
EL ESTATUTO BÁSICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



CC.OO.
área pública

UNA REGULACIÓN ACORDE CON EL ESTADO DE LAS AUTONOMÍAS

El Estatuto de la Función Pública responde a un mandato constitucional que a lo largo de los diecinueve años de vida de la Constitución de 1978 se ha desarrollado dispersa y fragmentariamente y en los que las condiciones de trabajo de los empleados públicos han dependido de la unilateralidad, cuando no arbitrariedad, de los gobiernos de las diferentes administraciones, lo que ha supuesto una clara discriminación respecto al resto de los trabajadores españoles.

Con el último Gobierno del Partido Socialista se abrió la negociación del Estatuto en 1995, sin que la misma tuviera, finalmente, ningún fruto como consecuencia del adelanto electoral en octubre del mismo año. Es en 1997, ante la presión del movimiento sindical, cuando el Gobierno ha cedido a la necesidad ineludible de regular un verdadero Estatuto, cuyos objetivos para CC.OO. no están solamente ligados a la necesidad de mejorar y actualizar aspectos básicos de las condiciones de trabajo de los funcionarios, sino también y esencialmente, a la necesidad de armonizar la legislación estatal sobre función pública con la realidad de un Estado ampliamente descentralizado administrativa y, sobre todo, políticamente, con lo que ello ha de reportar en la mejora y actualización de los servicios públicos y en la modernización de la teoría y la práctica de la función pública.

UN CONTENIDO EQUILIBRADO

La negociación del Estatuto ha sido, en realidad, un proceso complejo en el que han intervenido diferentes agentes, desde diferentes ópticas ideológicas, sociales y técnicas. Ello hace que el resultado final no responda a la totalidad de las expectativas de ninguna de aquéllas, sino que, por el contrario,

es el resultado equilibrado de las aportaciones dispares y a veces contrapuestas. Equilibrio que debiera poder mantenerse en el trámite parlamentario.

GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN

A pesar de ello, el papel de los sindicatos y, en particular de CC.OO., ha sido determinante en la negociación. Ha sido la primera vez que un proyecto de ley de esta importancia se ha negociado artículo por artículo, lo que ha permitido introducir considerables mejoras en determinados aspectos del Estatuto, en concreto en el Capítulo XVIII que trata sobre la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, una de las mayores carencias que arrastrábamos los empleados públicos en la normativa de función pública y una pieza clave en la defensa y mejora de las condiciones de trabajo en el futuro.

UN NUEVO MARCO LEGISLATIVO

El ámbito de aplicación del Estatuto comprende al personal funcionario de todas las administraciones públicas y sus sectores profesionales, por lo cual no entra en la pormenorización detallada de las condiciones de trabajo, sino que establece **EL MARCO LEGISLATIVO** a partir del cual se desarrollen –previa negociación– los Estatutos de ámbito autonómico y de ámbito sectorial que sí recogerán, ya más en detalle, los diferentes contenidos. La apuesta por esta fórmula descentralizada, acorde con el Estado de las Autonomías, ha sido enfatizada especialmente por las diferentes Comunidades Autónomas en el proceso negociador. En la perspectiva de CC.OO., la descentralización es oportuna, aunque hubiéramos preferido alguna mayor concreción; a pesar de lo cual, en tanto que sindicato confederal, y en la medida en que hemos mejorado sustancialmente la regulación respecto

a negociación colectiva, tenemos todas las cartas necesarias para jugar eficazmente la partida en la negociación autonómica y sectorial de los diferentes desarrollos estatutarios.

En suma, la negociación respecto a la nueva regulación de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos da, con este proyecto de Estatuto, su primer paso, pero es claramente un proceso abierto, en el que CC.OO. trabajará por seguir defendiendo y mejorando dichas condiciones de trabajo en los ámbitos concretos de Comunidades Autónomas y sectores profesionales.

Contenidos importantes que CC.OO. ha logrado introducir en el curso de la negociación

El cambio más importante se produce en el modelo de relaciones laborales en el ámbito de las administraciones públicas, ya que hasta ahora no tenemos una **negociación real**, sino procesos de consulta, información y en última instancia acuerdos que no tienen una obligatoriedad clara para las propias administraciones.

A partir de la aprobación del proyecto:

- **Los acuerdos tienen eficacia jurídica directa** cuando se refieran a materias sin reserva formal de ley, derogando aquella normativa anterior que pudiera contradecirlos. Cuando los acuerdos versen sobre materias con reserva formal de ley, el gobierno correspondiente estará obligado a tramitar el proyecto que recoja lo acordado.
- Se establecen **procedimientos de mediación y arbitraje** similares a los existentes en el ámbito privado de las relaciones laborales.
- **Las mesas de negociación** ya no son órganos institucionales de participación, sino mesas de convenio que pueden ser **convocadas a petición de los representantes de los trabajadores**.

- **Se clarifican las materias objeto de negociación**, así como los ámbitos en que se produce la misma.
- **Se clarifica y recorta la capacidad de autoorganización de las administraciones**, ya que todas las circunstancias que atañen a aspectos laborales habrán de negociarse.
- **Los acuerdos podrán tener validez** más allá de la fecha prevista **si no hay denuncia** y son sustituidos por otros; en cualquier caso las administraciones no podrían legislar contra lo que dice el acuerdo unilateralmente.
- **No se impide llegar a acuerdos por encima de lo que marca la Ley de Presupuestos** en los distintos ámbitos administrativos.
- **Se clarifica la convivencia de las dos relaciones jurídicas, laboral y funcionarial** en todas las administraciones públicas, tasando los supuestos para los que puede haber contratación laboral y llamando a que no convivan las dos figuras para un mismo puesto de trabajo, por las distorsiones que crea y que conocemos.
- **Abre vías de regulación necesaria a nivel de Personal Docente**, tanto universitario como no universitario, al mismo tiempo que se crea un ámbito específico a nivel estatal para el PAS funcionario, así como para el personal sanitario o investigador y de Correos y Telégrafos.
- Aborda la **obligatoriedad** de que todas las plazas ocupadas por **personal interino** tengan que salir en la siguiente **convocatoria de empleo público**.
- Dibuja un tipo de **carrera profesional** que podrá ser desarrollada en el propio puesto de trabajo.
- Fija un **complemento de categoría** (en el marco general del sistema retributivo) que es personal y no dependiente del puesto que se ocupe.

Por último es de resaltar que en el momento en que nos encontramos es interesante que se pueda clarificar la legislación en el ámbito de las administraciones públicas, dado que la maraña jurídica que existe crea, cuando menos, confusión e indefensión, tanto para trabajadores y trabajadoras, como para ciudadanos y ciudadanas.

Es, al mismo tiempo, una oportunidad para cambiar la propia imagen de las administraciones y su funcionariado y, en cualquier caso, abre un largo camino de negociación en los distintos ámbitos (sectorial, autonómico, local) que deben ir concretando, con nuestra participación activa, lo que en este proyecto no es sino un mero marco que establece las reglas de juego para la regulación propia de tales ámbitos.

MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS

No lo dudes, Afíliate



TE INTERESA

CC.OO.

área pública