Estatal Sector AGE

INFORMA

UGT EXIGE UN ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO DE LA AGE.

La FeSP-UGT lleva proponiendo la elaboración del Estatuto del Empleado Público de la AGE desde la misma aprobación del EBEP (Ley 7/2007), incluso plateamos en su momento su desarrollo en paralelo a esta norma. En cualquier caso, transcurridos 9 años desde la aprobación del EBEP, ya toca su desarrollo en la AGE, tal y como se ha hecho en varias CC.AA. (País Valenciano, Castilla-La Mancha), o próximas a hacerlo (Aragón, Illes Balears, Andalucía, Extremadura, etc.).

En la FeSP-UGT consideramos que **la elaboración del Estatuto AGE debería servir para consolidar definitivamente la necesaria democratización de las relaciones laborales** en su ámbito, **además de servir para impulsar una serie de mejoras socioeconómicas y profesionales de sus empleados públicos.**

Un Estatuto que no se limite a reproducir el EBEP, y que aborde una serie de cuestiones de la máxima importancia, entre las que cabría destacar las siguientes:

Un **ámbito de aplicación funcional** que se extienda a todos los Departamentos, Organismos, Agencias y demás Entidades pertenecientes a la AGE. Todo ello sin perjuicio de la negociación específica que sobre determinadas materias se pueda efectuar en sectores que presenten especificidades propias.

Un **ámbito de aplicación personal** que englobe al conjunto de personal, funcionario, estatutario y laboral, ampliando la regulación de las materias comunes. También debe regular las figuras del personal eventual y directivo con la intención de reducirlas a la mínima expresión desde el punto de vista cuantitativo y de las funciones a realizar.

Establecer una **delimitación clara y específica de las funciones a desarrollar por los empleados públicos,** que en ningún caso podrán ser objeto de externalización por parte de la Administración, impidiendo en todo caso el empleo de ETTS para la contratación de personal.

Hacer extensivo al personal laboral de la AGE **el derecho a la inamovilidad** en su condición de empleado público, incluyendo el compromiso explícito de que no le resultará de aplicación la normativa laboral sobre despidos colectivos (ERES).

Desarrollar la carrera horizontal para el conjunto de los empleados públicos, a través de la formación y cualificación profesionales, **con el correspondiente complemento retributivo** de carrera, que se sumaría a los ya existentes.

Revisión de la actual estructura retributiva desde diversos puntos de vista: Creación del complemento de carrera; detallar con mayor rigor el complemento específico, con la finalidad que se adapte a las funciones realmente realizadas; un mayor control en cuanto a distribución de la productividad bajo criterios de objetividad medibles, y de carácter pública.

Generar unos mecanismos de **promoción interna** basados eminentemente en la formación y cualificación profesionales, de tal manera que la promoción entre subgrupos (A2-A1, C2-C1, además del antiguo E al C2), se lleven a cabo mediante el procedimiento de un curso selectivo, superando los actuales procedimientos (auténticas oposiciones) que sólo están sirviendo para enriquecer a las academias, y desaprovechando el potencial humano y profesional existente en la AGE.

Preferencia de los empleados públicos, que ya ostentan dicha condición, **para optar a todas las plazas** con carácter previo a su convocatoria libre, mediante todos los concursos que sean precisos.

La dignidad es el salario

Fomento de la promoción cruzada (entre las distintas clases de personal) abierta a todos los Grupos o niveles profesionales.

Llenar de contenido (puestos, funciones y cuerpos) **el nuevo Grupo B** surgido del EBEP (Técnicos Superiores), dada la necesidad existente en la AGE de funciones propias de este grupo. Complementariamente se debe establecer el acceso a este Grupo, mediante una promoción interna restringida.

Mantener el actual Grupo E ("agrupaciones sin requisito de titulación) facilitando, así mismo, una promoción al actual Grupo C2, mediante el mero transcurso del tiempo o un curso selectivo/formativo.

Fomentar la movilidad voluntaria a través de los concursos de traslados de carácter general y anual, evitando los restringidos que fomentan una endogamia contraria a las expectativas de los empleados públicos.

La no fijación de ningún mecanismo como preferente para el acceso a las Administraciones Públicas (ahora es la oposición), los cuales estarán en función de la convocatoria específica (puestos a cubrir, perfil buscado, número plazas, etc.).Con la presencia sindical en los órganos de selección como *"observadores"* del correcto desarrollo del proceso.

Desarrollo de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del artículo 49 del EBEP, insistiendo en nuevos permisos o licencias que flexibilizando la prestación de la jornada por parte del empleado público hagan posible dicha conciliación.

Posibilitar el disfrute de la totalidad de las vacaciones sin el requisito de periodos mínimos.

Otorgar a los Planes de Ordenación de Recursos Humanos un protagonismo preceptivo y vinculante en todas aquellas propuestas organizativas, estructurales, formativas, movilidad, traspasos, etc., que repercutan directamente sobre la situación y condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Aunque en principio somos reacios a la prórroga del servicio activo, dada la tasa de reposición, y la amortización de plazas vacantes por jubilación, estimamos que el Estatuto AGE debe consentir esta posibilidad de carácter voluntario, siempre que la funcionalidad y la adecuada prestación del servicio lo aconseje.

Hacer extensivo al personal interino y temporal la mayoría de derechos para el personal de carrera y fijo, superando la clásica expresión de *"que le corresponda en función de su naturaleza".* No podemos continuar estableciendo distintas condiciones de trabajo por el carácter temporal del mismo, por resultar discriminatorio.

Establecer mecanismos que eviten la generación de temporalidad sobre actividades y funciones estructurales (10% adicional de aprobados sobre plazas ofertadas, procesos de consolidación, causalización de los nombramientos/contrataciones, etc.).

Determinar la estructura de la negociación colectiva, elevando a rango de ley parte de los contenidos del Acuerdo existente en la actualidad (estructura de Mesas, competencias, etc.). Incidiendo de manera específica en el establecimiento de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, tanto colectivos como individuales, que eviten el acudir a los tribunales.