

## **FETE – UGT INFORMA**

### *PERSONAL LABORAL*

#### **ESTATUTO BÁSICO DE EMPLEADO PÚBLICO** (LEY 7/2007 DE 13 DE ABRIL)

El pasado 14 de mayo entró en vigor esta Ley (a excepción de los capítulos dedicados al derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, a la evaluación del desempeño y a los derechos retributivo, pendientes de regulación Estatal y Autonómica), publicada en BOE nº 89 de 13 de abril, que viene a sustituir, entre otras, la ya obsoleta Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1965.

##### **OBJETIVO PRINCIPAL**

El Estatuto Básico del Empleado Público pretende reformar y modernizar el funcionamiento de nuestras Administraciones Públicas para mejorar la prestación de los servicios públicos y las condiciones de trabajo de los empleados públicos

##### **CONTENIDO**

El Estatuto Básico del Empleado Público se convierte en el instrumento esencial que contiene todo aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio

##### **MEDIDAS GENERALES**

- **Dota a las distintas Administraciones Públicas de capacidad suficiente para elegir el modelo de gestión de los recursos humanos más acorde a sus necesidades.**
- **Se orienta hacia una gestión directa de los servicios públicos esenciales.**
- **Apuesta por una administración ligada al desempeño de funciones y a la evaluación de tareas, creando un nuevo marco de relaciones laborales.**
- **Potencia la agilidad en la gestión de los recursos humanos, impulsando el incremento de la productividad e incentivos.**
- **Introduce nuevas unidades administrativas gestionadas por personal con una relación administrativa especial.**
- **Aumenta la cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas, incluyendo también los Entes Locales.**
- **Estimula la cooperación responsable de todos los agentes presentes en la prestación del servicio público.**
- **Establece una serie de principios generales en la relación con los administrados.**

##### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- **Aplicación Integral:** personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado (AGE), de las Comunidades Autónomas, de la Administración Local, de los organismos Públicos de estas Administraciones y de las Universidades Públicas.
- **Aplicación Compartida** junto con su legislación específica: al personal estatutario de los Servicios de salud, al personal docente y a los cuerpos de Policía Local.
- **Aplicación supletoria:** al personal de Correos y Telégrafos y a todo el personal no incluido en su ámbito de aplicación.
- **Aplicación Secundaria** cuando así lo especifique su legislación propia: al personal funcionario del servicio de la Administración de Justicia, así como jueces, magistrados y fiscales, militares y fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de las Cortes Generales y Parlamentos de las CCAA, del Centro Nacional de Inteligencia, del Banco de España, de los Fondos de Garantía de depósito y de las Entidades de Crédito.
- **Aplicación parcial:** al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas del articulado del Estatuto que así se disponga en éste.
- **Aplicación residual:** al personal del sector público en lo relativo al código de conducta, respecto a los principios constitucionales en el acceso y reserva a personas discapacitadas de un porcentaje

### PRINCIPIOS RECTORES

1. Creación del empleado público.
2. Establecimiento de un Código de Conducta con los principios generales exigibles y los derechos básicos de todos los empleados.
3. Definición de las clases de empleados públicos.
4. Incorpora la figura de Directivo Público.
5. Modificación de la Clasificación del personal funcionario, estableciendo subgrupos en los grupos A y C. Establece una nueva configuración de las categorías inferiores.
6. Concreción de la figura de personal eventual, en cuanto a nº y retribuciones.
7. Se contempla la posibilidad del establecimiento de la jornada a tiempo parcial.
8. Ordenación del empleo público, dando a las CCAA y a las Administraciones locales la posibilidad de estructurar los cuerpos y escalas, y los sistemas de clasificación.
9. Establecimiento de procesos selectivos, respetando los principios constitucionales y fomentando la agilidad de los procesos.
10. Diseño de nuevos modelos de carrera profesional, junto a los modelos tradicionales basados en la promoción vertical, se incorpora la carrera horizontal desvinculada de los cambios de puesto de trabajo.
11. Evaluación del desempeño, la evaluación periódica del trabajo desempeñado se convierte en uno de los ejes del sistema.
12. Movilidad de los empleados públicos: se facilitan los modelos de movilidad voluntaria y se flexibilizan los de movilidad funcional y geográfica con las debidas garantías.
13. Diseño de nuevos sistemas retributivos, con una vinculación de las retribuciones a la evaluación del desempeño.
14. Situaciones administrativas: se continúa dotando a las CCAA de la posibilidad de creación de nuevos supuestos adaptados a sus necesidades.
15. Fomento de la negociación colectiva, se potencia la obligatoriedad de la negociación eliminando la consulta.
16. Regulación del régimen electoral y de representación.
17. Potenciación de los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.
18. Regulación de los principios básicos del régimen disciplinario y tipificación de las infracciones y sanciones.

### CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales. Los empleados públicos se clasifican en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal Eventual.

### ASPECTOS MÁS DESTACADOS

- a) Sistemas de promoción más ágiles, desvinculados de los cambios de puestos de trabajo a través de la carrera horizontal, sin perjuicio de la carrera vertical y promoción interna.
- b) La evaluación del desempeño de las tareas, ligándola a una mayor agilidad y a la promoción e incentivos.
- c) Otorga mayor agilidad y transparencia a los procesos de selección.
- d) Mecanismos de consolidación del personal, tendentes a evitar la precariedad.
- e) Posibilita un mayor intercambio entre las diferentes Administraciones, así como de su personal.
- f) Refuerza la negociación colectiva, potenciando la participación de los empleados públicos en la fijación de sus condiciones de trabajo.
- g) Implanta sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, incluyendo el arbitraje.
- h) Potencia los sistemas retributivos, incluyendo la percepción del importe completo de las pagas extraordinarias.
- i) Mejora las condiciones de los funcionarios interinos incluyendo, entre otras, la percepción de los trienios y el reconocimiento de los servicios previos.
- j) Elimina la figura del espacio impropio en el ámbito del personal laboral.
- k) Amplia los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- l) Asegura la igualdad entre sexos e incorpora nuevas medidas de protección ante la violencia de género.
- m) Permite contemplar la posibilidad de la jubilación anticipada.
- n) Posibilita la jornada a tiempo parcial.

### POSICIONAMIENTO DE UGT

Para el sindicato es una norma necesaria, por contenido, por oportunidad en el tiempo y porque da respuesta a muchas de nuestras aspiraciones. Además, supone el punto de partida hacia una Administración Pública más justa y participativa