



Aspectos significativos del proyecto, aprobado en Congreso, de Estatuto Básico del Empleado Público

Título I: Objeto y ámbito de aplicación

El personal laboral se regirá también por las leyes laborales y su convenio colectivo.

En el Artículo 1 (Objeto) se hace un listado de los fundamentos de actuación de las Administraciones Públicas: Servicio a los ciudadanos, igualdad de género, negociación colectiva, transparencia, evaluación de la gestión, sometimiento a la Ley...

El Estatuto se aplicará al personal funcionario y laboral de todas las Administraciones Públicas, entes públicos y organismos.

En cada Administración (General del Estado y Comunidades Autónomas) se aplicarán también las leyes de función pública específicas. Mientras tanto, se mantendrá la normativa actual en tanto no se oponga a lo establecido en este Estatuto (Disposición Final Cuarta).

El personal docente y sanitario también se regirá por sus normativas específicas.

El personal de la Administración Local se regirá también por la normativa autonómica.

La Policía Local también se rige por este estatuto, excepto lo establecido para ella en la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Tendrá carácter supletorio para el personal de Correos, personal de Justicia, militares, cuerpos de seguridad, funcionarios de Cortes y Parlamentos, personal del Banco de España...

El personal laboral se regirá por las leyes laborales y sus convenios colectivos. Sólo se le aplicarán los preceptos que lo dispongan así en el Estatuto.

Título II. Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Los clasifica en personal funcionario de carrera, funcionario interino, laboral (fijo o temporal), eventual y directivo.

Se reservan al personal funcionario determinadas funciones que no pueden ser ejercidas por personal laboral, aunque se permite la permanencia, en sus puestos de trabajo, del personal laboral que en la actualidad desarrolla estas funciones (Disposición Transitoria Segunda).

Se justifican las interinidades para vacantes, sustituciones, programas temporales y acumulación de tareas. Se obliga a la inclusión en las OPE de las vacantes cubiertas interinamente, salvo que se decida su amortización.

El personal eventual realiza tareas de confianza o asesoramiento político y no tiene carácter permanente. Su nombramiento y cese son libres.

El personal directivo no tiene que ser funcionario y sus condiciones de trabajo no se rigen por la negociación colectiva. Se evaluará su labor con criterios de productividad.

Título III. Capítulo I. Derechos de los empleados públicos.

Se hace un listado de los derechos. Destacan: la no discriminación por cualquier causa, el respeto a la intimidad, a la dignidad y a la orientación sexual, la formación continua, la carrera profesional y la promoción, la protección de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la defensa jurídica en causas abiertas por el ejercicio profesional...





Título III. Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño.

Define la carrera profesional y establece cuatro modalidades:

- Carrera horizontal (cambio de categoría o grado sin cambiar de puesto de trabajo).
- Carrera vertical (ascenso a otro puesto de mayor nivel por concurso de traslados).
- Promoción interna vertical (de un subgrupo profesional a otro).
- Promoción interna horizontal (accesos a cuerpos o escalas del mismo subgrupo).

En la Carrera horizontal se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño.

En los procesos de promoción del personal funcionario (no necesariamente en el caso del personal laboral) se exige superar pruebas selectivas.

Las Administraciones Públicas establecerán sistemas de evaluación y determinarán los efectos de esta evaluación sobre la carrera profesional, la movilidad y las retribuciones. Queda vinculada la evaluación al mantenimiento del puesto de trabajo obtenido por concurso.

Se posibilita la promoción desde el subgrupo C1 al A2, sin tener que pasar por el nuevo grupo B (Disposición transitoria tercera).

Título III. Capítulo III. Derechos retributivos.

Las retribuciones se adecuarán a lo que marquen los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas, no pudiéndose acordar subidas que los superen.

Retribuciones básicas, dependientes del subgrupo e iguales para todas las Administraciones: sueldo y trienio.

Las retribuciones complementarias son de tres tipos: nivel, grado o categoría (carrera profesional), de puesto de trabajo (similar al específico) y de rendimiento (productividad).

Las dos pagas extras incluirán las retribuciones básicas y complementarias, menos la vinculada a la evaluación del desempeño.

Todo el personal funcionario interino cobrará los trienios.

