

RESUMEN DEL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO

1. EN CUANTO A APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

- * Publicado en el BOE del 13 de Abril, **entra en vigor el 13 de Mayo**, aunque muchas disposiciones se remiten o a otras fechas, a desarrollos normativos posteriores o a las Leyes de Función Pública que se hayan adoptando en cada Comunidad.

2. EN CUANTO A LOS CONTENIDOS DEFINITIVOS

✓ ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Tiene **carácter básico** (de obligado cumplimiento)
- Tiene **carácter supletorio** para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.
- Salvedades:
 - Para el PDI de Universidades se podrán establecer normas singulares
 - Al personal docente y al estatutario de los servicios de salud, se le aplica, además de la legislación específica estatal y de las CCAA, este Estatuto excepto el Capítulo II del Título III salvo el artículo 20 y los artículos 22.3, 24 y 84. *[son artículos referidos a carrera profesional, promoción interna de funcionarios, y carrera y promoción interna del personal laboral, así como retribuciones complementarias y movilidad voluntaria entre administraciones públicas.]*
 - Se aplica a la Policía Local salvo lo preceptuado para ellos en la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- Al personal laboral se le aplican los preceptos que así lo dispongan en este Estatuto y por la legislación laboral.
- Para el personal de Correos y Telégrafos (funcionarios) solo tiene carácter supletorio.
- **Se remite a las CCAA para que aprueben, en el ámbito de sus competencias, Leyes Regulatoras de Función Pública.**

✓ CLASES DE PERSONAL

- Establecen, por primera vez, un deseo de antaño de regular la función directiva y concretan un subtítulo especial para el **personal directivo**. Remiten a las posteriores leyes de Función Pública de cada Comunidad la regulación específica de su régimen, estableciendo una serie de principios que habrán de ser respetados.
 - Las condiciones de empleo de este personal no son materia objeto de N. Colectiva a los efectos de esta ley, En el caso de personal

laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

✓ **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

- **Producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública propias**
- Se incorpora como procedimiento para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.
- Tendrá su efecto en la determinación de las retribuciones complementarias.

✓ **DERECHOS RETRIBUTIVOS**

- Los incrementos retributivos se supeditarán a los límites que se fijen ***anualmente*** en la ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Las retribuciones básicas las marca la ley General de Presupuestos del Estado y la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias se establecerán por las leyes de cada Administración Pública.

[Habrá que ver la prevalencia de criterio entre el límite máximo de masa salarial que fija el Estado, por un lado, y el margen que se otorga a las CCAA para fijar la cuantía de las retribuciones complementarias, por otro.]

- En cuanto a las *retribuciones de interinos* se aplicarán retribuciones básicas igual que a los funcionarios de carrera (***incluye trienios***) y en las complementarias también las mismas excepto la correspondiente a la progresión alcanzada en el sistema de carrera administrativa.

Además se les reconoce el personal interino los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto. **[pero no tiene efectos retributivos retroactivos]**

- Se incorporan conceptualmente las retribuciones diferidas para financiar aportaciones a planes de pensiones o modalidad similar que incluyan la cobertura de jubilación, siempre con el límite máximo que fijen las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- **Producirá efectos a partir de la aprobación de las leyes de Función Pública Propias excepto el artículo de los trienios de interinos (25.2) que teóricamente se aplica desde ya. (La Diputación de Guipúzcoa ya ha determinado su aplicación, cuando hasta ahora no lo aplicaba)**

✓ **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- Se reconoce ***legitimación negociada*** a las Asociaciones de Municipios, así como a las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. Requiere adhesión previa o de manera sucesiva a la N. Colectiva y que se leve a cabo en el ámbito correspondiente.

- Asimismo, una Administración o Entidad Pública *podrá adherirse* a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.
- Se constituye una **Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas** (a nivel de todo el "estado". Por las Administraciones, preside su representación la Adm. General del Estado, cuenta con representación de las CCAA y de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Por la representación sindical los sindicatos más representativos, teniendo en cuenta la suma de laborales y funcionarios.
- *[Esta Mesa General ya ha sido incorporada legalmente en la modificación de la ley 9/87 de órganos de representación.]*
- Quedan excluidos de la obligatoriedad de negociación las siguientes materias:
 - Decisiones de las AAPP que afectan a su potestad de organización.
 - Regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, y actos y disposiciones administrativas.
 - Condiciones de trabajo del personal directivo.
 - Poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
 - Los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.
- Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la **renegociación** de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.
- Si no se produce acuerdo en la renegociación citada anteriormente y agotados los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, **corresponderá a los órganos de Gobierno de las AAPP establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios.**
- ***"Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Acuerdos y Pactos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.***

En este supuesto, las AAPP deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

✓ **ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**

- Se modifica la escala de representantes a elegir en los procesos electorales, equiparándola en los mismos números que en los Comités de Empresa, es decir, en las Juntas de Personal, 2 delegados/as más que los actuales en cada tramo. **[ATENTOS]**, en función de lo que comentaremos más adelante, especial atención a las Comisiones de Personal en Nafarroa en función de cómo le afecte este Estatuto.
- El resto de los temas siguen parecido a lo establecido en la Ley 9/87 de Órganos de Representación que, recordemos, ha sido parcialmente modificada, pero sin incidencia relevante sobre la situación actual.
- **Así pues, teóricamente, a partir del 13 de Mayo corresponde elegir representantes en los ámbitos de Junta de Personal según la nueva escala, ya que la Disposición Transitoria Quinta mantiene como básicos, en tanto se determine el procedimiento electoral que cita el Art. 39 muchos artículos, pero no el Art. 8 de la Ley 9/87 de Organos de Representación, que es el de la escala anterior.**

