

# ***Acuerdo Administración-Sindicatos sobre el Estatuto Básico de la Función Pública***

En el marco de la Mesa General de Negociación de la Función Pública la Administración y los sindicatos firmantes del presente Acuerdo, siguiendo el mandato constitucional referido al sistema de Función Pública y a la competencia exclusiva del Estado para dictar las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, son conscientes del intenso proceso de transformación que está sufriendo el Estado español pasando de un modelo fuertemente centralizado a otro descentralizado, no sólo administrativa sino políticamente, lo que afecta al propio volumen del empleo público, a su distribución y, especialmente, a la necesidad de propiciar desde el cumplimiento de lo que debe ser común y elemento vertebrador de todas las funciones públicas del Estado posibilidades reales de regulaciones propias de las Cortes Generales y de los Parlamentos Autonómicos que permitan la correcta gestión de materias susceptibles de ser administradas de forma diferenciada en cada una de las Administraciones (del Estado, de las comunidades autónomas y de los entes locales) y sectores profesionales.

Los procesos de reforma y transformación de la Administración Pública con el fin de adecuarla a las nuevas demandas sociales y a la creciente complejidad de los servicios públicos necesitan, al filo del siglo XXI, de un decisivo impulso cuyo motor

principal deben ser los recursos humanos al servicio de las mismas.

En este sentido, el Estatuto Básico de la Función Pública debe contribuir decisivamente a la mejora de la gestión pública, dotando de mayor agilidad y flexibilidad la gestión de personal y creando instrumentos para motivar y estimular a los empleados públicos para un cumplimiento más eficiente de sus tareas y una mayor asunción de responsabilidades en el marco de unas administraciones modernas que deben legitimarse ante los ciudadanos por una utilización racional y eficiente de los medios que los propios ciudadanos ponen, en último extremo, a su disposición.

En consecuencia, la Administración y los sindicatos firmantes apuestan decididamente, a través de este Acuerdo, por la potenciación del proceso de transformación, reforma y adaptación de las administraciones públicas a las nuevas circunstancias sociales, políticas, económicas y tecnológicas de su entorno, dentro de las cuales el empleo público adquiere una singular importancia; por la implantación de políticas e instrumentos de gestión de recursos humanos avanzados y eficaces; por clarificar, extender, fortalecer y articular adecuadamente el sistema y procedimientos de negociación colectiva y, en fin, por mejorar el actual marco de disposiciones dispersas que conforman en la actualidad la normativa básica en materia de Función Pública.

A tal fin, desde las responsabilidades propias de la Administración y de las organizaciones sindicales firmantes, y sin perjuicio de la participación que se ha dado en otros interlocutores en los ámbitos que les son propios, se ha desarrollado un largo proceso negociador en el marco de la Mesa General de Negociación sobre el contenido del Estatuto Básico de la Función Pública previsto en la Constitución, a lo largo del período junio a diciembre de 1997, que ha concluido en el texto del Anteproyecto que se adjunta, con el objetivo de que el Gobierno lo apruebe como Proyecto de Ley y lo eleve a las Cortes Generales para su tramitación legislativa. En este sentido ambas partes se comprometen a trasladar el presente Acuerdo al Congreso de los Diputados para que los criterios expresados en el mismo puedan ser tenidos en cuenta por los distintos grupos parlamentarios a la hora de la citada tramitación legislativa.

Por lo tanto, ambas partes manifiestan su acuerdo en torno a los criterios generales más relevantes contenidos en el Anteproyecto de Ley Reguladora de Estatuto Básico de la Función Pública, con la intención de seguir avanzando en el desarrollo de sus contenidos impulsando la negociación colectiva en los correspondientes ámbitos, y que se materializan de la siguiente forma:

### **1.- Establecimiento de un modelo coherente y homogéneo de Función Pública para las diferentes administraciones públicas**

Ambas partes consideran que, dada la configuración del Estado español como un Estado compuesto, es especialmente importante establecer un modelo homogéneo al que deban acomodarse las funciones públicas de las diferentes administraciones que garantice una cierta unidad del empleo públi-

co en su conjunto, evitando diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo de los distintos colectivos, según la Administración en la que prestan servicio y posibilitando la movilidad entre el personal de unas y otras administraciones, todo ello respetando las peculiaridades que pueda establecer cada Administración, en función de sus competencias y capacidad autoorganizativa.

A estos efectos, el Estatuto Básico debe establecer el contenido mínimo de aspectos tan importantes de la relación de servicio como el régimen de derechos y deberes, planificación y selección, situaciones administrativas, régimen disciplinario, jornada, vacaciones y permisos, clasificación y ordenación de la actividad profesional, carrera, sistema retributivo, incompatibilidades y sistema de representación, participación y negociación colectiva y derecho de reunión, así como el sistema de coordinación de las administraciones públicas en materia de Función Pública.

