



Federación de Empleados Públicos



Estatuto Básico del Empleado Público

Resumen de los Boletines Informativos

Información y aclaración sobre algunas cuestiones importantes del EBEP:

- ✓ **Grupos Profesionales**
- ✓ **Evaluación del Desempeño**
- ✓ **Retribuciones**
- ✓ **Personal Estatutario y el EBEP**
- ✓ **Permisos y Vacaciones.**

INFORMA
FEP-USO

EBEP: Grupos Profesionales

Clasificación, promoción y retribuciones.

Con el fin de clarificar lo que supone el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público para el conjunto de los trabajadores de las Administraciones Públicas, desde la **USO** intentaremos "desmenuzar" el EBEP y dar a conocer los puntos que más afectan a los empleados públicos.

Creemos conveniente comenzar por la parte más importante y que ha levantado más incertidumbres profesionales, bien por su ampliación numérica (de 5 a 7), o por el alejamiento que este incremento numérico supone para la convergencia con Europa (recordemos que allí han pasado de 4 grupos a sólo 2).

¿Cuántos grupos profesionales hay definidos en el EBEP?

En el nuevo Estatuto, exactamente en el artículo 76, establece tres grupos: A, B y C. Pero tanto el A, como el C tienen subgrupos (A1, A2, C1 y C2). **En resumen, serían otra vez 5 grupos como antes, pero a estos hay que añadir al nuevo Personal Directivo y las Agrupaciones Profesionales, o sea, en total 7 grupos.**

Estos Grupos y subgrupos tienen diferentes retribuciones básicas (*Artículo 22*) y sistema de promoción diferente (*Artículo 18*).

GRUPOS PROFESIONALES	
<p><u>Nuevo Grupo A</u> (Titulados Universitarios de Grado)</p>	<p>Subgrupo A1 (<i>Responsabilidad y pruebas de acceso.</i>)</p>
	<p>Subgrupo A2 (<i>Responsabilidad y pruebas de acceso.</i>)</p>
<p><u>Nuevo Grupo B</u> (<i>Título de Técnico Superior - FP II</i>)</p>	
<p><u>Nuevo Grupo C</u></p>	<p>Subgrupo C1 (<i>Bachiller o técnico</i>)</p>
	<p>Subgrupo C2 (<i>Graduado en ESO</i>)</p>

Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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.

- Grupo B.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

- Grupo C.

Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- C1: título de bachiller o técnico.

- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

A estos 5 Grupos y Subgrupos definidos en el Artículo 76, hay que añadir las agrupaciones profesionales, antiguo grupo E (Disposición Adicional Séptima).

Disposición adicional séptima. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

1. Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

2. Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

Por último, tenemos que añadir el nuevo Personal Directivo (Artículo 13). Este personal tendrá retribuciones opacas y sus condiciones de trabajo estarán fuera de la negociación colectiva. Mucho nos tememos que con este nuevo grupo, se ha abierto el paso al "amiguismo" y al partidismo. **Es el único tipo de personal, al que no se han incluido todos los conceptos constitucionales para acceder a la función pública (igualdad, merito, capacidad y publicidad).** No tiene explicación la creación de esta figura, cuando ya existen los puestos de libres designación.

Artículo 13. Personal directivo profesional.

En las Leyes de Función Pública que para cada Administración Pública se dicten en desarrollo de este Estatuto se podrá establecer el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

2. Su designación atenderá a criterios de mérito y capacidad y a principios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta Ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

¿El Personal Laboral tiene establecidos grupos profesionales en el EBEP?

NO. La verdad es que este Estatuto Básico del Empleado Público, no trata nada o casi nada del personal laboral. Todo lo de este colectivo lo remite a la legislación laboral, o a lo que se determine en los respectivos Acuerdos o Convenios (Artículo 77).

Artículo 77. Clasificación del personal laboral.

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

¿Cómo se van a equiparar los Grupos Profesionales actuales a los nuevos aprobados en el EBEP?

Este es uno de los puntos más importantes, y con más incógnitas que plantea este Estatuto. En la Disposición TRANSITORIA Tercera, especifican la equivalencia entre los viejos y nuevos Grupos Profesionales, incluso en el punto 3 de esta disposición, dejan abierta la posibilidad de promocionar directamente del C1 al A2, pero claro, esta es una disposición TRANSITORIA, y como tal, tiene un vida teórica muy corta.

