



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

# Estatuto Básico del Empleado Público

**Ley 7/2007, de 12 de abril**

**(BOE 13 de abril. Entrada en vigor 14 de Mayo)**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**ANTECEDENTES**

**PRESENTACIÓN  
Y ANÁLISIS**

**ARTICULADO**



## ANTERIORES REFORMAS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**1825 REFORMA DE LÓPEZ BALLESTEROS**

**1852 ESTATUTO DE BRAVO MURILLO**

**1918 ESTATUTO DE MAURA**

**1964 LEY DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO**



# CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**Art. 103.2: La Ley regulará el Estatuto de los Funcionarios Públicos**

**Art. 149.1.18ª: Atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos**

*Por lo tanto el Proyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) da cumplimiento a un mandato constitucional con **28 años de retraso**, suponiendo la definitiva democratización de las relaciones laborales en las*

**AA.PP.**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## ANTECEDENTES

- **La promulgación de la Constitución del 1978, supone la derogación automática de preceptos de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 por su carácter preconstitucional**
- **La Ley 30/1984, supuso la necesaria y urgente adaptación provisional de la legislación sobre Función Pública a la Constitución hasta que se promulgara el Estatuto previsto en la misma**
- **Desde entonces ha habido varios intentos de promulgar dicho Estatuto. El antecedente más inmediato que se concretó en un Proyecto de Ley en el año 1999 y, que contaba con el aval sindical, decayó como consecuencia de la disolución de las Cortes. A pesar de ello, en la siguiente legislatura, el mismo Gobierno desestimó la posibilidad de volverlo a tramitar**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

- **En el año 2004 con la llegada al Gobierno del PSOE, se constituye el Foro del Diálogo Social que tiene una concreción específica en las AA.PP. en virtud de la Declaración para el Diálogo Social en las AA.PP. de 21 de septiembre de 2004**
- **Dicha declaración contiene de manera expresa el compromiso de elaborar un ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**
- **El proceso se inició con un grupo de expertos que elaboró un informe, continuó con numerosas reuniones entre las Administraciones implicadas y concluyó con un intenso proceso de negociación con las OO.SS. presentes en la Declaración para el Diálogo Social, cuyo resultado ha dado lugar al Acuerdo suscrito en Junio de 2006**



# LEGISLACIÓN BÁSICA



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## SITUACIÓN ACTUAL

### Dispersión legislativa

- ▶ Ley de Funcionarios Civiles de 1964
- ▶ Ley 30/1984 (sólo algunos art. enumerados en su art. 1.3)
- ▶ Ley 53/1984 de Incompatibilidades
- ▶ Ley 9/1987 de Órganos de Representación (LOR)
- ▶ Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local (parte del articulado)
- ▶ RD Legislativo 781/1986 Texto refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (parte del articulado)
- ▶ Ley 17/1993 incorporación a la función pública miembros UE

## SITUACIÓN TRAS LA APROBACIÓN

- ▶ Estatuto Básico del Empleado Público en todos sus preceptos
- ▶ Ley 53/1984 de Incompatibilidades (no ha sido incluida en el Estatuto por tener un ámbito de aplicación más amplio)

Esta refundición normativa significa una mayor seguridad jurídica y una actualización a la realidad competencial y sectorial





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## ***EL ESTATUTO BÁSICO***

***Una herramienta necesaria y muy útil***

**El Estatuto presenta unos contenidos mínimos y homogéneos para el conjunto de los empleados públicos, que facilita un posterior desarrollo territorial y sectorial sobre unas bases que dan respuesta a muchas de las expectativas generadas en la FSP-UGT y, en los empleados públicos**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

