

Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

Necesidad de un Estatuto Básico del Empleado Público.

Hasta la entrada en vigor del EBEP las bases del régimen estatutario de los funcionarios, dictadas al amparo del art. 149.1.18 de la C.E., se encontraban dispersas en varios textos legales, algunos de los cuales sólo tenían carácter básico parcialmente, siendo el resto del articulado únicamente aplicable a la Administración General del Estado, es el caso de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública o de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (LOR). El Estatuto pretende unificar en un único texto las bases de dicho régimen estatutario (aunque opte finalmente por mantener vigente la Ley 53/1984, sobre el régimen de incompatibilidades).

Un segundo objetivo, en el que se queda a medio camino, es la aproximación de las condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas y del personal funcionario.

El personal laboral en el EBEP

A continuación, examinaremos aquellos aspectos del Estatuto que se aplican por igual a todos los empleados públicos, los que presentan peculiaridades según estemos hablando de personal laboral o funcionario, y aquellos otros temas que el EBEP sólo regula para los funcionarios, remitiéndose en el caso del personal laboral a la normativa laboral.

- a) Son comunes a todos los empleados públicos: los derechos, el código de conducta, la planificación de los recursos humanos (oferta de empleo público, registros de personal), los instrumentos de estructuración del empleo del empleo público (RPT), jornada de trabajo, permisos y vacaciones y la consolidación de empleo temporal.
- b) Se regulan también para ambos colectivos, aunque con diferencias:
 - El régimen disciplinario (ar.96). Por ejemplo, la comisión de faltas muy graves puede conllevar distintas consecuencias, en el caso de los funcionarios la separación del servicio comporta la revocación del nombramiento y la imposibilidad de acceder al empleo público de nuevo, si se trata de personal laboral el despido disciplinario inhabilita para ser titular de un nuevo contrato con funciones similares a las que desempeñen.
 - Acceso al empleo público. Se mantienen algunas diferencias que ya existían:
 - o Los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas sólo en calidad de personal laboral.
 - o El sistema de concurso en el caso de los funcionarios tiene carácter excepcional, sólo podrá aplicarse en virtud de ley.

- c) Cuestiones esenciales en las que el Estatuto se remite a la legislación laboral, E.T. y convenios:
- Carrera profesional y promoción del personal laboral (art. 19).
 - Retribuciones del personal laboral (art. 27).
 - Provisión de puestos y movilidad del personal laboral (art. 83- a falta de regulación en el convenio colectivo se regirán por el sistema del personal funcionario de carrera).
 - Clasificación del personal laboral (art. 77).
 - Negociación colectiva del personal laboral (art. 32), sin perjuicio de los preceptos del EBEP que expresamente le son de aplicación.
 - Situaciones del personal laboral fijo (art. 92), si bien, los convenios colectivos podrán determinar la aplicación del régimen de los funcionarios en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Peculiaridades del personal docente

El personal docente tanto de las Universidades como del resto de centros educativos se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el EBEP, se exceptúa de éste la regulación de la carrera profesional y la promoción interna, las retribuciones complementarias y la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas. Sin embargo, la evaluación del desempeño (art. 20), a pesar de contemplarse en el mismo capítulo que la carrera profesional y la promoción interna, sí será de aplicación al personal docente.

PRINCIPALES NOVEDADES DEL EBEP

- 1- **Personal directivo:** Se introduce un nuevo tipo de personal (art. 13) que se inserta entre la dirección política y la función pública superior de carrera y que se regirá por un régimen jurídico específico que establecerán el Gobierno de la Nación y los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas. Su creación genera inquietud porque no se limita el acceso a dicha condición a quienes sean empleados públicos, con lo cual se abre la puerta a que personas ajenas al ámbito de la Administración Pública pasen a dirigirla y, por otra parte, porque sus condiciones laborales no serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales, lo cual podría dar lugar a que se establezcan condiciones de trabajo abusivas o sueldos desproporcionados.
Cuando acceda a la condición de personal directivo el personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.
- 2- **Evaluación del trabajo desempeñado (art. 20)**, es esta una cuestión esencial en la que se deja amplia libertad a cada una de las Administraciones Públicas, pues se establecen unos principios básicos, dejando el desarrollo del sistema y los efectos del mismo en manos de las Comunidades Autónomas. Se debe considerar un logro el haber conseguido que sean objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
En el propio Estatuto encontramos diversos ejemplos de la trascendencia que tendrá dicha evaluación:
 - a. Se introduce una nueva modalidad de carrera profesional para los funcionarios denominada “carrera horizontal”, en la que el ascenso a los grados, categorías y conceptos análogos que cada ley de función pública establezca se podrá realizar desde el propio puesto de trabajo ligada, entre otras cuestiones, al resultado de la evaluación del desempeño (art. 17 b).
 - b. Se establecen retribuciones complementarias vinculadas al resultado de la evaluación (art. 24 c).
 - c. Hay un cambio en la concepción de la inamovilidad del funcionario, así, “la continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño”. Este último punto dio origen a grandes titulares en los medios de comunicación en el sentido de que los funcionarios perderían el puesto de trabajo si no eran eficientes, llegó a ser eliminado durante la tramitación parlamentaria, pero al final el Pleno del Congreso (enmienda del PSOE) lo volvió a introducir.
- 3- **Interinos:** Percibirán trienios, incluidos aquellos devengados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto, pero no con efectos retroactivos (art. 25.2). Se establecen 4 supuestos de nombramiento de funcionarios interinos (art. 10): cobertura de plazas vacantes, sustitución transitoria de los titulares, ejecución de programas de carácter temporal y exceso o acumulación de tareas por plazo

máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses (este último supuesto, que supone una novedad y es el más controvertido, trata de dar cobertura a una realidad existente: personal que realiza actos administrativos pero que sólo trabaja unos meses a lo largo del año).