Incluso este punto 3, se contradice directamente con el artículo 18 (promoción profesional), y si desaparece esta Disposición TRANSITORIA, provocará una barrera insalvable en la promoción de los C1 con titulación Universitaria, que quieran opositar al A2.

O esta Disposición Transitoria Tercera se convierte en definitiva, o por la aplicación pura y dura del Artículo 18, el nuevo Grupo B será una barrera insalvable para muchos grupos C1.

Disposición TRANSITORIA tercera. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- *Grupo A: Subgrupo A1.*
- *Grupo B: Subgrupo A2.*
- *Grupo C: Subgrupo C1.*

- *Grupo D: Subgrupo C2.*
- *Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.*

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

Os adjuntamos un cuadro con las equivalencias de los Grupos antiguos y los nuevos. **Como podréis comprobar aunque se habla de Grupos, los que tienen Subgrupos se les encuadra bien por la titulación, o bien por las pruebas de acceso. Esta diferencia en las pruebas de acceso se mantiene en los nuevos grupos (artículo 76).**

EQUIVALENCIA DE LOS GRUPOS PROFESIONALES		
Actual Clasificación	GRUPOS PROFESIONALES APROBADOS en el EBEP	
A	<u>Nuevo Grupo A</u> <i>(Titulados Universitarios de Grado)</i>	Subgrupo A1 <i>(Responsabilidad y pruebas de acceso.)</i>
B		Subgrupo A2 <i>(Responsabilidad y pruebas de acceso.)</i>
	<u>Nuevo Grupo B</u> <i>(Título de Técnico Superior - FP II)</i>	
C	<u>Nuevo Grupo C</u>	Subgrupo C1 <i>(Bachiller o técnico)</i>
D		Subgrupo C2 <i>(Graduado en ESO)</i>
E	<u>Agrupaciones Profesionales</u> <i>(Disposición Adicional Séptima)</i>	

¿Se puede promocionar de un Grupo o Subgrupo a otro?

Si. Así lo refleja el artículo 18, aunque no se introduce ningún sistema nuevo y todo el peso de la promoción vuelve a recaer sobre la oposición, ya que vuelven a recalcar de manera explícita el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

¿En el EBEP se incluye la promoción del personal laboral?

No exactamente, habla de derechos a la promoción, pero lo remite a lo definido en el Estatuto de los Trabajadores o los Convenios Colectivos (Artículo 19).

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

¿Las retribuciones de los Empleados Públicos serán iguales en cada Grupo?

NO, el artículo 22 punto 2, especifica que cada grupo y subgrupo, tendrán unas retribuciones básicas diferentes, recordemos que en estas retribuciones se incluye el sueldo y los trienios.

Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.

1. *Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.*
2. *Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.*
3. *Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.*
4. *Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.*
5. *No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aún cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.*

Las retribuciones NUNCA podrán subir, por encima de lo marcado en los Presupuestos Generales del Estado (Artículo 21). Esto contradice toda la propaganda que se está haciendo sobre la posibilidad de negociación salarial, ya que esta está topada por la previsión del IPC que se marque en la Ley de Presupuestos.

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. *Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.*
2. **No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.**

¿Las retribuciones del Personal Laboral como se negociarían?

Fuera de la negociación colectiva que marca este Estatuto (Artículo 27), pero sus incrementos NUNCA podrán ser superiores, a lo que marquen los Presupuestos Generales del Estado, o sea, el consabido 2 % máximo (Artículo 21).

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto (No subir por encima de lo establecido en los presupuestos generales del Estado).

EBEP: Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es uno de los puntos más peligrosos que hay en este Estatuto (Artículo 20). Mediante este sistema, un empleado público puede ver reducidas sus retribuciones, se le puede impedir su promoción por vía de concursos o acceder a la formación.

Desde el punto de vista "empresarial" (Administración) es un elemento imprescindible para tener a sus trabajadores tranquilos y dóciles, ya que una evaluación negativa les puede suponer un verdadero "revés" profesional. Este artículo 20, parece más bien un sistema sancionador que un derecho a la carrera profesional y a la promoción interna.

