

LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA AGE: PRIORIDAD PARA UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

Necesidad de una negociación fluida y ágil, sin precipitaciones, 15 años después

Dada la importancia y trascendencia de la iniciativa, desde UGT SERVICIOS PÚBLICOS, exigimos su negociación en virtud del artículo 37 del EBEP y Acuerdo de 20 de mayo de 2008, de la mesa general de negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado (AGE), pues todos sus contenidos inciden directamente en las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la AGE.

El Gobierno deberá cumplir con los trámites pertinentes en la elaboración de la iniciativa (consulta pública, audiencia e información pública, etc.) conforme, entre otras, a la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo común y ley 50/1997 de Gobierno, pero sin perjuicio de ello, debe llevar a cabo una negociación de la propuesta en el ámbito de negociación correspondiente.

En este sentido, es preciso consensuar una calendarización de la negociación en la que confluya la agenda sindical con la política y los márgenes que restan de la actual legislatura, para su tramitación parlamentaria y aprobación. En este sentido, somos conscientes que los márgenes son limitados, pero ello no debe servir de excusa para que la negociación se convierta en un mero trámite, de ahí que exijamos desde el primer momento de la negociación, buena fe, transparencia, responsabilidad, compromiso y lealtad.

Cuestiones que, entre otras formas, se deben evidenciar en “papeles”, es decir, que la negociación se sustancie y desarrolle sobre propuestas concretas de la Administración, sobre las cuales podamos incidir a través de las aportaciones que consideremos más oportunas, en función de las expectativas, demandas y necesidades de los empleados públicos de la AGE.

Aprovechar las potencialidades del EBEP, matizar alguno de sus contenidos e innovar en materias no contempladas en el mismo

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, con la inclusión de muchas novedades que no tienen reflejo en la AGE (carrera horizontal, nuevo sistema retributivo, evaluación del desempeño, nueva clasificación profesional completa, etc.). Materias que deben encontrar adecuado reflejo en la ley específica de la AGE.

También, durante los más de 15 años del EBEP (con la incursión del Real Decreto Legislativo 5/2015) se incluyeron en sus contenidos algunas materias por decisión unilateral del Gobierno de turno que, en mayor o menor medida, pueden ser moduladas en la ley AGE (garantía de cumplimiento de pactos y acuerdos, información sindical, acceso privilegiado de personal militar, etc.).

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

INFORMACIÓN

Y claro, en estos 15 años la jurisprudencia ha matizado alguna cuestión puntual (aplicación de determinadas materias al personal laboral, Grupo B de técnicos superiores, etc.) que la ley debe recoger.

Pues bien, si a estas 3 circunstancias le añadimos el surgimiento de nuevas realidades, situaciones, y expectativas en el devenir de las condiciones de trabajo y relaciones laborales en la AGE (nuevas orientaciones en materia de selección, incidencia de la digitalización, nuevas necesidades en materia de conciliación, potenciación de la promoción y movilidad, etc.), encontramos motivos suficientes para la elaboración de un Estatuto de la AGE, que desarrolle el EBEP y establezca las bases oportunas para el desarrollo reglamentario de otras materias.

Resulta ineludible recuperar el tiempo perdido, mediante la confección de una Ley lo más actual posible, con innovaciones que anticipen el futuro más inmediato

El retraso aludido en el apartado anterior ha supuesto que algunos de los derechos de los empleados públicos de la AGE vayan por detrás 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.
- Actualización de los mecanismos de selección.
- Clarificación del sistema retributivo (fundamentalmente de las complementarias).
- Delimitación de funciones de personal funcionario y laboral.
- Fomento de los mecanismos de promoción profesional.
- Etc.

Otro motivo que evidencia la necesaria aprobación de la Ley de Función Pública de la AGE, que ofrezca las mismas posibilidades a sus empleados públicos.

