



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 80

VALORACIÓN JURÍDICA

ACUERDO
ADMINISTRACIÓN
SINDICATOS

DEL

13.11.02

(BOE 18.11.02)

2^a
PARTE

DIC. 2002

BOLETÍN

JURÍDICO

2

INTRODUCCIÓN

4

TITULO I

**MEDIDAS DIRIGIDAS A AUMENTAR
LA EFICACIA Y LA CALIDAD
EN LA PRESTACIÓN
DE LOS SERVICIOS**

9

TITULO II

**MEDIDAS ENCAMINADAS
A FAVORECER
LA CONCIALIACIÓN
DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

9

TITULO III

**MEDIDAS DIRIGIDAS A IMPULSAR
LA PROFESIONALIZACIÓN
Y CUALIFICACIÓN
DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

10

TITULO IV

**MEDIDAS ENCAMINADAS
A FAVORECER LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO PÚBLICO**

11

TITULO V

**MEDIDAS ENCAMINADAS
A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO DEL PERSONAL**

12

TITULO VI

**MEDIDAS DE ORDENACIÓN RETRIBUTIVA
E INCENTIVOS SALARIALES VINCULADOS
A LAS PROPUESTAS DE MODERNIZACIÓN
Y MEJORA DE LA CALIDAD**

12

TITULO VII

**MEDIDAS DESTINADAS A MEJORAR EL MARCO
DE LAS RELACIONES LABORALES**

12

TITULO VIII

**ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA
Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el preámbulo del acuerdo en el que se dice:

“En los últimos años, las Administraciones Públicas han vivido un intenso proceso de transferencias desde la Administración General del Estado a las Comunidades Autónomas, que ha comportado la cesión de un volumen muy importante de recursos humanos y materiales a estas Administraciones Territoriales, particularmente en ámbitos tan trascendentes para la prestación de servicios a los ciudadanos como la educación o la sanidad”,

por lo que:

“...hace preciso dar un nuevo impulso y una nueva orientación a la calidad en la prestación de los servicios en el ámbito de la Administración del Estado, tanto en la Administración Central como en su Administración Periférica”.

Parece que la Administración y sindicatos convienen en que se ha producido una disminución importante en los recursos humanos en el ámbito de la Administración General del Estado tanto a nivel central como periférico. No parece que la consecuencia de esta transferencia sea principalmente la existencia de excedentes de personal y que el acuerdo gire entorno a esta necesidad de reducir efectivos, como la solución más eficiente de la administración pública.

El contenido central del acuerdo se encuentra pues, en la reducción de efectivos y en la determinación de las nuevas necesidades de funcionarios, que siempre parecen ser a la baja.

Este acuerdo aborda por otro lado, muchas otras materias, y desde 1995, ha sido el primer acuerdo que aborda un conjunto de materias, no limitándose a establecer los incrementos retributivos o a afrontar pequeñas variaciones sobre la relación funcionarial. De hecho en la actualidad no existe ningún pacto o acuerdo colectivo de funcionarios públicos a nivel de la Administración General del Estado.

El análisis que se realiza intenta descifrar la viabilidad jurídica de las medidas que se pactan y como van a trastocar la legalidad vigente sobre la relación laboral de los trabajadores de la función pública.

Se analizarán los diferentes Títulos:

TÍTULO I.

MEDIDAS DIRIGIDAS A AUMENTAR LA EFICACIA Y LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

- Capítulo I. Planificación de recursos humanos.
- Capítulo II. Movilidad y provisión de puestos.
- Capítulo III. Jornada y horarios.
- Capítulo IV. Absentismo laboral.

TÍTULO II.

MEDIDAS ENCAMINADAS A FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

- Capítulo V. Conciliación de la vida familiar.
- Capítulo VI. Reducción de jornada por motivos familiares.
- Capítulo VII. Otras medidas de prestación de servicios: Prestación a tiempo parcial.

TÍTULO III.

MEDIDAS DIRIGIDAS A IMPULSAR LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

- Capítulo VIII. Carrera Administrativa y Promoción interna.
- Capítulo IX. Capacitación profesional de los empleados públicos.
- Capítulo X. Formación Continua.

TÍTULO IV.

