



# Personal empleado público: en estudio el nuevo estatuto

Toni Carrasco (Coordinador A-SP de STEs-i)

# e

n septiembre del año pasado se constituyó la "Comisión para el Estudio y Preparación del Estatuto Básico del Empleado Público".

Esta Comisión deberá entregar en marzo sus conclusiones, con unas propuestas normativas para la elaboración de un borrador del futuro Estatuto Básico.

Se pretende cumplir con lo establecido en la Constitución sobre la Función Pública: "La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones".

Para ello se van a actualizar y refundir las múltiples normas de rango legal que afectan al actual régimen de la Función Pública.

La ley que se propone tiene una importancia vital para todo el Personal Empleado Público, pues será el nuevo marco que regule las relaciones laborales en el conjunto de las Administraciones Públicas (Estatal, Autonómica y Local) y de los Sectores que las componen (Enseñanza, Sanidad, etc.).

Repasando algunos de los temas que se están analizando para la elaboración del Estatuto, entenderemos la importancia del mismo en la configuración de las condiciones de trabajo para el personal al servicio de las Administraciones Públicas: *Clases de empleados públicos, Personal directivo, Condiciones y requisitos de acceso al empleo público, Sistema retributivo, Carrera profesional, Representación, participación y negociación colectiva, Movilidad, Planificación de recursos humanos...*

No sólo se juega mucho el personal empleado público. El nuevo Estatuto contendrá, implícitamente, las líneas maestras que configuren el carácter de las Administraciones Públicas. Se deberá ele-



gir entre gestión democrática o gestión en manos del poder político de turno, entre rentabilidad económica o rentabilidad social, entre centralización o descentralización, entre privatización o carácter público, entre simplicidad y transparencia o duplicidad organizativa. En definitiva, entre unas Administraciones que gestionen Servicios Públicos de calidad y universales o unas Administraciones al servicio de los poderes económicos y políticos.

Aportaciones de STEs-Intersindical para un **Estatuto básico del personal empleado público:**

*Con evidentes lagunas, por razones de espacio, os presentamos de forma muy resumida las aportaciones presentadas a la Comisión que estudia el futuro Estatuto Básico:*

## Un Estatuto de mínimos

Defendemos un Estatuto descentralizador, que deje capacidad y autonomía para poder crear estatutos sectoriales y territoriales, con un amplio margen de negociación en cada ámbito. Desde el punto de vista del Personal Empleado Público, se debe garantizar que las condiciones de trabajo puedan mejorarse a partir de los mínimos marcados en el futuro Estatuto.

## Un Estatuto que defienda el carácter Público y Democrático de los Servicios

El Estatuto debe utilizar como criterio y objetivo fundamental, la rentabilidad social de las actuaciones de las Administraciones Públicas frente a una supuesta rentabilidad económica, que, en muchos casos, carece de realidad que la sostenga y que, en otros, se logra sólo a partir de un empeoramiento en las prestaciones del propio servicio o de las condiciones laborales del personal que las llevan a cabo.

Igualmente se debe huir de la posibilidad de procesos privatizadores como la externalización de determinadas tareas o de prestaciones de servicios que deberían ser asumidos con personal propio.

Por otra parte, entendemos que deben regularse canales de participación, en la gestión y control de las Administraciones y Servicios Públicos, tanto para el Personal Empleado Público como para la Ciudadanía, que garanticen la objetividad y la transparencia de los actos administrativos y el buen funcionamiento de los organismos y centros públicos. El Estatuto debe ayudar a definir y favorecer una Administración independiente y profesionalizada, que permita la diferencia clara entre la

# personal empleado público

actuación política y administrativa y garantice, por lo tanto, su objetividad e independencia. Se debe impedir la discrecionalidad del poder político en temas relacionados con provisión de puestos, cese, promoción, movilidad, etc., primando los procesos públicos con criterios objetivos.

El personal directivo tendría que ser elegido entre el personal empleado en su ámbito de gestión, en función de criterios objetivos y democráticos, y cesados con los mismos criterios. Su gestión debe ser también controlada y evaluada democrática y públicamente.

## Un solo modelo de empleo público

La existencia de varios colectivos (funcionarios, estatutarios y laborales) impide el desarrollo de una política de personal racional, crea numerosos casos de agravios y favorece el corporativismo. Esta situación se da pese a que las funciones que realizan tales colectivos son iguales o semejantes. Por ello reclamamos la definición de una sola figura de persona empleada pública, con un único estatuto para todas las Administraciones, salvando las especificidades que por su función sean necesarias.

