

## UGT RECLAMA LA NEGOCIACIÓN DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA LA AGE

### Oportunidad y necesidad de la norma, 14 años después de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.

El EBEP estableció, en 2007, las bases que permitían la actualización y modernización de los sistemas y procedimientos que la Administración Pública debe utilizar para democratizar las relaciones laborales en su seno; planificar, evaluar y gestionar sus recursos humanos; al tiempo que posibilita que los empleados públicos incorporen el cúmulo de nuevos conocimientos y herramientas de gestión, imprescindibles para que los servicios que se prestan a la ciudadanía alcancen el mayor grado de calidad y eficacia.

Así el EBEP pretende, en definitiva, que los sistemas y metodologías de gestión de los recursos humanos se orienten hacia una cultura que integre el cambio, la mejora y la innovación permanente en la actuación de la Administración Pública, así como el valor de los recursos humanos como factor clave para alcanzar esos objetivos.

Pues bien, en la AGE, ya vamos con 14 años de retraso al respecto, pues si bien es cierto que en virtud de Acuerdos y Pactos parciales sobre determinadas materias se ha avanzado de manera significativa, se hace precisa la elaboración de un Estatuto de la AGE, que desarrolle el EBEP y establezca las bases oportunas para el desarrollo reglamentario de otras materias.

### La AGE, por detrás de las condiciones laborales de otras Administraciones Públicas.

El retraso aludido en el apartado anterior ha supuesto que algunos de los derechos de los empleados públicos de la AGE se sitúen a rebufo de las condiciones existentes en otras Administraciones Públicas que sí han desarrollado el EBEP (aunque sea parcialmente). Ejemplo de lo dicho, lo podemos encontrar en materias tan importantes como las siguientes:

- Desarrollo de la carrera profesional horizontal.
- Concreción de la evaluación del desempeño como instrumento objetivo para la percepción de determinadas retribuciones complementarias.
- Racionalización de la estructura de Cuerpos y Escalas de la clasificación del personal.

AHORA, NOS TOCA.

- Actualización de los mecanismos de selección.
- Clarificación del sistema retributivo (fundamentalmente de las complementarias).
- Delimitación de funciones del personal funcionario y laboral.
- Fomento de los mecanismos de promoción profesional.
- Etc.

Por consiguiente, resulta evidente la necesaria aprobación de la Ley de Función Pública de la AGE, que ofrezca las mismas posibilidades a sus empleados públicos.

### **Aspectos generales sobre los contenidos del Anteproyecto.**

Con carácter previo a enumerar las materias que consideramos claves en el Anteproyecto, es preciso comentar algunas cuestiones generales sobre su forma y contenidos:

- Es preciso codificar, en un único texto (Estatuto), el disperso marco normativo, que atiende a finalidades diversas.
- Se debe superar la sensación del “*empleado público perplejo*”, ante la complejidad de su actual marco normativo y el amplio número de normas al que acudir y consultar para concretar sus derechos; de tal manera que el empleado público de la AGE, sepa con la suficiente seguridad jurídica, qué norma le resulta de aplicación, sin necesidad de tener que acudir a varias de ellas (EBEP + Ley 30/84 + etc.).
- El Estatuto no debe caer en tentaciones reglamentistas. En este sentido, debe desarrollar las materias que conforme el EBEP son susceptibles de serlo, en virtud de reserva de ley, dejando aquellas cuestiones más concretas a los desarrollos reglamentarios.
- Tampoco debe limitarse a trasladar (reiterar) los contenidos ya reflejados en el EBEP, es preferible un Estatuto breve, pero ágil, claro y dinámico que incida y desarrolle las potencialidades ya reflejadas en el EBEP.

- Complementariamente, se deben desarrollar cuestiones que han surgido a lo largo de esos 14 años no recogidas en el EBEP (Ejemplo: La intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización; la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales; garantía de los derechos digitales; medidas para la reducción de la temporalidad, jubilación parcial; etc.).
- Sin perjuicio de la uniformidad de sus contenidos, con respecto a su ámbito de aplicación objetivo, se debe contemplar la posibilidad de una legislación específica para determinados colectivos (docente, estatutario, investigador, etc.).
- De la misma forma, el Estatuto, con respecto al ámbito de aplicación funcional, debe procurar englobar a todos (o la mayoría) los organismos y entidades dependientes de la AGE, evitando huidas del derecho administrativo de organismos y trabajadores sujetos a los presupuestos generales del estado.

### **Materias que debe regular el Anteproyecto a criterio de UGT-Servicios Públicos**

Unos desarrollos que, dependiendo de la materia que se trate, deberán llevarse a cabo mediante ley, reglamento, Pacto o Acuerdo. En este sentido, hemos considerado oportuno indicar todas aquellas materias con respecto a las cuales el Estatuto Básico efectúa, de manera expresa, una **reserva de ley** que debe concretar obligatoriamente el Estatuto AGE:

- Funciones a realizar por el personal funcionario y por el laboral.
- Personal eventual (funciones, número designación, etc.).
- Delimitación del personal directivo (funciones, retribuciones, selección, cese).
- La carrera profesional horizontal como un derecho.
- Sistemas para realizar la promoción interna (más ágiles y flexibles que los procesos de selección).
- Cuantía y estructura de las retribuciones complementarias (mayor objetividad).



Servicios  
Públicos



# INFORMA

- Retribuciones de los funcionarios en prácticas.
- Eximente de la nacionalidad para el acceso.
- El concurso como forma excepcional de acceso (supuestos).
- Condiciones especiales para la jubilación voluntaria y parcial.
- Prolongación del servicio activo hasta los 70 años.
- Definición actualizada de los Cuerpos y escalas.
- Específicamente, la creación del Grupo B, con los cuerpos que sean precisos en función de la titulación requerida.
- Otros procedimientos de provisión (adicionales a los previstos).
- Puestos a ocupar por libre designación.
- Otras situaciones Administrativas (adicionales).
- Supuestos de servicios especiales.
- Concreción de la excedencia voluntaria por interés particular.
- Determinación de las faltas graves y leves.
- Otras sanciones, adicionales a las previstas en el EBEP.
- Establecimiento de agrupaciones profesionales sin requisito de titulación (D.A. 7ª).
- Desarrollo de un mecanismo extrajudicial de conflictos.

En cualquier caso, conviene recordar que, además de estas materias, también habrá que desarrollar otras, no menos importantes, que no han sido objeto de reserva de ley, como por ejemplo, la evaluación del desempeño, la jornada, permisos, vacaciones, etc... Por consiguiente, dichas materias podrán ser **desarrolladas a través de Acuerdos, Pactos**, etc., lo que facilitaría sus posibles modificaciones.

Y, en **una fase posterior**, habrá que actualizar la legislación sobre incompatibilidades (Ley 53/1984); Reglamentos de acceso, selección y provisión, y situaciones (RD 364/95 y 365/95, respectivamente), Disciplinario (RD 33/1986) etc.

**AHORA, NOS TOCA.**