¿Qué significa la evaluación del desempeño?

Según se indica en el Artículo 20, punto 1, párrafo segundo, dice textualmente: **"...es un procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados"**.

Como se puede leer, aparecen términos empresariales como logro de resultados, aunque no sepamos que resultados debemos conseguir. Por que claro, si el objetivo de la Administración es obtener beneficios se podría entender, **pero si de lo que se trata es dar un mejor y mayor servicio al ciudadano, sobra este término.**

También se incluyen otros términos bastante subjetivos y difícilmente "medibles o valorables", como la conducta profesional. **Por ejemplo, una conducta profesional aceptable es decir SI a todo, o NO protestar**, o a lo mejor, tenemos que votar al mismo partido político que el Jefe, para que se nos valore positivamente.

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

¿Qué criterios se utilizarán en la evaluación del desempeño?

Todavía NO se saben, pero en el punto 2 (Artículo 20), dice textualmente:

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Este punto queda muy bien escrito, pero lo malo es su falta de concreción. **Si no se definen claramente los parámetros previos sobre los que se aplicaran estos criterios de evaluación, será siempre un sistema injusto y subjetivo.** Y la Administración sabe muy bien aplicar sistemas subjetivos.

Si ya es muy difícil medir algunos criterios actuales (por ejemplo: productividad), que la mayoría de las veces se hace de forma colectiva (por unidades, Subdirecciones, incluso por Direcciones o Delegaciones Provinciales, etc.), **mucho más difícil será medir el trabajo individual.** Recordemos que se valora el trabajo INDIVIDUAL, no el colectivo.

¿De que forma me afecta la evaluación?

En las retribuciones, en la promoción, en los concursos, y en la formación, así viene determinado en el punto 3, de este artículo 20:

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

Este es uno de los puntos más demoledores, y es lo que supone realmente una "evaluación del desempeño" negativa. Este punto incluirlo en el Capítulo II, que corresponde al Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, es una auténtica tomadura de pelo. Debería estar en el Título VII, que es el Régimen sancionador.

La Administración según dice este punto, tiene la potestad de decidir como te afectará esa evaluación "objetiva", en tu futuro profesional. Pero no sólo en tu carrera horizontal (Grados, Niveles, etc.), sino también en la formación (¿), en la provisión de puestos de trabajo y en tus retribuciones (recordemos que el Art.24, habla de todas las retribuciones complementarias).

Artículo 24. Retribuciones complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

¿Soy Laboral me afecta este Artículo sobre la evaluación?

NO se sabe todavía, aunque en el punto 1, habla de que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados en términos generales, por lo que se podría deducir que podría afectar a Funcionarios y Laborales, posteriormente en todos los puntos del artículo, sólo hace referencia a los sistemas y retribuciones de los funcionarios.

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

No se puede descartar que en el futuro, este sistema de evaluación se empiece a incluir en todos los convenios de personal laboral, de las diferentes Administraciones Públicas.

¿Me pueden quitar mi puesto obtenido por concurso?

SI, te pueden remover directamente de un puesto obtenido por concurso, por una evaluación negativa. En el punto 4, queda definitivamente aclarado:

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

Este es un sistema sancionador puro y duro (parece mentira que esté incluido en el capítulo sobre derecho a la carrera profesional). Cuando nos quieren "vender" este sistema de evaluación del desempeño, siempre alegan que antes también se podía remover al personal de sus puestos de trabajo. Pero claro, **la diferencia es radical ahora se puede hacer simplemente por una evaluación negativa, y antes mediante un expediente, y por razones graves.**

¿Si me remueven de mi puesto obtenido por concurso, en que situación me quedo?

NO se sabe, ni se define en el texto, ni se aclara en el resto del artículo. Simplemente hace referencia en el punto 5, que el cese en el puesto de trabajo obtenido por concurso, requerirá de sistemas objetivos (¿) que permitan evaluar el desempeño.

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Es inadmisibles que en un texto que debe servir como base a todas las Leyes que desarrollen este Estatuto, no deje clara la situación o el derecho del trabajador a conocer su puesto de trabajo, aunque haya sido removido de su puesto. Este artículo se contradice con el artículo 14, punto b, de este mismo Estatuto.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional.