***Entre las materias susceptibles de desarrollarse cabe destacar las siguientes:***

- ✓ Puestos y funciones susceptibles de ser ocupados por el PERSONAL EVENTUAL (Art. 12)***
- ✓ Determinación del por qué y para qué del PERSONAL DIRECTIVO (Art. 13)***
- ✓ Regulación de las modalidades de la CARRERA PROFESIONAL aplicables en cada ámbito (art. 16)***
- ✓ Articulación de los sistemas para realizar la PROMOCIÓN INTERNA (Art. 18)***
- ✓ Los sistemas de EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Art. 20)***
- ✓ La estructura de las RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS (Art. 24)***





- ✓ ***Determinación de la JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES (Art. 47 a 51)***
- ✓ ***Aprobación de PLANES DE RECURSOS HUMANOS (Art. 69)***
- ✓ ***Estructuración de los PUESTOS DE TRABAJO a través de los mecanismos que consideren más oportunos (Art. 74)***
- ✓ ***Posibilidades de extinguir o mantener el actual GRUPO E (DA 7ª)***
- ✓ ***Concreción de las distintas formas de MOVILIDAD (Arts. 81 a 84)***
- ✓ ***Ampliar el elenco de SITUACIONES ADMINISTRATIVAS (Art. 85)***
- ✓ ***Tipificación de las FALTAS GRAVES Y LEVES (Art. 95)***
- ✓ ***Etc...***





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

# EDEP

*Esto evidencia la importancia de los desarrollos y la relevancia de la negociación colectiva en cada ámbito y sector*





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

**El EBEP, resulta de aplicación al CONJUNTO DE EMPLEADOS PÚBLICOS (funcionarios, estatutarios y laborales) y a TODAS LAS AA.PP, con independencia de la forma jurídica (Agencias, Organismos, Consorcios, Entidades, etc..)**



**En determinados colectivos cuya situación no quedaba suficientemente clara en los primeros borradores, después de la negociación con los Sindicatos, se ha logrado:**



Nuestro  
**Compromiso**  
eres  
tú

**→ APROXIMACIÓN de la condiciones de trabajo del personal laboral con respecto al personal funcionario**

**→ Mención explícita del PERSONAL DE CORREOS art. 5, que sirve para vincularlos al resto de funcionarios.**

**→ Al PERSONAL ESTATUTARIO le es de aplicación la práctica totalidad del Estatuto. En los anteriores borradores era de aplicación supletoriamente (art. 2)**

**→ Se garantiza el mantenimiento de la situación actual para los funcionarios de POLICÍA LOCAL (art. 3)**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

***Este ámbito de aplicación supera ampliamente el previsto en la Ley 30/1984 e incluso el del Proyecto de Ley de 1999, dando respuesta a una demanda de la FSP-UGT***



# CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

La definición de “EMPLEADO PÚBLICO”, en una Ley Básica, supone una novedad en la historia de las AA.PP, hasta ahora carecía de regulación legal (art. 8)

## FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL

Su definición se actualiza y adapta a la realidad actual (Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964) (arts. 9 y 11)

## PERSONAL INTERINO

Se incluye alguna garantía para evitar la temporalidad (inclusión automática en la OPE posterior) (art. 10)

También se regula la figura de PERSONAL DIRECTIVO, aunque no como una clase de empleado público, que deberá ser perfilado en las Leyes de desarrollo (art. 13)





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**Las definiciones contenidas en el Estatuto sirven para actualizar y modernizar jurídicamente las distintas clases de empleados públicos, especialmente la del “Empleado Público”**



# DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**El título III, columna vertebral del Estatuto, aglutina gran parte del articulado (art. 14 al 54), regulando las siguientes materias:**

**CAPÍTULO I: Derechos de los empleados públicos (art. 14 y 15)**

**CAPÍTULO II: Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño (art. 16 a 20)**

**CAPÍTULO III: Derechos retributivos (art. 21 a 30)**

**CAPÍTULO IV: Derecho a la Negociación Colectiva, Representación y Participación Institucional. Derecho de reunión (art. 31 a 46)**

**CAPÍTULO V: Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones (art. 47 a 51)**

**CAPÍTULO VI: Deberes de los empleados públicos. Código de conducta (art. 52 a 54)**



El Estatuto, distingue entre derechos individuales y colectivos produciéndose una **ACTUALIZACIÓN DEL CATÁLOGO DE DERECHOS**, entre ellos:

- La discapacidad como causa de no discriminación
- Medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Respeto a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual, moral y laboral.