MEDIDAS ENCAMINADAS A FAVORECER LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

- Capítulo XI. Consolidación.
- Capítulo XII. Estabilidad en el empleo y control de la temporalidad.
- Capítulo XIII. Personal indefinido e indefinido no fijo.

TÍTULO V.

MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL.

- Capítulo XIV. Acción Social.
- Capítulo XV. Mejoras sociales.
- Capítulo XVI. Prevención de riesgos laborales.
- Capítulo XVII. Igualdad de oportunidades.

TÍTULO VI.

MEDIDAS DE ORDENACIÓN RETRIBUTIVA E INCENTIVOS SALARIALES VINCULADOS A LAS PROPUESTAS DE MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- Capítulo XVIII. Incremento general de retribuciones.
- Capítulo XIX. Medidas de ordenación retributiva, modernización y mejora de la calidad.

TÍTULO VII.

MEDIDAS DESTINADAS A MEJORAR EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES.

TÍTULO VIII.

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

- Capítulo XX. Ámbito de aplicación.
- Capítulo XXI. Vigencia del Acuerdo.
- Capítulo XXII. Comisión de Seguimiento.
- Capítulo XXIII. Ejecución del Acuerdo.

Estos títulos y capítulos son el desarrollo de los objetivos que aparecen en la primera parte del acuerdo, de tal modo que las medidas acordadas han de servir para la consecución de esos objetivos, el objetivo básico se centra en la mejora de la calidad en la actuación de la administración con respecto a los administrados, es decir de los ciudadanos:

“El objetivo prioritario es la mejora de los servicios que presta la Administración a los ciudadanos, adaptándose la Administración General del Estado a las demandas sociales, racionalizando la estructura de la plantilla, el perfil de los empleados y modificando las condiciones de la prestación del servicio”.

También se puede detectar que la única forma de conseguir, este objetivo, es la reducción de la plantilla y la modificación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, veremos como se introducen nuevas instituciones jurídicas en la relación funcional, que flexibilizan la misma, sin que en paralelo se introduzcan garantías para los trabajadores.

TÍTULO I

MEDIDAS DIRIGIDAS A AUMENTAR LA EFICACIA Y LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

- ❑ **Capítulo I. Planificación de recursos humanos.**
- ❑ **Capítulo II. Movilidad y provisión de puestos.**
- ❑ **Capítulo III. Jornada y horarios.**
- ❑ **Capítulo IV. Absentismo laboral.**

En este título se abordan medidas de organización y gestión de los recursos humanos de la Administración General de Estado.

LAS MEDIDAS SOBRE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS SON:

- Realización de un diagnóstico que determine el número de efectivos existentes y los que se necesitan para mejorar la eficacia de la gestión administrativa y la mejora de los servicios públicos. Este diagnóstico será realizado de forma unilateral por la Administración
- La creación de un grupo de trabajo que analizará el diagnóstico realizado por la Administración.
- Realización de planes estratégicos de recursos humanos de carácter plurianual, que podrán desarrollarse tanto en los diferentes departamentos como en los organismos autónomos dependientes de ellos.
- La aplicación de las medidas que contengan los planes estratégicos se ejecutaran en el ámbito de las mesas de negociación de acuerdo con lo previsto en el art. 32 de la Ley de Organos de Representación y Participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios.

Capítulo I. Planificación de recursos humanos.

Como ya hemos indicado la planificación de recursos humanos se va a centrar en los planes estratégicos y el diagnóstico que será ejecutado en base a la Ley de órganos de representación.

El art. 32 al que acabamos de referirnos contiene las materias objeto de negociación en el ámbito de la mesa de funcionarios:

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las materias siguientes:

- a) *El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito autonómico y local.*
- b) *La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.*
- c) *La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.*
- d) *La clasificación de puestos de trabajo.*
- e) *La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.*
- f) *La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.*
- g) *Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.*
- h) *Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) *Medidas sobre salud laboral.*
- j) *Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley.*
- k) *Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales con la Administración.*

Esto va a significar que se va a transferir a las mesas de negociación la ejecución de la política de recortes de personal que va a suponer la aplicación del plan estratégico. Estos planes estratégicos son los planes de empleo contenidos en el art. 18 de la Ley 30/1984, que establece:

1. Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.

2. Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

3. El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse entre ellas.

Creemos que no se dice expresamente que estamos ante el pacto de llevar a cabo planes de empleo en todos los departamentos y organismos autónomos, pues todo el mundo es consciente de lo que significa un plan de empleo, pues está claro con la redacción del art. 18 de la ley 30/1984, que se centra fundamentalmente en la movilidad del personal y en la reducción real de efectivos. Sostener que se trata de un plan estratégico es una forma de maquillar el significado real de lo pactado; un plan estratégico se define :

“Como un proceso de reflexión sobre los objetivos y aspiraciones de futuro tras la realización de un análisis de las oportunidades y amenazas que presenta el entorno, la identificación de sus fortalezas y debilidades internas, y la valoración de su posición competitiva. Este proceso permite definir unas estrategias y líneas de actuación con la finalidad de mantener y mejorar la competitividad y alcanzar las metas propuestas.”

En consecuencia, es una forma de buscar las posibilidades de mejora, dibujando el modelo de administración pública (en este caso) que se pretende. Pero en ningún caso es un instrumento de la administración para la reducción de efectivos.

En definitiva un plan estratégico consiste en determinar los objetivos (criterios) que se desean alcanzar en un plazo determinado; desarrollar la estrategia a seguir para lograrlo exitosamente (mejora continua); y definir indicadores que permitan monitorizar el proceso y conducirlo hacia el éxito.

Sin embargo, el contenido de los planes estratégicos que se prevén en el acuerdo no tiene nada que ver con otros puntos referentes a los planes estratégicos, sino que como se ha dicho, responden a planes de empleo que van a tener consecuencias sobre la oferta de empleo público como veremos a continuación; el propio artículo 18 ya citado, se refiere a los planes de empleo y a la oferta de empleo, en los siguientes términos:

4. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.

Las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal no precisarán de la realización de concurso

previo entre quienes ya tuvieran la condición de funcionarios (PÁRRAFO AÑADIDO POR LEY 13/1996, DE 30 DE DICIEMBRE).

5. Los Tribunales o las Comisiones de Selección no podrán declarar que han superado los procesos selectivos un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

6. En el ámbito de la Administración General del Estado los Planes de Empleo podrán afectar a uno o varios Ministerios, Organismos o áreas administrativas concretas y serán aprobados por el Ministerio de Administraciones Públicas, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.

La iniciativa para su elaboración corresponderá al Ministerio u Organismo afectado o, conjuntamente, a los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

La Oferta de Empleo Público será aprobada por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Administraciones Públicas (ARTÍCULO REDACTADO POR LEY 22/1993, DE 29 DE DICIEMBRE).

Anualmente, y de acuerdo con las prioridades de la política económica y las necesidades de la planificación de los recursos humanos, las Leyes de Presupuestos señalarán los criterios aplicables a la Oferta de Empleo en el Sector Público Estatal incluido en el capítulo II del título III de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y en el artículo 6.5 de la Ley General Presupuestaria. (PÁRRAFO AÑADIDO POR LEY 13/1996, DE 30 DE DICIEMBRE).

El acuerdo recoge las siguientes previsiones sobre oferta de empleo:

□ Aumento de la estabilidad en el empleo, por lo que la convocatorias de oferta de empleo en el periodo 2003-2004 no podrá superar al que resulte de aplicación del 100 por 100 de la tasa de reposición (derivados de la convocatoria de las plazas ocupadas en la actualidad por interinos, que no tengan reserva de plaza, ni estén incluidas en un sistema de provisión).

- Los criterios de la OPE, derivarán de :
 - Los resultados del Diagnóstico global y los planes estratégicos.
 - La optimización de los recursos existentes
 - La atención a las necesidades que la organización no puede satisfacer con personal propio.
 - Fomento de la promoción interna
 - La sustitución del personal temporal en puestos estructurales por personal fijo.
 - La especialización del personal al servicio de la Administración General de Estado.
 - La agilización de los procesos selectivos.

Las previsiones del acuerdo son tendentes a no dotar plazas de nueva creación y cubrir las necesidades existentes con el personal que ya existe, en algunos casos mediante los procesos de consolidación (como veremos más adelante) o bien dotando por OPE, las plazas cubiertas en la actualidad por interinos, contratados en los ejercicios anteriores.

Sin embargo, estas medidas no pueden ser censuradas desde el punto de visto jurídico pues están en concordancia con las previsiones legales.