### **2.- Principios de ordenación de la Función Pública**

El Estatuto Básico debe recoger los principios de ordenación de función pública que han de inspirar las Leyes de Función Pública, las restantes normas que se dicten en esta materia que afecten a determinados sectores o colectivos y todas las actuaciones que en el ámbito de la misma se efectúen por las distintas administraciones públicas.

Entre dichos principios, se recogerán como más importantes los de igualdad, mérito y capacidad en relación con la vida profesional de los funcionarios; eficacia y eficiencia en el funcionamiento de la Administración Pública;

coordinación, cooperación e información entre las distintas administraciones públicas; inamovilidad en la relación de servicios; autoorganización de las administraciones públicas y participación y negociación para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios.

### **3.- Personal laboral al servicio de las administraciones públicas**

En cuanto al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, el Estatuto ha de establecer que se registrará, además de por el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y convenios colectivos, por los preceptos de la propia Ley que así lo dispongan.

A través de la negociación colectiva las condiciones de trabajo del personal laboral se acomodarán a las del personal funcionario en todo lo que no impidan las peculiaridades del ejercicio de funciones públicas, de acuerdo con los principios contemplados en el Estatuto Básico de la Función Pública.

Además, se han de definir con precisión las funciones que pueden ser desempeñadas por el personal laboral en cualquier Administración Pública, eliminando con ello la injustificada dispersión hoy existente en esta materia y procurando evitar que las mismas funciones sean realizadas indistintamente por personal funcionario o laboral.

### **4.- Planificación y selección**

Con independencia de la capacidad de organización de las administraciones públicas en esta materia, los instrumentos de planificación comunes a todas las administraciones públicas deben ser los planes de ordenación de recursos humanos, las ofertas de empleo público y los registros de personal.

En materia de selección, el Estatuto ha de regular los sistemas selectivos utilizables y prever la posibilidad de adecuar los procesos selectivos a las necesidades del personal.

### **5.- Ordenación de la actividad profesional, provisión de puestos de trabajo y movilidad**

Con el objeto de posibilitar la desburocratización de la gestión de los recursos humanos y optimizar su rendimiento en las administraciones públicas, el Estatuto debe introducir nuevos principios de ordenación de las actividades profesional y provisión de puestos que permitan una mejor distribución de los efectivos disponibles a la vez que garantice los derechos de los funcionarios y fundamentalmente los económicos y profesionales.

De esta forma, la prestación de servicios de los funcionarios públicos se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo que serán genéricos o singularizados, de acuerdo con lo que determine en su propia normativa cada Administración Pública, que fijará, a través de las relaciones de puestos de trabajo o de los instrumentos de ordenación que mejor se adecuen a su realidad organizativa, la ordenación de su personal, su encuadramiento en las unidades administrativas y los requisitos para su desempeño.

Los mecanismos de movilidad y provisión de puestos de trabajo deberán adecuarse a la nueva regulación de la ordenación de la actividad y carrera profesionales. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo será el concurso de méritos, el concurso específico y la libre designación.

La permanencia en los puestos de trabajo cubiertos por concurso específico podrá flexibilizarse en función de los

resultados de los sistemas de evaluación que cada Administración Pública establezca en su propia normativa pero ello sin pérdida de las garantías salariales de los funcionarios que el propio Estatuto debe regular.

En cuanto a los sistemas de movilidad, que deberán ser objeto de negociación, en la movilidad forzosa por razones organizativas cuando no haya cambio de lugar de residencia deberán respetarse dos principios: la motivación de las resoluciones correspondientes y el respeto de las retribuciones, condiciones esenciales de trabajo y el lugar de residencia.

Solamente deben caber excepciones al respeto del lugar de residencia cuando así se contemple en un Plan de ordenación de recursos humanos y se dé prioridad al traslado voluntario.

Por otra parte, las propias administraciones públicas deberán establecer procedimientos de movilidad de los funcionarios entre las mismas, sin perjuicio de la negociación que pueda hacerse de esta materia en la Mesa General de Negociación de las administraciones públicas.

#### **6.- Carrera profesional**

Las partes manifiestan la necesidad de establecer una auténtica carrera profesional, desvinculada de la mera ocupación de puestos de trabajo y basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, constituyéndose, así, en una garantía de la necesaria neutralidad e imparcialidad de los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones y tareas. Para la carrera consistente en la progresión de categoría profesional, se valorarán en todo caso, la antigüedad, la trayectoria profesional, la calidad de los trabajos desarrollados, los conocimientos y la actua-

ción profesional, todo ello apoyado en una adecuada formación continua y valorado conforme a procedimientos y sistemas objetivos de evaluación.