En cuanto a los derechos colectivos, se consigue eliminar el derecho a la **LIBRE ASOCIACIÓN PROFESIONAL** y, se ha conseguido incluirlo en los derechos individuales





***Hay que destacar la importancia de que este gran elenco de derechos (aplicable a funcionarios, estatutarios y laborales) aparezca en la legislación básica. La Ley 30/1984 no incluye los derechos de los funcionarios. Hay que acudir a la Ley de Funcionarios de 1964, que como es lógico están un poco desfasados.***



**Define las distintas modalidades de carrera profesional (HORIZONTAL, VERTICAL, PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL Y PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL), dejando a las Leyes de Función Pública su desarrollo, y la posible creación de otras modalidades aplicables a cada ámbito**

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO es una de las materias mas novedosas del Estatuto, evolucionando positivamente hasta configurarse como:**

- **Un derecho del empleado público (art. 14.c)**
- **Que se adecuen a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.**
- **Se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos**
- **La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso, queda vinculada a la evaluación del desempeño, aunque se deberá dar audiencia al interesado y motivar la resolución.**
- **Serán objeto de negociación, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño (art. 37.d)**



*La mejora producida en el proceso de negociación y la concreción que se requiere en esta materia, en las leyes de desarrollo, pueden convertir esta materia en un elemento positivo en la carrera, promoción y determinación de la productividad de los empleados públicos*





La regulación de esta materia ha experimentado significativas modificaciones con respecto a la normativa vigente. Cabría destacar:

- Las cuantías del sueldo y trienios, así como la composición de las pagas extraordinarias, serán iguales en todas las AA.PP. (art. 22 y 23)
- Las **PAGAS EXTRAORDINARIAS**, comprenderán además de las retribuciones básicas, la totalidad de las retribuciones complementarias, excepto las que tienen que ver con la productividad (art. 22)
- **EL PERSONAL INTERINO** devengará los **TRIENIOS** correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del Estatuto y, tendrán efectos retributivos únicamente a partir de su entrada en vigor (art. 25)





- Se otorga refrendo legal, con carácter básico, a los PLANES DE PENSIONES bajo la denominación de “retribuciones diferidas” (art. 29)
- La estructura de las RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS, es susceptible de ser ampliada por las Leyes de Función Pública de las distintas Admones. (art. 24)
- En las retribuciones del PERSONAL LABORAL se han eliminado todas las cortapisas que pretendía incluir la Admón. (fiscalización previa e invalidez de los acuerdos retributivos) (art. 27)





*En retribuciones se consiguen por ley dos de las reivindicaciones más históricas de la **FSP-UGT**, las **PAGAS EXTRAORDINARIAS COMPLETAS** y la percepción de **TRIENIOS POR LOS INTERINOS***





**Esta es una de las materias con mayores avances con relación a la legislación actual e incluso con respecto al Capítulo XVIII del malogrado Proyecto de Ley de Estatuto de 1999, que había sido consensuado incluyendo, la modificación de la ley 9/1987 (LOR) también motivo de Acuerdo.**

**Todas estas modificaciones sirven para la definitiva configuración de un DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, real y efectivo en las AA.PP, tal y como se deduce de los puntos que reflejamos a continuación:**



