
DESARROLLO DEL EBEP EN GALICIA

La Comunidad Autónoma de Galicia ha modificado recientemente su legislación de función pública a través de la Ley 13/2007, de 27 de julio (BOE 20-9-07). Los motivos de la reforma según la propia norma son los siguientes: *“Aprobado el Estatuto del empleado público, los poderes públicos de Galicia deben, entre tanto, comenzar inmediatamente a aplicar una serie de medidas urgentes para la mejora y racionalización del empleo público autonómico.”*

Por lo tanto, la reforma es limitada y no pretende desarrollar el EBEP en su totalidad, de hecho, no entra a regular materias importantes como el modelo de carrera profesional o el sistema de retribuciones (cuestiones en las que la legislación que establece el EBEP no está aún en vigor, a la espera de que se aprueben las leyes de función pública que lo desarrollen). Tampoco regula cuestiones en las que el Estatuto deja bastante libertad a las Comunidades Autónomas como, por ejemplo, las situaciones administrativas o el régimen disciplinario, y ni siquiera adapta la normativa gallega a algunos aspectos de la normativa básica que ya están en vigor como los nuevos grupos de clasificación de los funcionarios o el requisito de acceso a la función pública a partir de los 16 años.

Dado el carácter limitado de esta modificación, paralelamente se han ido dando los primeros pasos para la elaboración de una futura ley gallega que aborde el modelo de función pública desde una perspectiva integral, en concreto, se ha designado una Comisión de expertos que dispone de un plazo de siete meses para elevar al gobierno gallego un informe.

No obstante, procedemos a continuación a realizar un estudio pormenorizado de la reforma que ahora entra en vigor, puesto que fija cual va a ser la postura del gobierno gallego en temas tan importantes como las clases de personal o la provisión de puestos de trabajo, despejando dudas sobre el desarrollo del Estatuto Básico.

A- CLASES DE PERSONAL

- Personal eventual:

- Según la ley gallega podrán nombrar personal eventual los miembros del Consejo de Gobierno.

El EBEP, a diferencia de la legislación anterior, no establece de antemano qué órganos de gobierno podrán disponer de personal eventual, siendo las leyes de desarrollo la que deben concretar este aspecto.

- Funciones: Apoyar a los miembros del Consejo de Gobierno en el desarrollo de su labor política, así como en el cumplimiento de sus tareas de carácter parlamentario y de relación con las instituciones y organizaciones administrativas. En ningún caso podrán adoptar resoluciones que correspondan legalmente a los órganos de la



Administración de la Comunidad Autónoma o de las organizaciones a la misma adscritas.

Se desarrolla en esta materia el Estatuto Básico enumerando diversas tareas de confianza o asesoramiento especial.

- Se creará un registro público en el que figurarán las titulaciones académicas y las remuneraciones percibidas por el personal eventual.

Con esta previsión se da cumplimiento a la exigencia del art. 12.2 del EBEP de hacer públicos su número y condiciones retributivas.

- **Personal interino por exceso o acumulación de tareas durante un plazo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce.** Esta modalidad de interinidad será excepcional. En ningún caso los nombramientos por esta causa podrán superar el 20% del total del personal funcionario del centro directivo, ni el 3% del personal funcionario de la Xunta de Galicia.

Se establece así un límite a este nuevo supuesto de interinidad, cuya introducción por el EBEP había sido vista con recelo por las organizaciones sindicales.

- **Personal directivo.** El personal funcionario o estatutario que acceda al desempeño de puestos directivos será declarado en su puesto de origen en la situación administrativa de servicios especiales. El desempeño de los servicios prestados en los citados puestos será computado para los procesos de selección y provisión como prestados en la plaza de origen, así como a los efectos de trienios y determinación del grado de desarrollo profesional.

El EBEP crea la figura del personal directivo, remitiendo su régimen jurídico a lo que establezcan los órganos de gobierno de cada Comunidad Autónoma; pero determina que cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, no entrando, sin embargo, en fijar la situación administrativa en que quedaría el personal funcionario que acceda a tales puestos, cuestión que resuelve la ley gallega.

No hay que confundir al personal directivo con quienes desempeñan puestos de trabajo de libre designación que requieren para su desempeño estar en posesión del denominado "diploma de directivo" expedido por la Escuela Gallega de Administración Pública (tras superar un curso al que acceden funcionarios de los grupos A o B).

B- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

- **Discapacidad.** Se eleva al 7% el cupo de vacantes reservadas en las ofertas de empleo público a las personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales.

En la legislación básica se reserva un 5% de las vacantes para este colectivo.

- **Igualdad.** La oferta de empleo no deberá contener requisitos que determinen un perjuicio para las mujeres o para un colectivo mayoritariamente femenino.

C- SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- **Concurso.**

- La reforma establece que en las Comisiones de Valoración se garantizará la presencia de la representación de los trabajadores.

Se despejan así algunas dudas que veían en el art. 79 del EBEP (la valoración de méritos se realizará por órganos colegiados de carácter técnico, su composición responderá al principio de profesionalidad y especialización) en combinación con el art. 60 EBEP (la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual) un impedimento para la presencia de la representación de los trabajadores en dichas comisiones.

- Los concursos deberán ser convocados anualmente y serán resueltos en seis meses, a contar desde la publicación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas.

- **Libre designación.** Sólo podrán cubrirse por el sistema de libre designación con convocatoria pública entre personal funcionario los puestos de trabajo de subdirectora o subdirector general, las secretarías de altos cargos así como aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los cuales, excepcionalmente, así se determine en las relaciones de puestos de trabajo.

Anteriormente en Galicia se cubrían mediante libre designación todos los puestos de trabajo que tuviesen un nivel de complemento de destino entre 28 y 30, y excepcionalmente, otros de nivel inferior que, como tales figurasen en la relación de puestos de trabajo. Según explica la Exposición de Motivos “el sistema de libre designación ha de estar debidamente justificado, sin que haya razón alguna para que con carácter general se adjudique esta condición a todos los puestos de trabajo que superen determinado nivel”.

- **Movilidad interadministrativa.** En ningún caso el personal de otras administraciones en servicio activo en la Administración de la Xunta de Galicia podrá superar el 5% de los efectivos totales con los que ésta cuente.

Se establece, por tanto, un límite cuantitativo a la movilidad voluntaria entre administraciones prevista en el art. 84 del EBEP. En el año 2003 Galicia firmó un Acuerdo Marco para Fomentar la Movilidad de los Empleados Públicos entre las Administraciones Públicas, que establece una apertura, como mínimo, del 5% de los puestos a funcionarios de otras Administraciones.

D- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Comunidad gallega ya contaba con un sistema de evaluación del rendimiento de las unidades administrativas, cuyos resultados eran tenidos en cuenta a efectos de distribuir el complemento de productividad. La modificación de la ley de función pública se centra en este aspecto en reproducir simplemente la regulación del art. 20 del EBEP, pero lo que sí detalla son algunos factores que se tendrán en cuenta en la evaluación:

- El grado de satisfacción de las ciudadanas y ciudadanos respecto a los servicios que se les presten.
- La buena gestión y organización de la estructura administrativa, promoviendo la utilización por parte del personal directivo de los datos derivados de la gestión para la toma de decisiones.
- La implicación en procesos innovadores y de buenas prácticas en pos de la excelencia.
- La normalización y racionalización de procesos.
- El grado de cumplimiento del Plan de normalización lingüística.

E- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La norma gallega introduce mejoras en los permisos que establece el Estatuto Básico y crea otros nuevos.

Estatuto Básico del Empleado Público	Reforma de la Función Pública de Galicia
<p>Lactancia</p> <p>La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p>	<p>Lactancia</p> <p>Podrá sustituirse el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, <i>o por un crédito de horas, pudiéndose aprovechar, en ambos casos, en cualquier momento, después del disfrute del permiso de maternidad.</i></p> <p><i>En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho se computará durante el primer año desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.</i></p>
<p>Cuidado de familiar de primer grado</p> <p>Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.</p>	<p>Cuidado de familiar de primer grado</p> <p>Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, <i>prorrogable en circunstancias excepcionales y atendiendo a la extrema gravedad de la enfermedad padecida, hasta un periodo máximo de dos meses.</i></p>

<p>Traslado de domicilio</p> <p>Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.</p>	<p>Traslado de domicilio</p> <p>Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día <i>en la misma localidad</i> y dos días <i>si hay cambio de localidad</i>. Si la unidad familiar está compuesta por dos o más miembros, el permiso será de dos días sin cambio de localidad y cuatro si existe cambio.</p>
<p>Adopción</p> <p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</p>	<p>Adopción</p> <p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o acogido, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta <i>tres meses</i> de duración, y durante este periodo se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas, <i>pudiendo disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no se superen los tres meses</i>.</p>
<p>Permiso de paternidad</p> <p>Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</p> <p>La Disposición Transitoria Sexta del EBEP prevé que las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de permiso a los seis años de entrada en vigor del Estatuto.</p>	<p>Permiso de paternidad</p> <p>Tendrá una duración de <i>veintinueve días naturales</i>, que disfrutará el padre funcionario a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. <i>En caso de parto, acogimiento o adopción múltiple, el permiso será de treinta y cinco días naturales. La madre podrá disfrutar de este permiso a continuación del permiso de maternidad o adopción:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1- Cuando el padre haya fallecido antes de la utilización íntegra de dicho permiso.</i> <i>2- Si la filiación paterna no estuviera determinada.</i> <i>3- Cuando los progenitores no estuvieran casados ni estuvieran unidos de hecho en análoga relación de afectividad.</i> <i>4- Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, se reconociera a la madre la guarda del hijo o hija recién nacido.</i> <p><i>En el supuesto de matrimonio de mujeres o de uniones de hecho, al ser una de ellas la madre biológica, la que no lo sea tendrá derecho al permiso de paternidad.</i></p>

