancia de la negociación colectiva en el EBEP es tal que no solo afecta a todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de los empleados públicos, sino que se establece como ÚNICO MECANISMO para desarrollar y adaptar el texto legal a cada AAPP, consiguiéndose de este modo que la negociación colectiva sea un mecanismo ágil de mejora de las condiciones de trabajo, de forma



Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical

permanente, acabándose definitivamente con las rigideces e imposiciones de las AAPP hasta el momento. Evidencia de esto es el respaldo legal con que cuenta a través de la modificación de la LOR para adaptarse a los contenidos establecidos en el EBEP en esta materia.

Y por último tres cuestiones fundamentales:

-La incorporación de mecanismos de mediación y arbitraje al ámbito de los empleados públicos.

-La inclusión de los conceptos de Acoso Moral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, como conductas indeseables dentro de las AAPP y su tratamiento disciplinario.

-La inclusión de todas las medidas del Plan Concilia, éxito de la negociación colectiva de FSP-UGT , como de todos es sabido.

Además y más específicamente:

-EFICACIA DIRECTA DE PACTOS Y ACUERDOS

- Obligada RENEGOCIACIÓN en caso de falta de ratificación de un Acuerdo o negativa a incorporarlo en el Proyecto de Ley correspondiente

- Se garantiza el CUMPLIMIENTO DE LOS PACTOS Y ACUERDOS salvo por causas excepcionales de interés público o catástrofe nacional, en cuyo caso de debe informar a las OO.SS.

- ULTRACTIVIDAD de Pactos y Acuerdos, una vez concluida su duración evitando vacíos

Todas estas reivindicaciones de FSP-UGT se han visto plasmadas en el EBEP , dando respuesta casi al 100% a nuestra plataforma reivindicativa. En cuanto a aspectos reivindicativos más concretos, están los siguientes:

-Incremento en un 20% de la ESCALA referida al nº de representantes de las Juntas de Personal, que implicará un incremento del crédito



Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical

horario. Supone equipararlo a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores

- Se otorga legitimidad a las OO.SS. para recurrir las resoluciones de los Órganos de Selección

- Las MATERIAS ORGANIZATIVAS de la Admón. cuando incidan en las condiciones de trabajo deberán ser negociadas (ahora sólo se prevé la mera consulta)

- Se reconoce legitimidad negociadora a las asociaciones de Municipios y Entidades Locales de ámbito supramunicipal

-El requisito de acceso relativo a la no separación de servicio, mediante expediente disciplinario, se limita al Cuerpo, Escala, Grupo o Categoría del que hubiera sido separado

-Se prevé la posibilidad de cubrir las renunciaciones de funcionarios aprobados con los aspirantes que sigan a los aprobados con el fin de asegurar las plazas convocadas y para la selección de funcionarios interinos

-En la jubilación voluntaria, remite a los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable

-Como medida contra la precariedad, obliga a que las Ofertas de Empleo Público contengan hasta un 10% adicional de las plazas comprometidas.

-Sobre la movilidad interadministrativa se produce un ligero avance, estimulándola a través de la Conferencia Sectorial.

-Cooperación entre AAPP: Se establece la obligación de elaboración de estudios e informes sobre el empleo público que deberán ser remitidos a las OO.SS. presentes en la Mesa General de Negociación de las AA.PP.

En cuanto a las reivindicaciones de FSP-UGT incorporadas en el trámite en el Congreso:

-Se conmina al Gobierno, (Disposición Adicional sexta), para que presente en el Congreso un estudio a cerca de la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos, en línea con las previsiones de la reforma laboral contenida en el RDL 5/2006, de 9 de junio.

-También, a través de una Disposición Adicional (la octava), se obliga a todas las Administraciones Públicas a que elaboren planes de igualdad en todos aquellos aspectos socioeconómicos y profesionales concurrentes en las Administraciones, a desarrollar mediante la negociación colectiva.



Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical

-La tipificación, de manera expresa, como faltas muy graves del acoso moral y el laboral, postura coincidente con el parecer de la FSP/UGT, que ha venido manteniendo esta cuestión desde el comienzo de las negociaciones.

-Mediante una Disposición Transitoria se garantiza la promoción del Grupo C1 al A, siempre que se posea la titulación correspondiente, sin pasar por el Grupo B. Esta previsión, auspiciada desde la FSP/UGT, resultaba imprescindible para liberar de obstáculos a la carrera y promoción del Grupo C.

En cuanto a las reivindicaciones de FSP-UGT incorporadas en el trámite en el Senado.

-Desaparece el Personal Directivo como una clase de personal de las contenidas en el E.B.E.P., teniendo la potestad de configurar el régimen jurídico de este personal, las CCAA y el Gobierno conjuntamente.

-Se añade la categoría de personal laboral por tiempo indefinido (art.8), figura reconocida por jurisprudencia. Las clases de personal laboral serán tres: fijo, por tiempo indefinido y temporal.

-Se añade el acoso moral como uno de los derechos de protección del empleado público.

-Se acota la continuidad en el ultimo puesto de trabajo obtenido por concurso, a la evaluación del desempeño y se añaden garantías en cuanto al procedimiento: resolución motivada y audiencia al interesado.

-Se añade a la composición de la Mesa General de negociación representantes de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

-Se establece la constitución de Mesa General de negociación en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

-Se introduce la posibilidad de la jornada a tiempo parcial, algo necesario de cara a introducir la jubilación parcial.

-Se adapta todo el texto a la Ley de Igualdad.



Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical

-Se modifica muy puntualmente (arts. 2 y 16) la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, con la finalidad de hacerla extensiva al personal directivo y a las nuevas y emergentes fórmulas que pueden adquirir las AA.PP. (Agencias, fundaciones, consorcios, etc.). Las incompatibilidades dejan de vincularse a la cuantía que se perciba, y se vinculan a que el criterio adoptado para asignar la retribución complementaria del artículo 24 b) (lo que ahora conocemos por el específico) sea el de la incompatibilidad (además de este el resto de criterios son: dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, condiciones en que se desarrolla, etc.).

-Fijación de una cláusula genérica sobre la entrada en vigor del Estatuto que, debería dar pie a que cada Administración, con respecto a su normativa, efectúe una aclaración concreta al respecto.

-En el ámbito local, sólo los grandes Municipios, Diputaciones y Cabildos podrán tener personal designado por el sistema de libre designación.

-Los habilitados de carácter estatal (ahora nacional), siguen vinculados a AGE, pero se contempla un aumento de las competencias de las CC.AA. sobre este colectivo, algo por otra parte lógico en un Estado de las Autonomías.

-Se añaden tres nuevas disposiciones adicionales: Novena, Décima y Undécima, con los siguientes contenidos:

-Disposición Adicional Novena: Se garantiza al personal funcionario de carrera los derechos económicos alcanzados en la carrera profesional.

-Disposición Adicional Décima: Se establecen las reglas y mecanismos para la progresión en la carrera profesional.

-Disposición Adicional Undécima: Se establece la aplicación del artículo 87.3 para el personal con legislación propia.



Federación de Servicios Públicos de Jaén
(Adherida a la ISP y a la IPCTT)

***Comisión Ejecutiva Provincial
Política Sindical***