- **Creación de una MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS AA.PP., para fijar las condiciones de trabajo comunes de todos los ee.pp. (art. 36)**
- **Obligación de crear MESAS GENERALES COMÚNES en cada una de las AA.PP (art. 36)**
- **Evitar en las mesas de negociación de funcionarios la IRRADIACIÓN hacia mesas sectoriales a los sindicatos que no sean más representativos (art. 33)**
- **Se regulan las reglas de funcionamiento de las Mesas de Negociación (válida constitución, nº máximo miembros, etc) (art. 35)**
- **Las MATERIAS objeto de negociación se han visto sustancialmente ampliadas incluyendo entre otras: los criterios que fijen la evaluación del desempeño, el acceso, la carrera y la provisión, los planes de empleo, la provisión social complementaria, etc. (art. 37)**

- **EFICACIA DIRECTA DE PACTOS Y ACUERDOS (art. 38)**
- **Obligada RENEGOCIACIÓN en caso de falta de ratificación de un Acuerdo o negativa a incorporarlo en el Proyecto de Ley correspondiente (art. 38)**
- **Se garantiza el CUMPLIMIENTO DE LOS PACTOS Y ACUERDOS salvo por causas excepcionales de interés público o catástrofe nacional, en cuyo caso de debe informar a las OO.SS. (art. 38)**
- **ULTRACTIVIDAD de Pactos y Acuerdos, una vez concluida su duración evitando vacíos (art. 38)**
- **Incremento en un 20% de la ESCALA referida al nº de representantes de las Juntas de Personal, que implicará un incremento del crédito horario. Supone equipararlo a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores (art. 39)**



- **Configuración de mecanismos de SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (Mediación y Arbitraje) (art. 45)**
- **Se otorga legitimidad a las OO.SS. para recurrir las resoluciones de los Órganos de Selección (art. 31.6)**
- **Las MATERIAS ORGANIZATIVAS de la Admón. cuando incidan en las condiciones de trabajo deberán ser negociadas (ahora sólo se prevé la mera consulta) (art. 37)**
- **Se reconoce legitimidad negocial a las asociaciones de Municipios y Entidades Locales de ámbito supramunicipal (art. 34)**





***En esta materia se ha hecho un importante esfuerzo para clarificar los principios, el contenido y los efectos de la Negociación Colectiva, mejorando así mismo su articulación. Coincide con las demandas que veníamos planteando la FSP-UGT***





**Resulta novedoso que una norma básica regule estas materias, aunque lo hace con carácter de “mínimo” y “supletorio”, recogiendo los permisos y vacaciones tradicionales.**

**Los permisos están adaptados a la Ley de Igualdad, que recoge todas las previsiones, e incluso mejora el Plan Concilia y la Ley de Violencia de Género.**

**Se deja un amplio margen de actuación a las AA.PP., en el desarrollo de estas materias.**

**Durante la tramitación parlamentaria se han incluido dos novedades:**

- La ampliación de los días de libre disposición (moscosos) en función de la antigüedad (dos días a partir del 6º trienio y uno más por cada trienio a partir del 8º)**
- En materia de vacaciones los sábados no se consideran días hábiles (ya previsto en el ámbito AGE)**
- Que la jornada pueda ser desempeñada a tiempo parcial.**



***La novedad, consiste en su regulación en una norma básica, algo que no ocurre en la actualidad.***





**Se establece una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos fundada en principios éticos y reglas de comportamiento, que constituye un auténtico código de conducta.**

**Estas reglas se incluyen en el Estatuto con finalidad orientadora y pedagógica, pero también como límite de las actividades lícitas, cuya infracción puede tener consecuencias disciplinarias**





*Este capítulo aparece desarrollado sin ninguna intención moralista, como ocurría en el Proyecto de Ley de Estatuto de 1999, configurando un código ético que, atendiendo a la especificidad y modernización de las AA.PP., persigue una mayor calidad de los servicios públicos de cara al ciudadano.*



# **ADQUISICIÓN Y PERDIDA EN LA RELACIÓN DE SERVICIOS**



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

La regulación de estas materias es continuista con la normativa actual. No obstante presenta algunas novedades:

- **Rebaja la edad mínima de acceso a 16 años (art. 56)**
- **El requisito de acceso relativo a la no separación de servicio, o no hallarse en inhabilitación absoluta o especial, mediante expediente disciplinario, se limita al Cuerpo, Escala en funcionarios o funciones similares en personal laboral (art. 56)**
- **Se incluyen las condiciones de acceso al empleo público de nacionales de otros estados que en la actualidad viene desarrollando en una ley específica (art. 57)**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

- **Se contempla el posible acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales (art. 58)**
- **La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie (en los primeros borradores se citaba a las OO.SS. de manera expresa). Para el personal laboral permite, vía negociación colectiva, formas de colaboración de las OO.SS. en esta materia (arts. 60 y 61)**
- **El sistema de concurso para el personal funcionario será excepcional y sólo podrá aplicarse en virtud de la ley (art. 61)**



- **Se prevé la posibilidad de cubrir las renunciaciones de funcionarios aprobados con los aspirantes que sigan a los aprobados con el fin de asegurar las plazas convocadas y para la selección de funcionarios interinos (art. 61)**
- **En la jubilación voluntaria y parcial, remite a los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Con carácter excepcional se podrán establecer condiciones especiales de jubilación voluntaria y parcial, siempre que se haga por Ley de Cortes Generales y en el marco de la planificación de los RR.HH. (art. 67)**
- **El Gobierno presentará un estudio sobre la jubilación anticipada de determinados colectivos (DA 6ª)**





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

***La presencia sindical e los Órganos de Selección no aparece recogida en la normativa vigente, se ha logrado que sea materia de negociación los criterios generales sobre acceso y selección junto con la legitimidad de poder impugnar las resoluciones que emanen de dichos Órganos***



# ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

Este título, referido a la planificación de RR.HH., estructuración, provisión, etc., otorga una gran capacidad de desarrollo a las distintas AA.PP. Sus contenidos presentan ciertas novedades con respecto a la legislación actual, concretándose las siguientes:



## NUEVOS GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO

Grupos	Subgrupos	Titulaciones	Grupos Actuales
<b>A</b>	<b>A1</b>	TÍTULO UNIVERSITARIO DE GRADO 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. (art. 76 del Proyecto de Ley EBEP)	<b>A</b>
	<b>A2</b>		<b>B</b>
<b>B</b>	--	TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR -Formación Profesional Superior- (art. 76 del Proyecto de Ley EBEP)	--
<b>C</b>	<b>C1</b>	TÍTULO DE BACHILLER O TÉCNICO (art. 76 del Proyecto de Ley EBEP)	<b>C</b>
	<b>C2</b>	TÍTULO DE GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (art. 76 del Proyecto de Ley EBEP)	<b>D</b>

# ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

Con respecto al actual grupo E (otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación), el Estatuto deja a las distintas AA.PP., la posibilidad de mantenerlo o de declararlo a extinguir (DT7ª)

Como medida contra la precariedad, obliga a que las Ofertas de Empleo Público contengan hasta un 10% adicional de las plazas comprometidas (art. 70)

Se garantiza como un derecho para los empleados públicos el desempeño de un puesto de trabajo (art. 73)

La movilidad forzosa deberá ser motivada y vinculada a los planes de ordenación dando prioridad a la voluntariedad en los traslados (art. 81)

Sobre la movilidad interadministrativa se produce un ligero avance, estimulándola a través de la Conferencia Sectorial (art. 84)



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**Conviene recordar que la mayoría de las materias reguladas en este Título (provisión, movilidad, clasificación de puestos, etc..) son de obligada negociación conforme al art. 37 de este Estatuto.**



# SITUACIONES ADMINISTRATIVAS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

En esta materia el Estatuto simplifica y reordena la situación actual, estableciendo un conjunto de reglas comunes para todos los funcionarios. Sin embargo, reconoce la posibilidad de que, por las leyes de desarrollo, se pueden introducir otras distintas, conforme a sus necesidades.