Nuevos permisos que introduce la Ley gallega:

1. **Fecundación asistida.** El personal funcionario tendrá derecho a un permiso retribuido para tratamientos de fecundación asistida por el tiempo necesario para su práctica, con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo. Si fuera necesario el desplazamiento, el permiso será de dos días.
2. **Acompañamiento a tratamientos de fecundación asistida y exámenes prenatales.** Para acompañar al cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a tratamientos de fecundación asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el personal funcionario tendrá derecho a un permiso retribuido en idénticos términos y condiciones de ejercicio que los previstos para estos permisos.
3. **Cuidado del cónyuge y familiares de primer grado.** En los supuestos de accidente o enfermedad muy grave del cónyuge, pareja en análoga relación de afectividad, familiares en primer grado, acogidos/acogidas o familiares convivientes, y para atender a su cuidado, el personal funcionario tendrá derecho a un permiso retribuido, cuya duración máxima será de treinta días naturales. Cada accidente o enfermedad generará un único permiso, que, dentro de la duración máxima de treinta días, podrá utilizarse de manera separada o acumulada.
4. **Revisiones médicas de hijos y personas mayores a cargo.** El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse para acompañar a las revisiones médicas a los hijos e hijas y las personas mayores a su cargo por el tiempo necesario, con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

Por otra parte, se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de doce años o mayores dependientes a su cuidado.

E- SERVICIOS ESPECIALES

A tenor del art. 87.4 del EBEP el pase de los funcionarios a la situación de servicios especiales tendrá lugar, en todo caso, en los supuestos que se determinen en el propio Estatuto y en las Leyes de Función Pública que lo desarrollen. En aplicación de este precepto, la reforma introduce cuatro nuevos supuestos no recogidos en el EBEP:

1. Cuando los funcionarios sean nombrados como titulares de subsecretarías, secretarías generales técnicas o direcciones generales de la Administración General del Estado.
2. Cuando sean nombrados como titulares de las subdelegaciones del Gobierno en las provincias o de las direcciones insulares de la Administración General

del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su administración de origen.

3. Cuando sean nombrados para desempeñar puestos en las áreas funcionales de la alta inspección de educación funcionarios o funcionarias de los cuerpos docentes o escalas en que se ordena la función pública docente.
4. Cuando pasen a desarrollar cargos directivos en las empresas públicas, entes públicos, sociedades o fundaciones públicas en que la Xunta de Galicia, directa o indirectamente, participe o aporte más del 50% del capital o patrimonio, y sean designados previo acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia o por sus propios órganos de gobierno.

G- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO Y FUNCIONARIZACIÓN

1- **Transformación del empleo temporal en empleo fijo.** La Comunidad Autónoma gallega, en aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP, desarrollará un proceso selectivo para la sustitución de empleo interino o temporal por empleo fijo. El proceso, que tendrá lugar una sola vez por plaza, afectará a aquellas plazas que estando cubiertas, interina o temporalmente, con anterioridad al 1 de enero de 2005, sigan cubiertas de esa forma en el momento de la convocatoria. En la fase de concurso podrán valorarse, según se prevé en la normativa básica, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las administraciones públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

2- **Funcionarización.** En el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley, la Xunta de Galicia convocará las pruebas selectivas para la celebración de un proceso de funcionarización del personal laboral fijo que ocupe plazas que, por la naturaleza de sus funciones, hayan de ser ocupadas por personal funcionario. Las pruebas selectivas que se realicen respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad y valorarán, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados como personal laboral en los puestos objeto de funcionarización.

3- **Personal laboral indefinido.** El art. 9.4 de la ley gallega establece que la administración no podrá convertir en fija o indefinida una relación laboral de carácter temporal. Pero la disposición transitoria tercera restringe la aplicación del precepto a las declaraciones judiciales de indefinición que se produzcan después de la entrada en vigor de la reforma, estableciendo que en el periodo máximo de un año deberán realizarse, en su caso, los procesos de creación de plazas derivadas de declaraciones judiciales anteriores a dicha fecha. En otro apartado se estipula que el personal que tuviera reconocida la condición de indefinido por sentencia con efectos anteriores a 7 de octubre de 1996 o por resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 1997 tendrá los mismos derechos que el personal laboral fijo y serán objeto de funcionarización. El proceso habrá de iniciarse en el plazo máximo de doce meses.