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

EBEP: Retribuciones

El sistema de retribuciones que se plantea en el EBEP, tendría pocas diferencias con el sistema actual, si no se hubiese introducido la evaluación del desempeño. Esta variable tan perniciosa y lesiva para los empleados públicos, provoca una importante dosis de desigualdad en las retribuciones, y criterios subjetivos en la distribución de las retribuciones complementarias de los trabajadores destinados en las diversas Administraciones Públicas.

Cláusula de Revisión Salarial ¿figura en el Estatuto?

NO, y este era una demanda largamente solicitada por todos los empleados públicos. En el Artículo 21, en su punto 2, deja definitivamente claro que **las subidas anuales nunca serán por encima de lo marcado en los presupuestos generales del Estado, o sea, el consabido 2 %**.

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.
2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Este Artículo también despeja las dudas (si es que las había), sobre la negociación colectiva y las posibilidades de conseguir por esa vía la inclusión de una Cláusula de Revisión Salarial, ya que esta está topada por la previsión del IPC que se marque en la Ley de Presupuestos.

¿Con este Estatuto, todos los funcionarios de un mismo grupo profesional cobrarán lo mismo?

NO. El artículo 22 punto 2, especifica que cada grupo y subgrupo, tendrán unas retribuciones básicas diferentes, recordemos que en estas retribuciones se incluye el sueldo y los trienios.

Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. *Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.*
4. *Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.*
5. *No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aún cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.*

¿Los trienios son iguales por grupos profesionales?

NO. Este es un asunto que no tiene ninguna explicación, ¿por qué las diferencias por grupos y subgrupos, cuando lo que se retribuye es la antigüedad? Se debería haber buscado la igualdad en la antigüedad, **no tiene sentido mantener esta diferencia retributiva en algo tan concreto como es la antigüedad en la empresa-administración, en la que no debe influir la clasificación profesional como ocurre ahora.**

Artículo 23. Retribuciones Básicas.

Las retribuciones básicas que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

Soy Laboral ¿Cobraré igual que un funcionario, por estar haciendo las mismas tareas administrativas?

NO. Las retribuciones del personal laboral vienen determinadas en el artículo 27:

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

No se entienden las diferencias retributivas entre laborales y funcionarios, que en la mayoría de los casos hacen las mismas funciones. Es lamentable, que no se aplique un concepto básico que dice: "A igual trabajo, igual salario".

Las Administraciones Públicas, deberían dar ejemplo y por desgracia, son las primeras infractoras de los derechos básicos de los trabajadores.

Desde la USO hemos solicitado en todas las reuniones de las diferentes Mesas y en nuestras propuestas al EBEP en el Congreso y Senado, una equiparación REAL entre las retribuciones del personal funcionario y laboral que realiza las mismas funciones.

También las retribuciones del personal laboral, están supeditadas al "tope" marcado por el artículo 21, punto 2.

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

¿En que me afecta salarialmente, una evaluación del Desempeño negativa?

En las retribuciones complementarias. En el artículo 20, punto 2, especifica claramente que una evaluación tendrá efectos en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24.

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

En el citado Artículo 24, correspondiente a las Retribuciones Complementarias, define el concepto de estas retribuciones, que como podéis comprobar ya no se llaman Complementos de Destino, ni Especifico, ni Productividad, ni Gratificación. Solo han dejado el concepto, pero han eliminado el nombre. Por lo tanto podemos afirmar, que **una evaluación negativa tendrá efectos sobre estas retribuciones, y por supuesto, serán efectos "negativos"**.

Artículo 24. Retribuciones complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.



Federación Sindical
Europea de Servicios
Públicos (EPSU)



Confederación
Europea de
Sindicatos

Soy interino ¿tengo derecho a cobrar trienios?

SI. Las numerosas sentencias ganadas por USO, entre ellas podemos destacar una del Tribunal Supremo (07/10/2002), han forzado que este derecho se encuentre recogido en este Estatuto, a pesar de algunas reticencias de la Administración. En el Artículo 25, punto 2, deja clara esta cuestión.

Artículo 25. Retribuciones de los funcionarios interinos.

