UGT Servicios Públicos

Administración General del Estado

INFORMA

UGT AVALA LA TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

El 19 de octubre de 2022, el Gobierno de España, a través de su Ministra de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO y **UGT**, suscribieron el **Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI**. En dicho Acuerdo Marco las partes firmantes se comprometieron, entre otras, a abordar una serie de materias para la modernización y transformación de la Administración General del Estado. En particular, el Acuerdo Marco recoge en su **cláusula novena**, como elementos tractores para la transformación y modernización de la Administración del Estado, la **tramitación y negociación del texto de anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado**, o la revisión del modelo organizativo y la clasificación de los centros penitenciarios. Asimismo, determina el compromiso de impulsar en 2023, a través de la negociación colectiva, el cumplimiento efectivo de los acuerdos firmados y pendientes de ejecución, entre los que destaca por su relevancia, la necesidad de culminar el Acuerdo de 4 de marzo de 2019 sobre la aplicación de los fondos adicionales.

En ese sentido, **el Consejo de Ministros en su reunión del 20 de diciembre de 2022 aprobó en primera vuelta el borrador** del anteproyecto de Ley de función pública para la Administración del Estado. En una primera valoración desde UGT **estimamos que era un documento manifiestamente mejorable**, que incidía en la perspectiva de la Administración Pública a la hora de gestionar sus recursos humanos, omitiendo muchas de las expectativas tangibles y concretas (condiciones de trabajo) exigidas por las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado. Nos parecía más un manual de gestión de recursos humanos que una ley de función pública, con contenidos muy descompensados, que **priorizaba los mecanismos organizativos del personal sobre sus condiciones de trabajo**. En definitiva consideramos que daba poca relevancia al papel de las empleadas y empleados públicos, poco protagonismo a la negociación y participación sindical y omitía materias que considerábamos esenciales (derechos, deberes, vacaciones, permisos, etc.).

En los últimos meses, **las partes firmantes han negociado intensamente** en el Grupo de Trabajo creado como consecuencia de la firma el 19 de octubre de 2022 del Acuerdo para la Administración del S.XXI, **para asegurar una visión centrada en las empleadas y empleados públicos, con un enfoque más social, transparente y participativo**, que ponga en valor el papel clave que tienen las personas en la prestación profesionalizada de servicios públicos de calidad.

Para UGT es esencial que la ley contribuya a mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos y garantice el reconocimiento de sus derechos, así como los principios y elementos transversales como la igualdad, la transparencia en la gestión pública y la participación sindical.

A fecha de hoy, en el borrador negociado de la Ley se recoge, expresamente, el conjunto de derechos y deberes de las empleadas y empleados públicos con el fin de garantizar su conocimiento y facilitar su ejercicio.

INFORMA

Por otro lado, la ley supone una apuesta por la dinamización de la carrera, estableciendo un modelo de **carrera horizontal** en la progresión de un itinerario de tramos, que permite favorecer las expectativas de trayectoria profesional, sin cambio de trabajo. El nuevo **modelo** de carrera horizontal estará **estructurado en cuatro tramos**, siendo el primero de una duración de cinco años y de seis los restantes.

Grupos	A1 - M3	A2 - M2	B - M1	C1 - E2	C2 - E1
Escalón I.	2.700	2.000	1.400	1.150	900
Escalón II.	5.400	4.000	2.800	2.300	1.800
Escalón III.	8.100	6.000	4.200	3.450	2.700
Escalón IV.	10.800	8.000	5.600	4.600	3.600

Modelo del personal de Gestión y servicios del Ingesa.

El desarrollo reglamentario necesario para la aplicación de esta carrera horizontal se llevará a cabo en 6 meses desde la aprobación de la ley. Para ello y, con el objeto de proceder a su aplicación inmediata, las partes se comprometen a iniciar la negociación de dicho desarrollo reglamentario requerido tan pronto como el anteproyecto sea admitido a trámite en las Cortes Generales.