Capítulo II. Movilidad y provisión de puestos.

En materia de movilidad y provisión de puestos el acuerdo contiene las siguientes previsiones:

- En los supuestos en los que un ámbito funcional o territorial haya sido calificado como deficitario se restringirá la salida de personal a otras áreas o territorios, durante el tiempo en que se mantenga esta calificación (máximo dos años).
- En los supuestos en los que un ámbito funcional o territorial haya sido calificado como excedentario se restringirá el acceso al mismo de nuevo personal durante el tiempo en que se mantenga esta calificación (máximo dos años). Estableciendo paralelamente mecanismos de movilidad de los funcionarios adscritos a esa área declarada como excedentaria.

MOVILIDAD FORZOSA

Por primera vez, y al margen de los planes de empleo contemplados mediante ley, se contienen medidas que afectan a los aspectos sustanciales de la condición de funcionario como es la permanencia en el puesto, sin incluir garantías para los funcionarios.

Así se dice:

Se recurrirá a la movilidad forzosa del personal destinado en Unidades, ámbitos funcionales o geográficos calificados como excedentarios, cuando las restricciones a la incorporación de nuevo personal y la evolución demográfica no modifiquen su carácter de excedentarios en menos de un año y sin que ello perjudique los derechos de movilidad en el ámbito receptor de los empleados públicos que prestan servicios en el mismo.

Es cierto que se pone de manifiesto que las plazas objeto de movilidad se ofertaran a movilidad voluntaria y en el caso de que no puedan ser cubiertas por ese sistema se procederá a la movilidad forzosa.

En el supuesto de movilidad forzosa, se puede aplicar siempre que derive de un plan de empleo pues de lo contrario se vulneraría el art. 103.3 de la Constitución cuando dice que los sistemas de movilidad de los funcionarios será un Ley la que los regule.

La movilidad podrá efectuarse incluso entre Administración General del Estado y las distintas administraciones públicas así como en el ámbito de la administración de la Unión Europea.

PROVISIÓN DE PUESTOS

La provisión de puestos, es la movilidad voluntaria que se desarrolla a través de los concursos de traslados, en los que tradicionalmente el criterio que se ha valorado ha sido la antigüedad, como criterio de mérito para acceder a traslados.

Con el acuerdo lo que se pretende es la incorporación de nuevos criterios:

- *Las características generales de los concursos ordinarios y específicos.*
- *La valoración de la antigüedad.*
- *La valoración de los cursos de formación.*

• *Los criterios de permanencia en el tiempo del perfil profesional de los puestos incluidos en concurso ordinario, siempre y cuando no cambie el contenido del puesto.*

• *Criterios y condiciones de provisión temporal de los puestos de trabajo.*

La incorporación del criterio de la formación es algo que los sindicatos venían reclamando los sindicatos CC.OO. y UGT.

Capítulo III. Jornada y horarios.

La regulación de la jornada y horarios se encuentra en la actualidad contenido en la Resolución de 27 abril 1995 de la que se Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal.

Es en la jornada en la que la Administración además de trasladar a los funcionarios la responsabilidad absoluta de la mejora de los diferentes servicios que se ofrecen a los ciudadanos, propone un pacto de carácter demagógico, pues limita en gran medida la protesta de los funcionarios, que ante los ciudadanos se presentarían como unos insolidarios, “que no quieren trabajar”, en este caso jurídicamente no puede establecerse censura alguna, pues en el tema de la jornada los representantes tienen capacidad para pactar su duración y distribución.

En este aspecto, el propio Ministro de administraciones públicas se siente contento por la renuncia de los sindicatos de su reivindicación histórica de las 35 horas y apostar por una modernización de la administración (*DIARIO EXPANSIÓN LUNES 11 DE NOVIEMBRE 2002*).

Como ya se ha indicado, la jornada en este momento está establecida de la siguiente forma:

Segundo.- Jornada y horario generales:

1. **La jornada semanal de trabajo en la Administración General del Estado queda establecida en treinta y siete horas y treinta minutos, en cómputo semanal que se realizarán con carácter general de lunes a viernes en régimen de horario flexible.**
2. **La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas y media**

diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y las catorce treinta horas. Podrán establecerse otras horas de entrada y salida, siempre que garanticen, al menos, cinco horas y media, continuadas de concurrencia obligada.