- 4- **Consolidación de empleo temporal.** A tenor de la D. T. 4ª: las AA.PP. podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005 (afecta a personal laboral y funcionario).
- 5- **Jubilación parcial (art. 67).** Procederá la jubilación parcial del funcionario siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Por Ley de las Cortes, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de la jubilación parcial. Por otra parte, según la Disposición Adicional 6ª el Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.
- 6- **Grupos profesionales (art. 76, D.A. 7ª y D.T.3ª).**

Grupos del EBEP	Titulación requerida	Grupo actual que se integra
Grupo A- Subgrupo A1 Subgrupo A2	<i>Título Universitario de Grado, la clasificación de los cuerpos y escalas entre los Subgrupos estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.</i>	A
		B
Grupo B	<i>Técnico Superior</i>	
Grupo C- Subgrupo C1* Subgrupo C2	<i>Bachiller o Técnico</i> <i>Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.</i>	C
		D
Otras agrupaciones profesionales creadas por las AA.PP. de forma potestativa	<i>Sin requisito de titulación</i>	E

* Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B (D. T. 3ª).

- 7- **Pactos y Acuerdos (art. 38)** sobre determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios. Se pretendía que fuesen fuente del derecho al igual que los convenios, pero el régimen al que se ha llegado es el siguiente:
- Acuerdos directamente aplicables, los ratificados por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y que afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por dichos órganos, aunque formalmente se requiera modificar normativa reglamentaria.
 - Acuerdos que carecen de eficacia directa, los ratificados por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas sobre materias sometidas a reserva de ley, en este supuesto el órgano procederá a elaborar un Proyecto de Ley con el contenido del Acuerdo en el plazo que establezca.
 - Renegociación: procederá por falta de ratificación del Acuerdo o negativa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley.

Por otra parte, se contempla la suspensión o modificación del cumplimiento de los pactos y acuerdos ya firmados por parte de las AA.PP., cuando exista una causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Ministerio excluyó la existencia de mecanismos de resarcimiento porque en caso de una verdadera catástrofe económica (a nivel nacional) no iba a ser posible indemnizar. FETE mostró su preocupación al considerar que la citada cláusula podría ser aplicada por las Entidades Locales y las Universidades de forma menos restrictiva.

Otras novedades que cabe destacar son los siguientes:

- 8- **Pagas extraordinarias completas para los funcionarios (art. 22).**
- 9- **Tipificación del acoso moral como falta muy grave (art.95).**
- 10- **Jornada, permisos y horarios (Capítulo V del Título III).** Se introduce los logros del denominado “Plan Concilia” estatal, al igual que en la Ley de Igualdad.
- 11- **Representatividad sindical (art. 39).** Se consiguió la equiparación del número de miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa.
- 12- **Órganos de selección (art. 60).** La pertenencia a los mismos será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie (durante mucho tiempo se barajó la exclusión de los representantes sindicales junto con los miembros de designación política, el personal eventual y el interino).
- 13- **Despido improcedente (art. 96.2)** procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) entró en vigor el pasado 13 de mayo, un mes después de su publicación en el BOE. No obstante, lo establecido en los Capítulos II y III del Título III: sistema de carrera profesional y promoción interna, la evaluación del desempeño y derechos retributivos, y el Capítulo III del Título V (provisión de puestos de trabajo y movilidad) producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes que se dicten en desarrollo del EBEP. Como excepción, el reconocimiento de trienios al personal funcionario interino, a pesar de regularse en el capítulo de los derechos retributivos, sí que es aplicable directamente.

La importancia de la legislación de desarrollo del Estatuto, es decir, la Ley de Función Pública de la AGE y las Leyes de Función Pública que se aprueben en cada Comunidad Autónoma, es enorme, por las siguientes razones:

- 1- En primer lugar, cuestiones centrales como el sistema de carrera profesional (que a tenor del art. 16, podrá consistir entre otras en la aplicación aislada o simultánea de alguna de las cuatro modalidades enumeradas), la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias (que según el art. 24, atenderá, entre otros, a los factores que en él se establecen) o las situaciones administrativas (pues en aplicación del art. 85 se podrán regular otras aparte de las que figuran en el precepto), que hasta ahora venían siendo reguladas con carácter básico para todo el Estado, se dejan abiertas a lo que dispongan las Leyes de Función Pública que se aprueben, lo cual puede dar lugar a diferencias sustanciales entre las CC.AA.

Otros ejemplos de aspectos menores que venían siendo iguales en todo el Estado y que en el futuro podrán diferir en cada territorio son:

- El plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder tomar parte en otros concursos de provisión (dos años hasta ahora).
 - El plazo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria (también hasta ahora eran dos años) o la variación del tiempo de prestación de servicios requerido para solicitar el pase a esta situación, fijado como norma general en cinco años.
- 2- Por otra parte, hay que tener en cuenta que los temas más importantes introducidos por el Estatuto como son la evaluación del desempeño, el personal directivo o la carrera horizontal, son apenas esbozados en él, estableciendo unos principios básicos y dejando en manos de la normativa de desarrollo la concreción de los mismos.