✓ **DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES.**

- Se amplían sobre la ley anterior los supuestos de permisos etc..., aunque se establecen con criterio de mínimos los que se recogen en el Art. 4. Parece que hay una vocación de establecer con carácter de mínimos lo que se recogió en el Plan Concilia.
- **Entre los permisos, el Art. 39.2 contempla:**
Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo"

✓ **DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA.**

- Deber de sujeción y observancia a la Constitución y resto del ordenamiento jurídico.
- Asimismo se establecen principios Éticos y de Conducta (Art 53 y 54) que informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos. De todas maneras, se insiste (Art. 53.1) en que **"los**

empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

✓ **PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- Reserva en las OPEs de un cupo no inferior a 5% de las vacantes, con el fin de alcanzar *"el 2% de los efectivos totales de cada Administración Pública."*

✓ **JUBILACIÓN**

- Además de la voluntaria, forzosa y la derivada de declaración de incapacidad permanente, se contempla la **JUBILACIÓN PARCIAL** (hablamos del personal funcionario o estatutario).

- Respecto de la jubilación parcial, el Art. 67 contempla varias cuestiones.

1. Dice que *"Por ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial."*

2. Por otro lado, y en el mismo artículo 67, además de establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial, concreta lo siguiente:

"Procederán la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable".

NOTA: En cuestión estamos hablando del **contrato de relevo** para el personal funcionario o estatutario. Caben distintas interpretaciones respecto del alcance de este artículo (desde quien afirma que ya es un derecho automático tras aprobar el Estatuto hasta quien dice que había que modificar la ley general de Seguridad Social para dar cabida a este concepto en la medida en que supone una **novación**).

✓ **OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO**

- Estas, *"comportarán la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un **diez por ciento adicional**".*

- La ejecución de la OPE o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 3 años.

- La OPE o instrumento similar se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las AAPP.

✓ **GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.**

* Según la Transitoria Tercera se aplicará a partir de la implantación de los nuevos títulos universitarios.

- **GRUPO A:** Subdividido en A₁ y A₂
Título universitario de Grado.
- **GRUPO B:** Titulación de Técnico Superior.
- **GRUPO C:** Se subdivide en C₁ y C₂ según la titulación exigida
C₁ (Bachiller o Técnico)
C₂ (graduado en educación secundaria obligatoria)

✓ **MEDIDAS RESPECTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD.**

- Se establecen los principios y procedimientos generales y se encauza a la leyes de Función Pública de cada CCAA a desarrollar los procedimientos de provisión de puestos en los supuestos de movilidad, permutas, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, ceses o renuncias y suspensión.
- Determina, asimismo los procedimientos de concurso, libre designación, movilidad por razones varias etc.. en los artículos 79 al 84.

✓ **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

- Además de las situaciones administrativas habituales se podrá regular otras distintas en las leyes de Función Pública que se desarrollen en función de este Estatuto.
- Respecto de los servicios especiales, siguen sin contemplarse, a pesar de ser una reivindicación histórica, los servicios especiales **por liberación y dedicación sindical.** [*Cuestión de relevancia*]

✓ **COOPERACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

- Se crea la **Conferencia Sectorial de Administración Pública** como órgano de cooperación en materia de administración pública entre las distintas administraciones (estatal, autonómica y local).

Los representantes de la Adm. Local los designará la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias)

- Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público, dependiente de la anterior, para coordinar la política de personal en todas las Administraciones Públicas.
 - Se objetivo es garantizar los principios **constitucionales** en el acceso al empleo público.
 - Respecto de la Administración Local vuelven a asignar representación sólo a través de la FEMP:

✓ **DISPOSICIONES ADICIONALES**

SEGUNDA: Por la que siguen requiriendo habilitación de carácter estatal para el ejercicio de funciones públicas de manera reservada para ellos en la Adm. Local.

[Conceptualmente, éste es un tema importante ya que el Estado predomina y marca una posición de control total en el conjunto.]

TERCERA: Aplicación a las Instituciones Forales.

1. *"El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1 18 y disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de Agosto, de reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra"*
2. *"En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco las Instituciones Forales de sus territorios ostentarán las facultades previstas en la disposición adicional segunda respecto a los funcionarios autonómicos con habilitación de carácter estatal."*

✓ **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

QUINTA: En tanto se determine el procedimiento electoral general, previsto en el artículo 39 del presente Estatuto, se mantiene con carácter básico, un sinfín de artículos de la Ley 9/87 de Órganos de Representación (el 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29).

✓ **DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERA: Habilitación competencial.

“Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del Art. 149,1.18 de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del art. 149.1.7 de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo de la planificación general de la actividad económica”.

CUARTA: Entrada en Vigor

1. Un mes a partir de la publicación en el BOE.
2. Lo establecido en los capítulos II y III del Título III y el capítulo II del Título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

[Se refiere en concreto a

Título III

Capítulo II: derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño.

Capítulo III: derechos retributivos **(excepto los trienios de interinos)**.

Título V:

Capítulo II: Estructuración del empleo público

Patxi Agirrezabala

2007.eko Urtarrilaren 17an