- 3. La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituido por la diferencia entre el tiempo estable mínimo de veintisiete horas y media y las que se establezcan como jornada semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir entre las siete treinta y las nueve horas y entre las catorce treinta y las diecinueve horas, de lunes a viernes.**
- 4. Para la aplicación de los horarios flexibles, deberá procurarse, en la medida de lo posible, limitar y concentrar la parte variable, reduciendo el margen horario entre las horas de entrada y salida en la jornada de mañana y agrupando en una o dos tardes el horario restante.**

Vemos pues, que en la regulación del acuerdo le conceden a la administración una mayor discrecionalidad en la aplicación de la jornada, y crea una mayor inseguridad jurídica en los funcionarios.

El acuerdo regula la jornada, con un carácter marcadamente flexible, que otorga a la administración una autoridad suprema, pues puede:

- Determinar los servicios en los que se realiza jornada partida
- Determinar la distribución concreta de la jornada

No olvidemos que si bien es cierto que dentro del poder de organización se encuentra la distribución de la jornada, la modificación del régimen de turnos requiere si se hace con carácter unilateral, la colaboración de los agentes sociales.

Dejando regulada la jornada de la siguiente forma:

JORNADA SÓLO DE MAÑANA

La presencia de obligada concurrencia será de 32 horas semanales, en horario de lunes a viernes. Las horas restantes de jornada ordinaria se realizarán de forma flexible y de acuerdo con los criterios establecidos en cada Departamento.

Con carácter excepcional y personal podrá tenerse en cuenta el régimen de horario flexible para casos singulares, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

JORNADA DE MAÑANA Y TARDE

La presencia será obligatoria de lunes a jueves entre las 9,00 y las 17,30 horas, con una interrupción obligatoria mínima de una hora para la comida, y los viernes de 9,00 a 14,00 horas.

Las horas restantes de jornada ordinaria se realizarán de forma flexible según los criterios de cada Departamento.

El personal sujeto a régimen de especial dedicación realizará las 5,00 horas restantes de jornada ordinaria de acuerdo con los criterios establecidos en cada Departamento.

La Administración General del Estado deberá avanzar progresivamente hacia un horario único que se corresponderá con el aquí establecido de mañana y tarde.

Hemos de estar atentos a las instrucciones que se dicten en la aplicación concreta de los criterios de la jornada y la distribución de la misma por si diera lugar a reclamaciones.

Capítulo IV. *Absentismo laboral.*

En el ámbito del absentismo laboral se detecta como la administración se desentiende de la realidad que subyace en muchos casos al absentismo laboral, cual es la inexistencia de desmotivación hacia los funcionarios:

- Aumento de las cargas de trabajo
- Inexistencia de una carrera profesional
- La congelación salarial que ya se prolonga desde hace al menos 6 años.
- Se detectan además el aumento de situaciones de mobbing, en el ámbito de la administración.

Sin embargo, si que se va a poner a MUFACE a funcionar como “policías” de control de incapacidades.

TÍTULO II

MEDIDAS ENCAMINADAS A FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En este ámbito no existe ninguna novedad real y positiva que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, muy al contrario se traslada al marco de un pacto alguna de las medidas que ya existen en el ámbito de la legislación ordinaria del estado.

Solo merece una referencia expresa lo contenido en el Capítulo VII, en lo referente a los contratos a tiempo parcial.

Capítulo VII. Otras medidas de prestación de servicios: Prestación a tiempo parcial.

Con respecto a la posibilidad de establecer contratos, o nombramientos a tiempo parcial, no podemos preguntar si no hay que exigir una regulación con rango de Ley dado que puede formar parte de lo que la Constitución mediante su art. 103.3 recoge como aspecto básico en lo que a la regulación en el ámbito de la ley que regule la relación jurídica de los funcionarios públicos.

Dicho esto, hay que manifestar que esta medida supone una novedad importante y que además se presenta como un nuevo elemento flexibilizador de la relación funcional que difícilmente casa con las afirmaciones contenidas en el acuerdo, sobre la necesidad de estabilidad laboral y reducción de la precariedad.

Es otra muestra más de la política general de gobierno en el sentido de considerar que los trabajadores si no aceptan lo que se les ofrece en las condiciones que sean y sin garantías son unos vagos y unos insoledarios.