1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

2. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

Desde la **USO** lamentamos que en este Estatuto Básico del Empleado Público, no se haya hecho un esfuerzo por intentar buscar una solución al grave caos retributivo que existe en las diferentes Administraciones Públicas. Sin esa Homologación retributiva necesaria y solicitada por **USO** en multitud de foros y reuniones con los grupos políticos parlamentarios, cada día que pase, la brecha salarial entre Administraciones y/o Comunidades Autónomas será mayor.

Los sindicatos no podemos estar ajenos a este grave problema generado, **NO ES LÓGICO, NI ACEPTABLE QUE POR EL MISMO TRABAJO SE PERCIBA DIFERENTE RETRIBUCIÓN, DEPENDIENDO DE LA ADMINISTRACIÓN PARA LA QUE TRABAJES, O LA RELACIÓN JURÍDICA QUE TENGAS.**

La **USO** es partidaria de la creación de un grupo de trabajo en el Parlamento, que estudie y haga propuestas sobre este tema, que evite o minore en el mayor grado posible, estas enormes diferencias retributivas actuales. También desde **USO**, queremos invitar al resto de sindicatos con presencia en las Administraciones Públicas, que hagan propuestas en el mismo sentido a todos los Grupos Parlamentarios

EBEP y el personal Estatutario

Ante las diversas preguntas realizadas a la **FEP-USO**, sobre si el Estatuto Básico del Empleado Público afecta o no al personal estatutario, debemos manifestar lo siguiente para aclarar cualquier duda:

1.-El Artículo 2, en su punto 3, deja definitivamente claro este asunto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- Las Administraciones de las Entidades Locales.
- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Las Universidades Públicas.

2. En la aplicación de este Estatuto al personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III salvo el artículo 20 y los artículos 22.3, 24 y 84.

4. Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.

5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

2.-Este artículo 2, establece algunas excepciones que vamos a explicar para que no haya dudas posibles. El Capítulo II del Título III, que no es de aplicación al personal estatutario, hace referencia a la carrera profesional y a la promoción interna, también hace referencia a la Evaluación del Desempeño en su **artículo 20, que curiosamente ese sí es de aplicación al personal estatutario**, según explicamos en el cuadro siguiente:

Artículos del EBEP que **NO** afectan al Personal Estatutario
(de los Servicios de Salud y personal Docente)

Título III

Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño.

Artículo 16. Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.

Artículo 17. Carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

Otros Artículos que no afectan al Personal Estatutario de los Servicios de Salud y al Personal Docente

Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios. (sólo está excluido de aplicación el punto 3)

Punto 3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Artículo 24. Retribuciones complementarias.

Artículo 84. La movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

Artículo del EBEP correspondiente al Título III, Capítulo II que
SI afecta al Personal Estatutario
(de los Servicios de Salud y Personal Docente)

Artículo 20. La evaluación del desempeño.

INFORMA





PERMISOS y VACACIONES

Os adjuntamos unos cuadros con los permisos y vacaciones que figuran en el Estatuto Básico. En concreto, lo que se establece en los Artículos 48, 49, 50 y 51 del Capítulo V, correspondiente a los permisos y vacaciones de los funcionarios y laborales.

Permisos de los funcionarios públicos. Art. 48, punto 1.

Tipo del Permiso	Duración del permiso
a) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	<u>Tres días hábiles</u> , cuando se produzca en la misma localidad, y <u>cinco días hábiles</u> cuando sea en localidad distinta.
a) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<u>Dos días hábiles</u> , cuando se produzca en la misma localidad, y <u>cuatro días hábiles</u> cuando sea en localidad distinta.
b) Traslado de domicilio sin cambio de residencia.	<u>Un día.</u>
c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.	<u>El tiempo que se determine.</u>



<p>d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.</p>	<p><u>Durante los días de su celebración.</u></p>
<p>e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.</p>	<p>Sin especificar tiempo.</p>
<p>f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.</p>	<p>Derecho a <u>una hora de ausencia</u> al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en media hora al inicio y final de cada jornada o, en una hora al inicio o al final de cada jornada.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.</p> <p><u>La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</u></p> <p>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p>
<p>g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p>	<p>Ausencia de un <u>máximo de dos horas diarias</u> (percibiendo las retribuciones íntegras). Asimismo, <u>reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas</u> (con disminución proporcional de retribuciones). Podrá efectuarse tanto por el funcionario como por la funcionaria.</p>



<p>h) Por razones de guarda legal, para el cuidado directo de un menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. O para encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p><u>Reducción de jornada de trabajo</u>, con la disminución de retribuciones que corresponda.</p>
<p>i) Cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.</p>	<p>Solicitar una <u>reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral</u>, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes. Su hubiera mas de un titular por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.</p>
<p>j) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p><u>El tiempo indispensable.</u></p>



k) Asuntos particulares

Seis días.

