

# Un Estatuto con muchas sombras

Juan Miguel Muñoz y Toni Carrasco (miembros del Sdo. Confederal\*)

**p**

or abril de 2005 se hicieron públicas las conclusiones de la comisión nombrada para estudiar las propuestas sobre el futuro Estatuto Básico del Personal Empleado Público. En estos momentos, se conoce un borrador del proyecto de ley que reunirá, en una sola norma jurídica, todas las disposiciones de rango legal que afectan el régimen de la Función Pública –Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley de Representación y Negociación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas...– ampliando su ámbito al conjunto del personal empleado público, sea funcionario o laboral.

Curiosamente, no incluye contenidos sobre incompatibilidades, como en principio sugería la comisión que hizo el estudio, razón por la cual la ley de incompatibilidades no se integraría y seguiría vigente con la incorporación de alguna leve variación. El texto del Estatuto es de gran importancia, pues enmarcará el modelo de ocupación pública, las condiciones de trabajo de todo el personal empleado público, los derechos y deberes e, implícitamente, el modelo de administraciones públicas. El borrador estatutario se fundamenta fielmente en las conclusiones de la comisión. De hecho, hay multitud de párrafos que son una copia literal del informe mencionado.

Aunque no es propiamente una ley de mínimos, hay algunos puntos que no se consideran ahora pero que estaban regulados en algunas de las leyes que sustituye. En principio, esa regulación se reserva para

futuras leyes autonómicas y de régimen local, y para legislación específica del personal de la Administración general del Estado y para los estatutos específicos del personal sanitario o docente, entre otros.

El Estatuto no menciona asuntos regulados por la legislación que reemplaza, como, por ejemplo, la jornada, los permisos o las licencias. Tampoco se refiere al número y a los ámbitos de los órganos de representación, que sí que recoge la actual Ley 9/87. Igualmente, no define ni los cuerpos ni las escalas, temas que

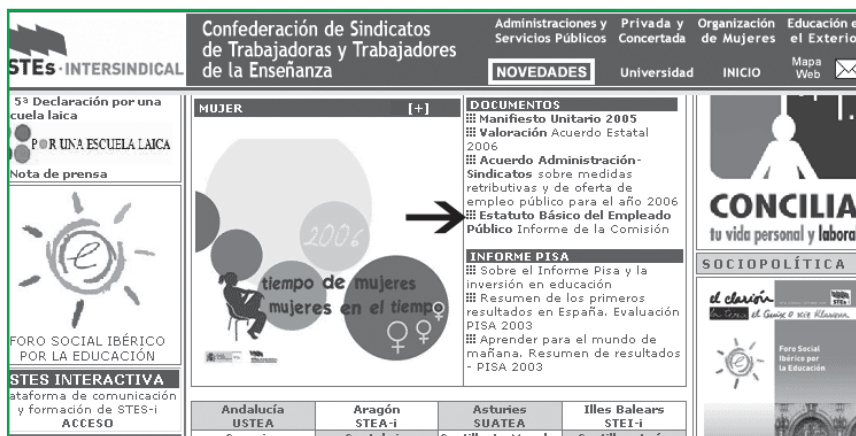
ro en temas, como, por ejemplo, la movilidad o las excedencias. Asimismo, incorpora la creación de un nuevo tipo de personal, el directivo –no hace falta que sea funcionario– con unas condiciones de trabajo no regidas por la negociación colectiva y evaluado con criterios de productividad. Sobre el acceso a la condición de empleado público, no hace apenas ninguna referencia a los méritos por experiencia.

Elimina el grupo E, por lo tanto, habrá cuatro subgrupos de clasificación para el personal funcionario, según la titulación requerida. Esto no debe servir para la privatización de los puestos de trabajo relacionados con este grupo E, como las tareas de limpieza, lavandería, vigilancia o mantenimiento. Las pagas extraordinarias, las fija con las retribuciones básicas y las complementarias, excepto las ligadas a la evaluación.

En cuanto a la negociación colectiva, adopta lo que se prevé en la modificación de la Ley 9/87: Mesa General de las administraciones públicas y desaparición de la irradiación de los resultados electorales de un ámbito a otro en las administraciones. No fija el número de juntas de personal que ha de haber por cada ámbito. Desaparecen como objeto obligatorio de negociación las ofertas de ocupación y los procedimientos de acceso. También hay artículos que apelan a un código de conducta, con unos principios éticos para el personal empleado público, además del régimen disciplinario, tal y como propuso la comisión.

El texto íntegro del anteproyecto de Estatuto Básico del Empleado Público en: [www.stes.es](http://www.stes.es)

\*Coordinadores de Administración y Servicios Públicos



se trasladan a las distintas administraciones. No tiene en cuenta –y haría falta que lo hiciera– aspectos como salud laboral, derechos sociales, conciliación de la vida personal familiar y laboral (relacionada con jornada, permisos...). Para el personal laboral se hace referencia continuamente a los respectivos convenios colectivos. Asimismo, especifica, para el personal funcionario, las tareas que les corresponden en exclusividad, las cuales no pueden ser objeto de contratación laboral.

Sobrevuela por todo el borrador la idea de la evaluación del trabajo –y con ello la retahíla de la calidad, la eficacia...– unida a las retribuciones o la promoción profesional. El articulado incluye referencias a las discriminaciones por género, raza, orientación sexual y de otro tipo. Como novedad, también toma en consideración la violencia de géne-