En este sentido, la omisión de algunas Situaciones Administrativas son lógicas, por Ej. la “expectativa de destino” y la “forzosa”, aplicable a la expectativa de destino, que derivan de los Planes de Empleo y no se concretan en el Estatuto, debiendo regularse, si procede, en las leyes de desarrollo.





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

***El Régimen de Situaciones Administrativas, no ha experimentado grandes cambios con respecto a la legislación actual, salvo la posibilidad de ser ampliadas por las leyes de desarrollo de las distintas AA.PP.***



# RÉGIMEN DISCIPLINARIO



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

Esta materia presenta una novedad importantísima con respecto a la legislación actual, consistente en la **READMISIÓN** del personal laboral fijo cuando sea declarado **IMPROCEDENTE EL DESPIDO POR CAUSA DISCIPLINARIA**, equiparando la salida del personal laboral a la del funcionario.

El Estatuto se limita a ordenar los principios a que debe someterse el ejercicio de esta potestad pública, respecto de los empleados públicos, resultando continuista con la normativa actual, salvo en lo siguiente:

*Que este título es de aplicación a todos los empleados públicos (funcionarios, estatutarios y personal laboral)*

*Se amplía el abanico de posibles sanciones a imponer*





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

***En definitiva, hay una amplia remisión a la legislación que en su desarrollo dicten el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias***



# COOPERACIÓN ENTRE LAS AA.PP.




Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú


En el Estatuto se resaltan los principios de **COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN** entre las AA.PP., como un elemento esencial para garantizar la coherencia y comunicación del sistema de empleo público en su conjunto.

Se suprimen estructuras como el **CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNCIÓN PÚBLICA** y, se apuesta por nuevos Órganos como la **CONFERENCIA SECTORIAL** y la **COMISIÓN DE COORDINACIÓN**, en principio más operativos y efectivos.

La no inclusión del Observatorio de Empleo Público, no impide su constitución al margen del Estatuto, conforme a la Declaración para el Diálogo Social. No obstante se ha avanzado al incluir entre las funciones de la de la Comisión de Coordinación:



*La elaboración de estudios e informes sobre el empleo público que deberán ser remitidos a las OO.SS. presentes en la Mesa General de Negociación de las AA.PP. (art. 100)*





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

***La autonomía de cada Administración ha de ser complementada por una cooperación más intensa entre ellas para resolver los problemas comunes***



# DISPOSICIONES ADICIONALES



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

***Establece que al personal del sector público estatal, autonómico y local no incluido en el ámbito de aplicación, les será de aplicación los artículos:***

***52: Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.***

***53: Principios éticos***

***54: Principios de conducta***

***55: Principios rectores***

***59: Personas con discapacidad (reserva del cupo en la OPE)***





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: *Funcionarios con habilitación de carácter estatal***

***La Ley 30/1984, en sus preceptos básicos, no regula nada sobre estos funcionarios. Su regulación básica está en la Ley de Bases del Régimen Local y en el Texto Refundido, cuyo contenido se deroga expresamente en el Estatuto. Se deduce de la lectura de esta Disposición una mayor vinculación de estos funcionarios con las CC.AA.,***





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:** *Aplicación del Estatuto a las Instituciones Forales*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:** *Los empleados públicos al servicio de las ciudades de Ceuta y Melilla.*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:** *Aplicación de este Estatuto a los organismos reguladores (Comisión Nacional del Mercado de Valores, Ente Público RTVE, Agencia de Protección de Datos, etc.)*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:** *Jubilación de los funcionarios*





Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA: *Otras agrupaciones de funcionarios sin requisito de titulación.***

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA: *Planes de igualdad***

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA: *Garantiza los derechos económicos alcanzados en la carrera profesional.***

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA: *Establece reglas para la progresión de la carrera profesional***

**DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA: *Aplicación del artículo 87.3 (servicios especiales) al personal con legislación específica propia***



# DISPOSICIONES TRANSITORIAS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

*Establece una garantía de los derechos retributivos actuales, para que no pueda producirse ninguna disminución.*