Las retribuciones del personal laboral se fijarán por negociación colectiva respetando los límites presupuestarios.

Se posibilitan las retribuciones diferidas, denominando así a las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones.

Título III. Capítulo IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.

Se reconoce la negociación colectiva con el límite de la cobertura presupuestaria.

Las mesas de negociación se constituirán con los sindicatos estatales más representativos (aunque no tengan representación en ese ámbito) y con aquellos que logren el 10% de la representación en el ámbito de las mismas.

Habrà una Mesa General de negociación en la Administración General del Estado y en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. Se podrán crear Mesas Sectoriales para determinados colectivos.





Asimismo se crea una Mesa General para el conjunto de las Administraciones Públicas.

Queda excluida, de la obligatoriedad de negociación, la concreción del acceso al empleo público y de la promoción profesional.

Los Acuerdos se cumplirán salvo que las Administraciones Públicas, por circunstancias económicas, los modifiquen o suspendan para salvaguardar el interés público.

Se establece la posibilidad de resolución extrajudicial de los conflictos a través de la solicitud de mediación o el acuerdo para un arbitraje.

Si no se llega a acuerdo en la negociación, serán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas los que establezcan las condiciones de trabajo del personal funcionario.

Título III. Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

La jornada la fijará cada Administración Pública. También las vacaciones, a partir de 22 días hábiles por año como mínimo.

Se fijan los permisos mínimos, destacando: 16 semanas por nacimiento o adopción, permiso de paternidad de 10 días, posibilidad de acumulación en jornadas completas de las horas de lactancia, permiso a funcionarias víctimas de violencia de género, un mes retribuido por cuidado familiar en primer grado, 6 días por asuntos particulares (dos más a partir de los 6 trienios y otro más a partir del octavo trienio), disminución de la jornada para atender a hijos menores de 12 años, 3 y 5 días por enfermedad grave o fallecimiento de familiar en primer grado...

Para el personal laboral se aplican los convenios colectivos.

Título III. Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta.

Establece una serie de principios éticos y de conducta para el personal empleado público. Destaca el nuevo deber de atender a la ciudadanía en la lengua que lo solicite (en comunidades donde tengan dos).

Título IV. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio.

Se incide en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. También: Publicidad en las convocatorias, imparcialidad y profesionalidad de los tribunales, correlación entre procesos selectivos y las funciones a desarrollar y eficacia, eficiencia y agilidad en los procesos selectivos.

Los requisitos para participar en procesos selectivos son: nacionalidad española (con algunas excepciones), carecer de incapacidad para las funciones asignadas, dieciséis años, no estar inhabilitado y poseer la titulación exigida.

Se reserva un mínimo del 5%, en las OPEs, para personas con discapacidad.

Los órganos de selección serán colegiados y se tenderá a la paridad hombre-mujer. En ellos no puede haber personal de designación política, sí de sindicatos.

Para el personal funcionario los sistemas serán de oposición o concurso-oposición, siempre con una prueba de capacidad (concurso sólo por ley y excepcionalmente). El personal laboral





puede acceder por concursos de méritos de forma normal. En el concurso-oposición, la valoración de méritos no puede determinar, en ningún caso, por sí misma el resultado.

Se posibilita, a las Administraciones, la consolidación de empleo para puestos estructurales ocupados, de forma interina o temporal, antes de enero de 2005. Estas consolidaciones serán por concurso-oposición (Disposición Transitoria Cuarta).

Se hace un repaso a los requisitos para la adquisición de la condición de funcionario (superación de proceso selectivo, nombramiento, acatamiento de la constitución y, en su caso, del estatuto de autonomía y toma de posesión en plazo).

Título IV. Capítulo II. Pérdida de la relación de servicio.

Repasa las distintas causas de pérdida de la condición de funcionario: renuncia, pérdida de nacionalidad, jubilación, sanción o pena de inhabilitación.

La jubilación se hace general a los 65 años aunque se posibilita la jubilación voluntaria, y su incentivación económica, así como la prolongación voluntaria de la vida activa hasta los 70 años. Se posibilita la jubilación parcial.

Se prevé que el Gobierno estudie la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada para aquellos colectivos que aún no tienen ese derecho (disposición adicional sexta).