Por otra parte, **se armonizará y racionalizará el sistema complementario de retribuciones**, estableciendo en la ley unos **niveles mínimos de complemento de destino**, fijando los tramos de niveles correspondientes a los diferentes grupos y subgrupos de personal funcionario. Asimismo, este objetivo de armonización presidirá el proceso de **racionalización de las diferentes cuantías de complemento específico, siguiendo la filosofía y los términos del acuerdo de fondos adicionales** para la Administración General del Estado. En cumplimiento de este Acuerdo de 4 de marzo de 2018, se llevará a cabo **la inmediata ejecución de su apartado 2**, así como a la presentación de una propuesta a la comisión de seguimiento de dicho Acuerdo para la ordenación de las cuantías previstas en el apartado 3, culminando el resto de los compromisos en el año 2023, previa negociación colectiva.

En desarrollo de lo previsto por el TREBEP, se establece un **modelo de evaluación del desempeño basado en la transparencia** de los objetivos individuales y colectivos y de los procedimientos, **con participación de la parte social en todas sus fases.**

Además, se establecen **dos nuevos complementos** tanto en materia **de carrera** y **de desempeño**, para retribuir al personal al servicio de la Administración del Estado tanto por su promoción como por el reconocimiento a su prestación de servicios.

Aprobado por el Consejo de Ministros el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, **se iniciará la negociación**, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, un plan de implantación **de la jornada de 35 horas**.

Se procede a poner en marcha el **grupo B** de personal funcionario en la Administración del Estado, previendo en el marco del diálogo social que se analice en un plazo de seis meses la

INFORMA

estructura de cuerpos y escalas vigente y se negociará una propuesta de creación o modificación de cuerpos y escalas, respetando lo que se establezca en el grupo de trabajo constituido a tal efecto en virtud de la cláusula cuarta del Acuerdo para una Administración del siglo XXI.

El borrador de la ley apuesta por una **planificación estratégica de los recursos humanos**, que será **negociada** previamente con las organizaciones sindicales.

Se agilizan los plazos en el desarrollo y ejecución de las convocatorias, estableciendo que éstas se publiquen en el mismo año natural que la oferta de empleo público o que finalicen los procesos selectivos con un **límite máximo de dos años** a computar desde la fecha de publicación de la convocatoria. Se procurará que las convocatorias de acceso libre y de promoción interna sean convocadas simultáneamente, resolviendo de tal manera que en cada oferta de empleo público se garantice la elección previa de puestos a ofertar a las personas que han superado los procesos de cobertura por promoción interna.

La igualdad entre mujeres y hombres es un **elemento central** en las políticas de personal en la Administración del Estado, conteniendo la nueva ley un refuerzo de medidas que garantizan la no discriminación entre mujeres y hombres y el fomento de la perspectiva de género con carácter transversal.

En materia de **provisión de puestos** de trabajo y con la finalidad de fomentar una mayor ocupación de las plazas de necesaria cobertura y de favorecer una movilidad coordinada, se prevé la convocatoria de **concursos unitarios** para el personal funcionarios, que tendrán carácter **abierto y permanente**, previa negociación colectiva del modelo, en los que se podrán incluir puestos de trabajo vacantes adscritos a los departamentos ministeriales, organismos autónomos y entidades en las que proceda.

Por último la nueva ley reconoce expresamente la **garantía del diálogo social** para la determinación de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, para poner en valor el papel de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva y en la necesidad de buscar el consenso y el acuerdo en los avances en materia de empleo público, para lo cual el desarrollo de la ley, la puesta en marcha de sus mandatos y la ejecución de los mismos estará siempre basada en el diálogo social, la participación y la negociación colectiva.

En todo caso serán objeto de **negociación colectiva** las **materias que afectan a las condiciones de trabajo** del personal de la Administración del Estado en el **plazo máximo** que se ha dispuesto en cada uno de los apartados desde la publicación de la ley, no pudiendo superarse en ningún caso los **18 meses**.

En esta situación, considerando que los objetivos fundamentales que nos habíamos planteado van a quedar recogidos, **UGT** y CCOO **hemos avalado un Acuerdo que impulse al Gobierno a aprobar el proyecto de ley** en los términos negociados con la finalidad de **llevarlo a las Cortes Generales** a la mayor brevedad. Por fin, 16 años después de la aprobación del EBEP estamos muy cerca de que se tramite una ley para la Función Pública de la AGE.