

Documento resumen ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

El art. 149.1.18a de la Constitución Española atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

Pese a ello, no existía hasta ahora una norma del Estado que regulara de manera completa las bases del régimen de los funcionarios, aunque tres normas, cada una en su ámbito, han venido supliendo esa carencia: la Ley 30/84 de Reforma de la Función pública, la Ley 53/84 de Incompatibilidades, y la Ley 9/1987, en materia de representación y participación de los empleados de la Administración Pública.

La dispersión de la legislación básica y las profundas transformaciones de la sociedad y de las Administraciones Públicas en los últimos veinte años han aconsejado la redefinición de la normativa en un texto legal único, "en el marco de un modelo coordinado para las políticas de personal".

En desarrollo de este Estatuto Básico, aprobado por Ley 7/2007 de 12 de abril, se habrán de aprobar o modificar las Leyes de Función Pública de cada Administración.

Este Estatuto es aplicable al personal funcionario de las Administraciones Públicas, pero también al personal estatutario, de acuerdo con el art. 2.3. El art. 2.4 establece: "Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud"

Para el personal estatutario de los Servicios de Salud sigue vigente la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y su normativa de desarrollo (en Castilla y León, la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León), sin perjuicio de la vocación de aplicación universal y de norma de referencia del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, aquellas disposiciones de las normas referidas que se opongan a lo dispuesto en el Estatuto Básico se deberán entender derogadas.

Solamente se excluye al personal estatutario de la aplicación de las normas sobre carrera, retribuciones complementarias y movilidad interadministrativa.

Son aspectos relevantes de esta norma:

- Incorporación de un **código de conducta**, al que deberán sujetarse los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones.

- Se modifica la **clasificación** actual de los funcionarios en 5 grupos, en atención a las nuevas titulaciones: se crean 3 grandes grupos, y en los grupos A y C , dos subgrupos: A1 y A2 Y C1 y C2, respectivamente.
- Se contempla un modelo de **carrera horizontal**, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, ligada a sistemas de evaluación del desempeño del puesto de trabajo, de los que puede depender incluso la continuidad del funcionario en su puesto de trabajo.
- Se introducen algunas modificaciones en el **sistema retributivo**: se da una mayor autonomía a las Administraciones Públicas para determinar las retribuciones complementarias:
 1. Se crea el complemento económico de carrera.
 2. La cuantía de las pagas extraordinarias está integrada por una mensualidad completa de las retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo.
 3. Reconocimiento del Derecho a la retribución de trienios en las retribuciones del personal interino.
- Se admite la posibilidad de **acceso a la Función Pública** a nacionales de otros Estados, en principio de la Unión Europea, pero también de otras nacionalidades en determinados casos y por razones de interés público.
En esta materia es también novedoso que *la participación en los órganos de selección será siempre a título individual*, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
- En materia de **negociación colectiva**, se crea una Mesa General de las Administraciones Públicas en la que estén representadas todas ellas, en la que se negocien proyectos de legislación básica y otros de interés general, y en la que se puedan acordar condiciones de empleo comunes al personal funcionario y laboral.
- En materia de **permisos**, se regulan de modo pormenorizado los permisos por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar y por razón de violencia de género, cuyos requisitos y duración son vinculantes para todas las Administraciones como condición mínima. Es novedad en esta categoría el *permiso de paternidad, de 15 días*, por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo.

También se establecen *días de libre disposición adicionales, por antigüedad*, a razón de dos más a partir del sexto trienio, y uno más por cada trienio a partir del octavo.

El Estatuto Básico del Empleado público entró en vigor el 13 de mayo. Pese a ello, la vigencia de determinadas disposiciones queda pospuesta a la aprobación de la normativa de desarrollo: carrera, promoción interna y derechos retributivos (salvo art.25.2, relativo al reconocimiento de trienios a los interinos), provisión de puestos y movilidad.