Aspectos formales de la iniciativa

Con carácter previo a enumerar las materias que consideramos claves en la iniciativa, es preciso comentar algunas cuestiones generales sobre sus aspectos formales:

- Es preciso codificar, en un único texto (Estatuto), el disperso marco normativo, que atiende a finalidades diversas y que puede resultar anacrónico (Ley 30/1984, Ley de Funcionarios Civiles del año 1964, lo poco que queda vigente de la Ley 9/1987, etc.).

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS



Servicios
Públicos

Administración General del Estado

REFORMA

- Se debería realizar una operación “rastrillo” pues alguna materia en vigor se regula en normas o resoluciones muy dispersas (posible reducción del complemento específico para compatibilizar actividades, jornada, etc.).
- Además, si fuese preciso, se deberían modificar y adaptar a la nueva ley, aquellas normas que no resultara posible integrar por regular materias muy específicas (ejemplo: Ley 53/1984 de incompatibilidades)
- El Estatuto debe contemplar y avalar todas las materias que son reserva de ley, pero dejar sus desarrollos concretos al ámbito reglamentario, y a los Pactos y Acuerdos, lo que posibilitaría sus posibles modificaciones y adaptaciones que resulten necesarias por el transcurso del tiempo, sin necesidad de la complejidad de pasar por la tramitación parlamentaria.
- Eso sí, aunque por seguridad jurídica deba reproducir alguno de los contenidos del EBEP (RDL 5/2015), no 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 e innove en las que sea posible.

Aspectos generales del contenido

- La nueva Ley debe resultar lo más actual e innovadora posible, recogiendo cuestiones que han surgido a lo largo de esos 15 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; matizaciones y concreciones en los nombramientos de personal temporal; 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.) y, si se estima, algún sector.
- 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.
- Y, en relación a su ámbito subjetivo, definir muy claramente la incidencia de la nueva ley sobre el personal laboral de la AGE, para evitar confusión al respecto. A este respecto, recordar que los desarrollos actuales del EBEP, están dirigidos

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

fundamentalmente al personal funcionario, y de manera muy residual al personal laboral.

Aspectos concretos en cuanto al contenido

El EBEP efectúa una reserva de ley en determinadas materias, para que sean concretadas en las leyes de desarrollo, que de manera ineludible deben tratar. Son, fundamentalmente, las siguientes:

- Funciones a realizar por el personal funcionario y por el laboral (actualizar el art. 15 de la Ley 30/84).
- Personal eventual (funciones, número designación, etc.).
- Concretar algunos aspectos del personal temporal (qué se entiende por programa temporal, acumulación de tareas, etc.).
- Delimitación del personal directivo (funciones, retribuciones, selección, cese).
- La carrera profesional horizontal como un derecho.
- Agilización de procesos de selección, en línea con las orientaciones ya aprobadas, determinando cuándo se puede emplear el concurso de méritos.
- Sistemas para realizar la promoción interna en línea con las orientaciones que ya se difundieron (más ágiles y flexibles que los procesos de selección: curso selectivo, reducción de temarios, matización del requisito de titulación en basa a la experiencia, etc.)
- Cuantía y estructura de las retribuciones complementarias (mayor objetividad, creación del complemento de carrera).
- 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.
- 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, ejemplo: promoción interna temporal).

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS

INFORMA

INFORMA

- 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 EBEP).
- Desarrollo de un mecanismo extrajudicial de conflictos (a ser posible, tanto colectivos como individuales).

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.

Así mismo, como hemos ido apuntando a lo largo del documento, nos reiteramos en que existen otras materias que han surgido en la actualidad, generando expectativas en los empleados públicos de la AGE, que convendría regular en la nueva ley.

A título de ejemplo: Un tratamiento transversal de la Igualdad (retribuciones, formación, situaciones, permisos, etc.); El derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales; extender a cualquier despido improcedente del personal laboral (no sólo el vinculado a cuestiones disciplinarias) la opción de reincorporarse a la Administración; etc.

Y, en una fase posterior, habrá que actualizar la normativa que derive de la nueva ley: Reglamentos de acceso, selección y provisión, y situaciones (RD 364/95 y 365/95, respectivamente), Disciplinario (RD 33/1986) etc.