Permisos de los funcionarios públicos. Art. 48, punto 2.

2. Días de libre disposición

Además de los establecidos por cada Administración, **Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio.** Mas un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

TRINIOS	DÍAS
Menos de 6	6
6	8
7	8
8	9
9	10
10	11
11	12
12	13
13	14
14	15
15	16

Nota: En cada Administración Pública, pueden existir acuerdos o pactos que modifiquen los días de libre disposición.

Permisos de los funcionarios públicos. Art. 49.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de la violencia de género.

Tipo del Permiso

Duración del permiso

a) Permiso por parto.

Dieciséis semanas ininterrumpidas.

Ampliable a dos semanas mas en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple.

Después de las seis semanas de descanso obligatorias para la madre, en el caso de que los padres trabajen, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El padre podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de disfrute de permisos simultáneos, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las correspondientes por parto múltiple o discapacidad del hijo.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, respetando las necesidades del servicio y los términos que reglamentariamente se determinen.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple.

Dieciséis semanas ininterrumpidas.

Ampliable a dos semanas mas en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que los padres trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los mismos, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En el caso de disfrute de permisos simultáneos, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las correspondientes por adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del hijo.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, respetando las necesidades del servicio y los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de adopción o acogimiento internacional y si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, además, un permiso de hasta dos meses de duración con la percepción de las retribuciones básicas. Independientemente de lo anterior, este permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa o resolución judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, serán los que se establezcan en el Código Civil o leyes civiles de las CC.AA. que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.



<p>c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.</p>	<p>Quince días, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción.</p> <p>Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).</p> <p>En los caso previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos será considerado como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos para los progenitores funcionarios, durante todo el periodo de duración del permiso y en su caso, durante los periodos posteriores, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho apercibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>Para los caso previstos en los apartados a), b) y c), una vez finalizado el permiso, se tendrá derecho a reintegrarse al puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así a como beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo habidas durante la ausencia.</p>
<p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.</p>	<p>Para este caso, las faltas de asistencias totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente; todo ello para hacer efectiva la protección o el derecho de asistencia social integral de la funcionaria víctima de la violencia sobre la mujer.</p>



Vacaciones los funcionarios públicos. Art. 50.

Tipo del Permiso	Duración del permiso
<p>Vacaciones anuales.</p>	<p>Como mínimo, durante cada año natural, unas <u>vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles</u>, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.</p> <p>A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, si perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.</p>

Nota: En cada Administración Pública, pueden existir acuerdos o pactos que siguen en vigor y que pueden modificar el número de días.

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral. Art. 51

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en el Capítulo V (lo mismo que se ha indicado en los cuadros anteriores para los funcionarios) y en la legislación laboral correspondiente.



PERMISO NO INCLUIDO EN EL ESTATUTO BASICO

Tipo del Permiso	Duración del permiso
<u>Licencia por matrimonio</u>	<p><u>15 días.</u> Aunque ha sido derogado expresamente el Artículo 71 de la Ley de 1964, que era el único que regulaba este tipo de permisos para la AGE y otras muchas Administraciones, ya que esta Ley tenía carácter básico en determinadas artículos como este, <u>el MAP se ha comprometido a mantener esta licencia, mediante instrucciones al efecto.</u></p> <p>En el resto de Administraciones, <u>donde no figure</u> en acuerdos o leyes específicas esta licencia, <u>deberán regular este tipo de permisos de forma explícita.</u></p>

Nota: En cada Administración Pública, pueden existir acuerdos, pactos o legislación específica, que siguen en vigor y que pueden modificar el número de días.