Título V. Capítulo I. Planificación de recursos humanos

La planificación se refiere a la dimensión y a la distribución de efectivos. Se posibilita la aprobación de planes de ordenación de recursos humanos: análisis de necesidades, medidas de movilidad y promoción, modificaciones de RPTs, previsión de nuevas incorporaciones.

La incorporación de personal de nuevo ingreso se hará mediante Ofertas Públicas de Empleo anuales publicadas en diario oficial. Se permite convocar un 10% adicional sobre las plazas comprometidas. Se pone un plazo de tres años para la ejecución de la oferta.

Habrà en cada Administración Pública un Registro con los datos relativos a su personal.

Título V. Capítulo II. Estructuración del empleo público

Los funcionarios se agruparán en cuerpos, escalas o cualquier otro tipo de agrupación, en función de competencias técnicas o capacidades comunes. Tanto la AGE como las Administraciones Autonómicas podrán crear, suprimir o modificar estas agrupaciones.

Cada Administración Pública ordenará los puestos de trabajo mediante RPTs públicas.

Los grupos de clasificación profesional serán tres: A (titulación universitaria) subdividido en dos subgrupos, B (Titulación de técnico superior) y C, subdividido también en dos subgrupos (Bachiller o Técnico y titulación ESO). En la Disposición Adicional Séptima se establece la posibilidad de otras agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación. Al final puede haber hasta seis subgrupos de salario (A1, A2, B, C1, C2 y agrupaciones sin requisitos de titulación). La correspondencia entre los actuales grupos y los aquí definidos son: A=A1, B=A2, C=C1, D=C2 y E=agrupaciones sin requisito de titulación (Disposición Transitoria Tercera).

El personal laboral se clasificará en función de lo dispongan sus convenios colectivos.

Título V. Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.





La provisión se hará por concurso o por libre designación con convocatoria pública.

La continuidad en el puesto obtenido por concurso se vinculará a la evaluación del trabajo.

Se permite, a las Administraciones, la movilidad forzosa, respetando sólo las condiciones laborales esenciales.

Se obliga a las administraciones a comunicar las vacantes existentes, a las víctimas de violencia de género, donde ellas lo pidan.

Se establecerán medidas de movilidad entre administraciones.

Título VI. Situaciones administrativas.

Personal funcionario: Servicio activo, Servicios especiales (cargos políticos), Servicios en otras Administraciones, Excedencia (interés particular, agrupación familiar, cuidado de familiares o violencia de género), Suspensión de funciones (por pena o sanción) y Personal directivo.

El personal laboral se regirá por los convenios colectivos pudiéndose determinar en ellos la aplicación de lo dicho para el personal funcionario.

Título VII. Régimen disciplinario

Establece un listado de faltas muy graves, incluyendo los acosos moral y laboral como novedades. El establecimiento de lo que se consideran faltas graves y leves se deja a las Cortes Generales, a los Parlamentos Autonómicos o a los convenios colectivos del personal laboral.

Se establecen algunas sanciones (Separación del servicio, suspensión, despido disciplinario (personal laboral), traslado forzoso, demérito, apercibimiento...). También se fijan los plazos de prescripción de las faltas y sanciones, los criterios para el establecimiento del procedimiento disciplinario y las condiciones de las medidas provisionales.

Si el despido de personal laboral, por falta muy grave, es considerado improcedente, la Administración procederá a su readmisión.

Capítulo XVI. Cooperación entre las Administraciones Públicas.

Se fija la Conferencia Sectorial de Administración Pública como órgano de cooperación entre las distintas Administraciones (Estado, Autonomías y Local).

Para la coordinación en temas de personal se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público, órgano técnico dependiente del anterior, con carácter fundamentalmente consultivo.

Otras disposiciones:

Aparte de las disposiciones (adicionales, transitorias y finales) que se han comentado, por coherencia temática, dentro de los distintos capítulos, conviene destacar otras dos:

-Disposición final segunda, donde se limita la aplicación de esta Ley en las Comunidades Autónomas a lo que marquen los respectivos Estatutos de Autonomía.

-Disposición adicional segunda, que regula al personal funcionario con habilitación estatal (secretarios-interventores de ayuntamientos).

