



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

CCOO Informa

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Resumen de las cuestiones más novedosas de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13 de abril)

Presentación

Tras más de dos años de negociaciones y después de más de 25 de aprobarse la Constitución, las Cortes Generales han aprobado la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se establecen las normas básicas que regularán las relaciones laborales de dos millones y medio de empleados y empleadas públicos al servicio de las distintas administraciones públicas de nuestro país, entre los que estamos los empleados públicos de las Universidades.

Cundo se presentó el proyecto de Estatuto al trámite parlamentario se había dado una ardua negociación con los sindicatos más representativos en la Función Pública: CCOO, UGT y CSIF.

El Estatuto es el mínimo común a todos los Empleados Públicos, con él se abre un periodo legislativo en cada comunidad autónoma y un proceso negociador con los sindicatos más representativos. El desarrollo del Estatuto debe respetar los mínimos fijados en él, a partir de ahí la negociación completará el resto.

1º Desarrollo Estatutario: Sectorial y Territorial.

El Estatuto Básico se construye con un amplio reparto competencial entre los distintos ámbitos donde el Estado se reserva unas materias y se asignan otras a la negociación en los otros ámbitos tanto de las administraciones autonómicas como de la administración local. Se ha construido un Estatuto adaptándose a una Función Pública que responde al modelo de Estado Autonómico del Título VIII de la Constitución.

En el Estatuto hay materias de aplicación inmediata, cuando entre en vigor, y otras que requieren el desarrollo de leyes de la función pública en las distintas comunidades, otras será el Estado quien las desarrolle. Entre las inmediatas están los trienios para los interinos, o los asuntos propios para los funcionarios de carrera.

2º Ámbito de aplicación

Es el Estatuto del Empleado Público tanto para laborales como para funcionarios. No obstante especifica aquellos asuntos donde es preceptivo respetar la legislación laboral general en clara referencia al Estatuto de los Trabajadores y a los Convenios Colectivos.



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

El Estatuto Básico ha decidido resolver el dilema entre funcionarios y laborales, consolidando la apuesta funcionarial sin eliminar la laboralización pero manteniendo puentes para la progresiva funcionarización.

El EBEP, impulsa unas normas con los mismos contenidos que en el régimen laboral: negociación colectiva, condiciones de trabajo, solución extrajudicial, condiciones de jubilación, prestaciones sociales, planes de pensiones, incrementos de retribuciones ...

3º Las modalidades de carrera profesional.

Mejora de la carrera profesional, con el reconocimiento explícito del derecho a la promoción interna, Estas modalidades de carrera profesional acompañadas de **evaluación del desempeño** pueden llevar acompañadas otras medidas para desarrollar las retribuciones variables en la Administración Pública, al modo en que las recogen muchos convenios colectivos en nuestro país. Es decir, por acuerdo negociado en forma de pacto o acuerdo.

Las modalidades de carrera profesional aplicables en cada ámbito, podrán consistir en la aplicación aislada o simultánea de alguna de las siguientes modalidades:

Promoción horizontal

La promoción horizontal supone una progresión sin cambio de puesto de trabajo, sin cambio de subgrupo o de grupo. El artículo 17º precisa con más claridad los requisitos y la necesidad de un desarrollo legislativo o normativo de este Estatuto y las consideraciones que debe atender ese desarrollo. Por tanto, habrá que desarrollarlo en otra norma por la Comunidad Autónoma.

¿Quiénes puede participar en ella?

Todos los funcionarios o empleados públicos pueden participar. Se está valorando al funcionario en su puesto de trabajo por lo tanto no está compitiendo con otros funcionarios por una plaza. Esta promoción no supone cambio de subgrupo ni de grupo

Importante novedad es la Carrera horizontal, que tendrá lugar mediante la progresión o avance de grados, de categorías u otras clases de escalones de ascenso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo, vinculada al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento, evaluado y acreditado.

Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Que es la promoción vertical

Para el cambio de subgrupo o grupo hablaremos de la promoción vertical.

El Estatuto Básico no cambia el sistema tradicional de promoción interna por cambio de grupo de clasificación, sigue exigiendo los dos años de antigüedad y la titulación según el grupo o subgrupo.

Carrera vertical, que tendrá lugar mediante el ascenso en la estructura de puestos de trabajo.

Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo profesional a otro inmediatamente superior

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna

4º Título III; CAPÍTULO III; Derechos Retributivos

El **EBEP** ha fijado unas reglas básicas y al tiempo nos dice como desarrollar una relación de pactos y acuerdos desde el ámbito superior al ámbito inferior, desde un ámbito sectorial o general.

El EBEP incorpora la flexibilidad para retribuir con las **complementarias** desde cada Comunidad Autónoma (pactos y acuerdos) rompiendo la rigidez retributiva que históricamente se había sostenido desde una Administración Centralista frente a la Administración Descentralizada del Estado Constitucional.

El incremento de las retribuciones siempre se ha utilizado como herramienta de la política presupuestaria, ahora bien, nuevos tiempos se anuncian cuando antes se refería: <con los límites presupuestarios....>, y el EBEP dice: <límites anuales del crecimiento de la masa salarial...>

Contempla el cien por cien de las pagas extraordinarias

- El Estado fija solo las retribuciones básicas, que son las que retribuyen la adscripción a un determinado Grupo o Subgrupo (el **sueldo base**) y por su **antigüedad** en el mismo.
- Las retribuciones básicas son los componentes del sueldo y de los trienios de las pagas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias serán dos, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

complementarias, (salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.) Todas las retribuciones complementarias que se creen (pueden crearse nuevas en las distintas Administraciones Públicas) se calcularán por 14 mensualidades.

- Paga extra=paga doble. Las pagas extras incorporaran en su valor tanto el complemento de destino como el complemento específico.

5º. Retribuciones funcionarios interinos. Trienios para los interinos.

Los funcionarios interinos percibirán de las retribuciones básicas el sueldo asignado al Subgrupo de adscripción, las pagas extraordinarias y las retribuciones complementarias.

En el apartado 2º del artículo 25 se establece que se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto y tendrán efectos retributivos a partir de la entrada en vigor del mismo, el 14 de mayo y no antes..

¿Qué va a pasar con el complemento de destino y complemento específico?

Los niveles o complemento de destino han desaparecido del Estatuto Básico. También el Complemento Específico. Ahora se relacionan las retribuciones complementarias en el artículo 24 del EBEP. La cuantía de las complementarias y sus incrementos, así como nuevas complementarias que se creen en las comunidades autónomas son competencia de cada comunidad autónoma. Es decir, desaparecerá también de los PGE los complementos de destino y sus valores, pasará a ser competencia de la Comunidad Autónoma correspondiente.

No obstante existe garantía de las retribuciones actuales. Nadie podrá cobrar nunca menos que lo que gana ahora por la transformación de las retribuciones. Disposición Transitoria primera.

6º Ofertas de empleo

Las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento, y si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

Las ofertas de empleo tendrán una ejecución improrrogable de tres años (Art. 70.1). Se introduce una **novedad** en la Disposición Transitoria cuarta que es la **consolidación de empleo** para los interinos contratados con anterioridad al 1 de enero de 2005.

7º Sistemas de negociación colectiva

Reconoce el derecho a la negociación colectiva, como conquista fundamental que da acceso a una de las reivindicaciones históricas de CC.OO entre los empleados públicos: el derecho a una negociación colectiva plena y sin más limitaciones que las



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

derivadas del ordenamiento del Estado y la propia esencia de la Función Pública. Capítulo IV del Título III.

Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, y en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, una Mesa General de Negociación..

En Aragón se constituirá una Mesa con los sindicatos más representativos en el área pública a la que pertenece la Universidad.

El Estatuto recoge las materias que serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales más representativas.

8º. Solución extrajudicial conflictos colectivos.

Se pone en marcha con el Estatuto Básico el sistema de solución extrajudicial de conflictos. Con esta medida se pone de manifiesto el compromiso de sindicatos y Administraciones Públicas en normalizar las relaciones laborales entre los empleados públicos y la Administración.

9º. Permisos y licencias

Trasladando al EBEP derechos de contenido mínimo necesario tal y como hace el Estatuto de los Trabajadores.

La novedad está en los **asuntos propios** de los funcionarios. artículo 48.2. Por asuntos particulares, seis días. Asimismo, además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Garantiza el derecho a conciliar la vida laboral y familiar. Ya aprobados en la UZ.