TÍTULO III

MEDIDAS DIRIGIDAS A IMPULSAR LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Es en materia de mejorar de la relación laboral de los funcionarios en cuanto al establecimiento y desarrollo de una verdadera carrera profesional o de formación en la que se detecta la inexistencia de verdadero ánimo de llegar a acuerdos serios y en los que los sindicatos firmantes a cambio de gestionar toda la formación de los funcionarios, conjuntamente con la Administración, han cedido en materias muy importantes en cuanto al impulso de la modernización a la relación funcional.

Desde el año 1984, esta previsto mediante la Ley 30/84, la elaboración diseño y ejecución de una carrera profesional adaptada a las necesidades de incentivación de los funcionarios, unida a la mejora en la calidad de los servicios que se ofrece a los ciudadanos.

Sin embargo, esto no ha sido aún desarrollado y tampoco es mediante este acuerdo a través del que se obliga a la Administración a realizar la ejecución de la carrera profesional.

Temas como este ponen de manifiesto de forma clara que más que un pacto, los sindicatos han transigido y se han convertido en meros refrendos de la política del Gobierno.

TÍTULO IV
MEDIDAS ENCAMINADAS
A FAVORECER LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO PÚBLICO

- ❑ **Capítulo XI. Consolidación.**
- ❑ **Capítulo XII. Estabilidad en el empleo y control de la temporalidad.**
- ❑ **Capítulo XIII. Personal indefinido e indefinido no fijo.**

Este título recoge una serie de medidas demagógicas de cara a enmascarar el verdadero alcance del acuerdo, con la intención de que los funcionarios interinos se enfrenten a sus compañeros, para el supuesto de que los funcionarios fijos adoptaran medidas de presión para atacar el acuerdo.

¿Quién se puede mostrar contrario a la consolidación del empleo público?.

Muchos son los ejercicios en los que la administración de forma sistemática ha cumplido de forma testimonial y para no sufrir demandas, la OPE, que debe elaborar obligatoriamente todos los años.

Sin embargo, si podemos decir que este proceso de consolidación de plazas puede presentar dificultades de control, toda vez que existen graves deficiencias en la RPT de los distintos departamentos, de tal forma que en algunos ni siquiera está hecha y en otros se difuminan las plazas reales, haciendo trasvases de personal laboral al funcionarial, sin atender realmente a la regulación del personal laboral que existe y que restringe a supuestos muy determinados la utilización de este tipo de contrataciones,

Habría que estar muy atentos a estos procesos por si se produce este trasvase de plazas y así las estadísticas mostraran el cumplimiento del acuerdo y la realidad se aleja del mismo y puede dar lugar a la impugnación del incumplimiento.

Capítulo XIII. Personal indefinido e indefinido no fijo.

El fraude de ley cometido por la Administración en la contratación de personal interino y su cese con carácter discrecional y en algunos casos arbitrarios, hizo que le T.S. tuviera que inventarse una nueva categoría de personal funcionario y laboral y en ámbito de la Administración.

Después de muchos años la Administración parece que se ha dado cuenta de que no puede mantener a estos trabajadores en esta situación y les va a dotar de unos derechos que por sentencia les corresponde.

Esperemos que en esta ocasión se realice esta consolidación ajustándose a derecho y no provoque nuevas reclamaciones que ponga en peligro la estabilidad de estos trabajadores.

TÍTULO V

MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL

- ❑ **Capítulo XIV. Acción Social.**
- ❑ **Capítulo XV. Mejoras sociales.**
- ❑ **Capítulo XVI. Prevención de riesgos laborales.**
- ❑ **Capítulo XVII. Igualdad de oportunidades.**

En este título no existe ninguna medida concreta que pueda ser de aplicación inmediata son meras declaraciones de intenciones que en algunos casos son de una evidencia palmaria que no hace falta poner por escrito.

VACACIONES

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y estatutario serán **de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural** y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta

situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

PERMISOS Y LICENCIAS

A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta **seis días de permiso por asuntos particulares**, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General y todos aquellos contemplados en el punto duodécimo de las vigentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la AGE.

Llama la atención lo contenido en materia de prevención de riesgos laborales pues la Administración se compromete mediante un pacto a cumplir la Ley, algo que por mandato constitucional está claro, el art. 9 de la Constitución regula el pleno sometimiento a la Ley y al derecho de las actuaciones de la Administración.