#### **7.- Sistema retributivo**

El establecimiento de una carrera personalizada exigía la implantación de un sistema retributivo basado en dicha carrera que contribuya poderosamente a la profesionalización de la Función Pública y a estabilizar las retribuciones desligándolas de los avatares de la ocupación de puestos.

A estos efectos se creará un complemento de categoría que retribuirá la posición que, dentro de la estructura de categorías, consolide cada funcionario en su carrera.

El sistema retributivo mantendrá como seña la identidad, que permita a su vez, la movilidad entre las administraciones públicas, la misma cuantía de las retribuciones básicas en todas las administraciones públicas.

Por otra parte, la percepción y cuantías del complemento de productividad deberán ligarse a sistemas objetivos de evaluación que se hayan negociado, garantizándose así su aplicación objetiva.

#### **8.- Sistema de representación, participación y negociación colectiva**

En materia de representación, participación y negociación colectiva, Administración y sindicatos consideran necesario estabilizar el sistema de relaciones laborales de las administraciones públicas, basado en la mutua confianza entre las partes, estableciendo relaciones más fluidas y eficaces entre las mismas y profundizando en el desarrollo del derecho a la negociación colectiva.

Para ello, estiman oportuno lograr una mayor adecuación entre las estructu-

ras administrativas y los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan, tratando de solucionar de esta forma las disfunciones detectadas en la actualidad por la no adecuación de los ámbitos de representación y los de negociación.

En cuanto a la negociación colectiva es necesario que el Estatuto contemple una mejor articulación de los órganos de negociación en los distintos ámbitos sectoriales y territoriales en los que se desarrollen en paralelo con la profundización y la mejora del procedimiento general de negociación. Debe establecer normas explícitas sobre composición y constitución de mesas de negociación de acuerdo con criterios de proporcionalidad en función de la representatividad sindical, así como la regulación de la validez de los acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada representación.

Asimismo, debe fijar las normas básicas que deben de regir los procesos negociadores reforzando el procedimiento en su conjunto y fortaleciendo la dinámica negocial e introduciendo principios consustanciales a la negociación colectiva como la obligación de negociar bajo el principio de la buena fe y la mutua información.

Igualmente se ha de contemplar la aplicabilidad directa de los acuerdos ratificados, cuando afecten a materias que pueden ser decididas de forma definitiva por los órganos de Gobierno de las diferentes administraciones públicas.

Para los acuerdos ratificados que contengan materias sometidas a reserva formal de Ley, que carecen de valor normativo directo, el Estatuto ha de fijar el compromiso del Órgano de Gobierno respectivo para elaborar el correspon-

diente Proyecto de Ley conforme al contenido y plazo del Acuerdo.

Cuando no se ratifique un acuerdo por el Órgano de Gobierno correspondiente o, en su caso, haya una negativa de éste a la necesaria modificación legislativa en el supuesto de contener materias con reserva formal de Ley, el Estatuto ha de prever mecanismos de devolución del Acuerdo a las partes negociadoras para iniciar su renegociación, si así lo solicitara al menos una de las partes.

Por otra parte, el Estatuto debe regular la posibilidad de crear órganos de negociación comunes para funcionarios y laborales y otros interdependientes entre las distintas administraciones públicas o entre diferentes entidades dentro de una misma Administración Pública. De esta manera se extenderá de forma material y efectiva, la capacidad negociadora sindical para adaptarse mejor a la realidad de las administraciones públicas.

Además, como un instrumento más de vertebración y homogeneización del modelo de Función Pública, el Estatuto debe crear una Mesa de Negociación común para todas las administraciones públicas, como foro de encuentro necesario para todas aquellas materias que tengan carácter básico y las de carácter general que afecten a sectores específicos.

Por último, el Estatuto ha de configurar un sistema de solución extrajudicial de los conflictos colectivos que puedan surgir entre las diferentes administraciones y sus empleados. Este sistema podrá estar integrado tanto por procedimientos de mediación como de arbitraje de forma similar al establecido con carácter general en el ámbito laboral privado.

Conscientes de todo esto, la Administración y sindicatos acuerdan apoyar que el Anteproyecto de Ley Reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública, que se adjunta al presente Acuerdo y sobre el que se han expresado los principales puntos de coincidencia, sea aprobado como Proyecto de Ley por el Gobierno y remitido a las Cortes Generales, entendiendo que

el mismo ha de suponer un punto de inflexión importante en el desarrollo de la Función Pública y, por tanto, en el de la Administración Pública de cara a lo que de ella exige la sociedad y sin olvidar que los actores fundamentales de la misma han de ser los empleados públicos.

En Madrid, a diez de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