Incorporación al texto del EBEP de mejoras presentes en la Ley de Igualdad que se trasladan a los artículos 48 (Permisos de los funcionarios), 49 (Permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral) y 82 (movilidad por violencia de género). Mientras que la Disposición adicional octava prevé la realización de planes de igualdad en las administraciones públicas.



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

A efectos de vacaciones, al menos serán 22 días; no se considerarán hábiles los sábados (Art.50)

Ya son de aplicación en la UZ.

10º. Órganos de selección

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual. El artículo 60 no ha modificado la legislación actual. Ahora bien, previene para que los miembros de los tribunales no actúen en representación de un sindicato, o de la Junta de Personal. Si el órgano administrativo con capacidad para nombrar un tribunal considera que Pepito Jiménez tiene que estar, estará Pepito Jiménez por sus cualidades y capacitación, no será nombrado por ser de la Junta de PAS.

11º. Clasificación profesional, otra de las novedades.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso, en los siguientes grupos de clasificación profesional:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

NO ES LA TITULACIÓN la determinante en la asignación de subgrupo. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

La negociación colectiva tiene un amplio campo para nuevos acuerdos de clasificación profesional en la negociación colectiva en ámbitos inferiores. El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

Grupo B

Para el acceso a los cuerpos y escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. Se trata de la formación profesional de grado superior. Tal como ha quedado sólo se podrá acceder a este grupo desde fuera, por oposición, en la futura ley que regule la promoción habrá que darle salida a este grupo y ampliarlo a otros colectivos con titulación diferente a la de grado.

Grupo C,

Dividido en dos subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para su ingreso

C1: Título de bachiller o técnico

C2: título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria

Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

A la entrada en vigor del presente Estatuto los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 de la presente norma, de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencias:



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

Es lo que debemos hacer en la próxima RPT.

Grupo A: Subgrupo A1

Grupo B: Subgrupo A2

Grupo C: Subgrupo C1

Grupo D: Subgrupo C2

Grupo E: Agrupaciones Profesionales de la Disposición Adicional Séptima, no hay en la UZ.

12º. Garantía de las retribuciones.

El desarrollo del presente Estatuto no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor.

13º Promoción Cruzada

La Disposición transitoria segunda posibilita al personal laboral la promoción interna a Cuerpos y Escalas de personal funcionario. Es la funcionarización por promoción interna.

¿Pueden los laborales participar en la promoción?

El personal laboral puede participar, cumpliendo los requisitos de la oposición (antigüedad y titulación, otros exigible), igual que un funcionario, por promoción interna. Requiere desarrollo legislativo.

14ª Jubilación Parcial Se ha conseguido su reconocimiento legal con las modificaciones del artículo 63, que especifica que la pérdida de condición de funcionario se produce por jubilación total y del art. 67 que establece la jubilación parcial como una forma más de jubilación y reconoce el derecho a ejercitarla. La nueva jubilación parcial para los funcionarios implica la necesaria modificación de otras leyes de la Seguridad Social y de Clases Pasivas. Hay compromiso del PSOE de que en esta legislatura este terminado su paso por el parlamento de la modificación que permitirá la jubilación a los funcionarios. Para los funcionarios del Régimen General de la Seguridad Social una vez decidida su afectación a la figura de la jubilación parcial solo quedaría por fijar la figura que cubra el contrato de relevo desde el funcionario interino o del laboral de carácter temporal, condicionando su fijeza a la superación de las pruebas de selección.

En Clases Pasivas se producirían modificaciones más complejas en su regulación, pero perfectamente asimilables .

Tenemos una apuesta decidida para su desarrollo con el objetivo de disponer de las mismas obligaciones como partícipes y como beneficiarios en el mismo régimen general de la seguridad social

15º Jubilación Anterior a la jubilación forzosa



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

CC.OO.
aragón

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Domingo Miral 4 – 50009 ZARAGOZA - Tf. 976 76 11 64 – Fax 976 76 11 65

E-mail: ccoo@unizar.es – Web: <http://www.ccooeducaragon.com/bdig/unizar/>

La Disposición adicional única abre la posibilidad a la jubilación anticipada incentivada (jubilación anterior a la fecha de jubilación forzosa) para determinados colectivos de empleados públicos.

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN LA UNIVERSIDAD