Ni siquiera se contiene un reconocimiento expreso de la Administración de la lentitud e ineficacia de la Administración en el cumplimiento de las medidas de salud laboral contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y las normas de desarrollo de la misma.

Capítulo XVII. Igualdad de oportunidades.

Llama la atención que la Administración plantee en el pacto que habrá que analizar la igualdad entre mujeres y hombres en la función pública, cuando ella es la garante fundamental del cumplimiento de estas normas que no dejan de ser de aplicación del Derecho Fundamental de igualdad ante la Ley y no Discriminación. La redacción de este capítulo es la siguiente:

La Comisión de Seguimiento profundizará en la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, elevando informes y propuestas que coadyuven a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación entre los empleados públicos por razón de su sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

TÍTULO VI

MEDIDAS DE ORDENACIÓN RETRIBUTIVA E INCENTIVOS SALARIALES VINCULADOS A LAS PROPUESTAS DE MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- ❑ **Capítulo XVIII. Incremento general de retribuciones.**
- ❑ **Capítulo XIX. Medidas de ordenación retributiva, modernización y mejora de la calidad.**

En la regulación de las retribuciones hemos de partir de la reserva de Ley que posee la Administración a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en la que se puede producir una limitación en el incremento de las mismas, algo que los tribunales han considerado como válido.

Capítulo XVIII

En el incremento de las retribuciones no alcanzan el IPC real, sino el previsto es decir el 2 %, estableciendo para el año 2004 un incremento igual al IPC previsto.

Capítulo XIX. Medidas de ordenación retributiva, modernización y mejora de la calidad.

Esto implica una asignación presupuestaria de 29,7 millones de euros a repartir en materia de productividad ligada al paso a los nuevos horarios de jornada partida que se van a establecer.

Se destinan 24,65 millones de euros para el fondo de pensiones de los funcionarios.

En cuanto a las pagas extras en dos años se les va a incorporar la retribución equivalente al 60% del complemento de destino que percibe el funcionario;

esto no se aplicará a aquellos funcionarios que perciben el complemento de destino dividido en 14 mensualidades.

De otro lado se establecen las retribuciones para el personal, algo que entendemos que no es legal, toda vez que el ámbito de negociación de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/1990 a la que ya se ha hecho referencia solo afecta al personal funcionario, no pudiéndose extender su vigencia al ámbito laboral, que tiene su propio ámbito de negociación derivado del convenio colectivo único. Es por ello que entendemos que se podría intentar una impugnación del presente acuerdo por dicho motivo, que se expresa con mayor claridad en el título al ámbito de aplicación.

TÍTULO VII

MEDIDAS DESTINADAS A MEJORAR EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

Se establece la reordenación de las liberaciones, así como una modificación en el sistema de negociación colectiva, que tiende a la eliminación de las mesas sectoriales relativas a aquellos ámbitos funcionales que han sido transferidos.

TÍTULO VIII

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El presente acuerdo nace en el seno de la Mesa General de Función Pública, regulada en el art. 31.1 y 2 de la Ley 9/1987 en su redacción dada por la Ley 7/1990, por la que se regula la negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En el citado artículo se establecen los ámbitos en los que se negociarán las condiciones de trabajo en la

administración pública, consignando la obligatoriedad de constituir una Mesa General de Función Pública en el ámbito de la Administración General de Estado, pues bien, es en ese ámbito en el que se aprueba el Acuerdo del pasado día 13 de noviembre.

En la citada mesa están presentes (art. 32 de la Ley de Órganos de Representación):

- Los sindicatos más representativos a nivel Estatal: CC.OO. y UGT.
- Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: CIGA y ELA-STV.
- Los sindicatos que tengan una representación del 10 % en el ámbito de toda la administración pública: CSI-CSIF.

De los sindicatos que acabamos de enumerar, no han firmado el citado acuerdo los sindicatos más representativos en el ámbito de Comunidad Autónoma.