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

*Establece la garantía de permanencia en el puesto de trabajo del personal laboral que desempeñe funciones correspondientes a funcionarios*

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

*Establece la tabla de equivalencias de los Grupos de Clasificación actuales con los que se establecen en el Estatuto, y la promoción del Subgrupo C1 al Grupo A sin pasar por el nuevo grupo B*



# DISPOSICIONES TRANSITORIAS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

*Se refiere a la consolidación de empleo temporal. Facilita los procesos extraordinarios de consolidación para que terminen con la temporalidad bajo unas premisas y criterios muy positivos*

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

*Mantiene en vigor el procedimiento electoral previsto en la Ley de Órganos de Representación (LOR) en tanto se regule el nuevo*



# DISPOSICIONES TRANSITORIAS



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

*Ampliación del permiso de paternidad progresivamente hasta llegar a las cuatro semanas.*

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA

*Legislación aplicable transitoriamente a los funcionario habilitado de carácter estatal*

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA

*Personal docente de otras Administraciones Públicas*



# DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

*Deroga algunos preceptos de las siguientes leyes:*

- *Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964*
- *Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Función Pública*
- *Ley 9/1987 de Órganos de Representación determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las AA.PP. (LOR)*
- *Ley 17/1993 sobre incorporación a la función pública española de los nacionales de otros Estados miembros de la U.E. (esta íntegramente)*
- *Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local*
- *RD Legislativo 781/1986, Texto Refundido de la disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.*
- *Todas las de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Estatuto.*



# DISPOSICIONES FINALES



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

## DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

*Habilitación competencial*

## DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

*Concordancia entre el EBEP y los distintos Estatutos de Autonomía*

## DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

*Modificación parcial de la Ley de incompatibilidades ( los artículos 2 y 16)*

## DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

*Entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOE.*

*Relaciona las materias que no entrarán en vigor hasta que se produzca el desarrollo del Estatuto:*

*TÍTULO III: Capítulo II (Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño. Capítulo III (Derechos retributivos), excepto el art. 25.2 (trienios del personal interino)*

*TÍTULO V: Capítulo III (provisión de puestos de trabajo y movilidad)*



# CONCLUSIONES GENERALES



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

⇒ SE TRATA DE UNA NORMA QUE PRESENTA EN GRAN PARTE DE SUS CONTENIDOS UNA REGULACIÓN MUY BÁSICA, RESPETANDO LA REALIDAD COMPETENCIAL DE LAS DISTINTAS AA.PP.

⇒ HAY MUCHAS MATERIAS QUE NO ENTRARÁN EN VIGOR MIENTRAS NO SE PRODUZCA EL DESARROLLO CORRESPONDIENTE EN CADA AA.PP. EN ESTE SENTIDO, RESULTA IMPRESCINDIBLE QUE UNA VEZ PUBLICADO SE ELABOREN DE MANERA INMEDIATA LOS DESARROLLOS.

⇒ DICHOS DESARROLLOS SERVIRÁN PARA APRECIAR LOS AVANCES QUE ESTE NUEVO MARCO NORMATIVO VA A SUPONER PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS



# CONCLUSIONES GENERALES



Nuestro  
Compromiso  
eres  
tú

⇒ **ESTAS CONDICIONES DE TRABAJO SE VAN A VER SINDICALIZADAS Y, POR LO TANTO, DEMOCRATIZADAS EN VIRTUD DE LA CONFIGURACIÓN DE UN VERDADERO DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

⇒ **TODO LO CUAL VA A REVERTIR POSITIVAMENTE EN LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS A RECIBIR POR PARTE DE LOS CIUDADANOS**



***PARA MÁS INFORMACIÓN  
PODÉIS DIRIGIROS A  
NUESTRA PÁGINA WEB O EN  
CUALQUIER SEDE***

**[www.fspugt.es](http://www.fspugt.es)**