No debe ser considerado empleado público el personal que, aun cuando perciba sus retribuciones a cargo de las distintas Administraciones, haya sido contratado en función de criterios de confianza, políticos, ideológicos o religiosos, por el carácter privado, subjetivo y restringido con que se hacen estos nombramientos.

## Contra la precarización: Trabajadores y trabajadoras con estabilidad y derechos

No debe contemplarse la movilidad forzosa. Concursos de traslados, promoción interna y ofertas de empleo público deberían tener, de forma obligatoria, carácter anual.

Todas las vacantes que no fueran cubiertas por promoción interna o concurso de traslados serían incorporadas, de forma obligatoria, a las Ofertas de Empleo Público siguientes, al igual que el aumento de plantillas previsto, el 100% de las bajas por jubilación y todos aquellos puestos de trabajo que, sin estar descritos o creados en las RPTs o Plantillas Orgánicas, se

hayan cubierto con personal interino y cuya necesidad dure dos o más años.

El personal interino sólo debe ser nombrado para vacantes, ausencias o bajas por enfermedad.

Este nuevo Estatuto debe sentar las bases para una solución al eterno problema del acceso a la función pública para aquellas personas que han desempeñado funciones como empleadas públicas de forma interina o temporal.

El procedimiento normal para cubrir las vacantes debería ser a través de concurso-oposición. En la fase de oposición debe tener peso fundamental la evaluación de la capacidad para realizar el trabajo y funciones asignadas al puesto de trabajo frente a la acumulación memorística de conocimientos.

Si consideramos que el instrumento de capacitación fundamental es la experiencia, en la fase de concurso debe tener un peso especial, y más cuando la experiencia en el trabajo haya sido adquirida mediante nombramientos realizados con criterios objetivos de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

En los procesos selectivos, deben participar, como observadores, miembros de los órganos de representación del personal empleado público, como garantía y control público del proceso.

## Condiciones de Trabajo que mejoren el servicio

Jornada laboral semanal máxima de 35 horas y exclusión de las horas extras remuneradas.

Posibilidad de jubilación anticipada para todo el personal empleado público. La jubilación obligatoria debe ser a los 65 años.

La formación continua y el reciclaje, en horario laboral, deben ser contemplados como una obligación de las Administraciones.

Cumplimiento, en las Administraciones Públicas, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Un Sistema retributivo simplificado y que disminuya la arbitrariedad y las diferencias salariales

El nuevo Estatuto debe contener una simplificación del actual sistema retributivo. Los conceptos retributivos serían: sueldo, complemento del puesto de trabajo que refleje las diferencias y especificidades de los puestos de trabajo (funciones, peligrosidad, nocturnidad, turnici-

dad, etc.) y complemento de antigüedad.

Los grupos de sueldo no deberían ser más de tres.

El complemento de antigüedad debe ser único, de importe igual para todos los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones, independientemente del grupo al que pertenezcan, sean fijos o interinos.

Las pagas extras deben incorporar el 100% de las retribuciones mensuales.

Además debe habilitarse una cláusula de revisión salarial que garantice la recuperación de las desviaciones entre el aumento anual del IPC y el previsto.

No deben existir conceptos retributivos como la productividad, que en muchos casos son abstractos y subjetivos y pueden dar lugar a situaciones arbitrarias, poco claras e injustas.

Participación y negociación colectiva reales.

Los ámbitos de negociación deben ser descentralizados por territorios y sectores.

Deben negociarse (pudiendo mejorar los mínimos marcados en este Estatuto), al menos: Los programas y planes de formación, las relaciones de puestos de trabajo con todos sus contenidos y modificaciones (condiciones específicas de acceso, las competencias, funciones, responsabilidad, cualificación y retribuciones), las jornadas y horarios, el calendario laboral, vacaciones y permisos, los derechos sindicales, la promoción interna, la movilidad funcional y geográfica, las ofertas de empleo público, la acción social, las actuaciones en torno a la salud laboral y los mecanismos de negociación colectiva.

La creación y distribución de las unidades electorales deben asegurar que la representación sindical guarda proporción con la representación real y no como ahora, con sectores muy diferentemente representados a partir de un número similar de trabajadores y trabajadoras.

En el camino de mejorar la democracia sindical, los convenios, acuerdos o pactos de carácter general o sectorial deberían ser obligatoriamente ratificados por el personal afectado, mediante referéndum, antes de su firma. ☺