Así mismo hemos de indicar que al tratarse de un acuerdo que versa sobre diversas materias de personal, sobre las que no tienen competencias directas ningún departamento ministerial concreto necesita el refrendo de un acuerdo de Consejo de Ministros, en virtud de lo establecido en el art. 35 párrafo 3º de la Ley 7/1990: “*Los acuerdos versarán sobre competencias del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de las Comunidades autónomas u órganos correspondientes de las entidades locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo*”. Al encontrarnos en el ámbito de la administración general de estado necesitaba la aprobación expresa del Consejo de Ministros, acuerdo que como hemos indicado se ha producido en pasado día 15 de noviembre de 2002.

Nos encontramos en presencia de un acuerdo general, que aborda varios aspectos de la relación jurídico-funcionarial de los empleados públicos que extiende su eficacia y ámbito de aplicación al personal laboral.

Capítulo XX. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación:

- Personal Civil de la Administración General del Estado
- Personal Civil de los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

- Al personal de los servicios comunes.
- Al personal de las entidades Gestoras de la Seguridad Social.
- Al personal de la Administración de Justicia.

Para el personal que tiene mesa sectorial propia (Sanidad, Educación o Correos), se establece la adaptación en dicho ámbito sectorial y la exclusión de aquellas materias en las que sea necesario, en razón de las peculiaridades propias del personal de esos ámbitos funcionales.

Exclusiones de aplicación:

- No se aplica al personal directivo.
- Al personal funcionario que preste servicios en el sector público empresarial, es decir no se aplica al personal de las empresas públicas.

Se establece una aplicación restringida, a algunos aspectos, para el personal laboral, las materias concretas que serán de aplicación para el personal laboral.

Así mismo se establece como cláusula de cierre, que lo previsto en los capítulos XVIII y XIX, letra d), (correspondientes a retribuciones y la modificación de las pagas extraordinarias), será de aplicación al personal al servicio de las comunidades autónomas y corporaciones locales.

La aplicación del acuerdo es el aspecto que más problemas y dudas sobre su virtualidad jurídica. La posición del Tribunal Supremo en lo referente a la extensión de la aplicación de acuerdos negociados y firmados en la mesa general de la función pública al personal laboral es clara, no cabe tal extensión pues cada categoría de empleados tienen sus ámbitos de negociación diferenciados y con normas y competencias diferenciadas.

Es de destacar en este sentido la Sentencia, de la Sala de lo Contencioso Administrativo de fecha 22 de octubre de 1993, centran las diferencias en las siguientes consideraciones:

- Estructura orgánica representativa no coincidente a los efectos de constituir una comisión negociadora: art. 31.2 de la LORAP versus art. 87.1 del ET, las unidades de negociación vienen determinadas en la Ley para los funcionarios, en el personal laboral las unidades de negociación las determinan las partes.
- Autonomía colectiva de los funcionarios es más limitada que la del personal laboral.
- Situación de supremacía de una de las partes, requiriendo para la validez y eficacia de los acuerdos colectivos de los funcionarios la aprobación expresa y formal del Órgano de Gobierno, exigencia que no existe en la negociación colectiva laboral.
- Diferencia de regímenes jurídicos en el supuesto de fracaso de la negociación colectiva. En el ámbito de los funcionarios si no hay acuerdo la administración recupera la posibilidad de establecer las condiciones de trabajo de forma reglamentaria.
- Finalmente la competencia jurisdiccional diversa, la jurisdicción contencioso administrativa para el personal funcionario y la social para los laborales, a la hora de controlar el acuerdo.

Capítulo XXI Comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión de seguimiento encargada de controlar la aplicación del acuerdo y se establece una vinculación, de las diferentes comisiones que se crean, de la misma.

Se establece una novedad cual es: la presencia en la comisión en base a la representación que se ostenta en el momento de la firma, modificando el criterio de presencia en las mesas que establece la Ley 7/1990.

Capítulo XXII Vigencia del acuerdo.

El acuerdo extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, sin que se prevea ninguna prórroga del mismo, para el caso de que no se hayan cumplido los objetivos fijados en él.

**BOLETÍN
INFORMATIVO
JURÍDICO**

Nº 80
DICIEMBRE 2002

COORDINACIÓN
SECRETARIADO PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL

REDACCIÓN

GABINETE
JURÍDICO
CONFEDERAL

**DISEÑO
MAQUETACIÓN
IMPRESIÓN**
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
DEL
COMITÉ CONFEDERAL

REDACCIÓN

SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID

TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32

