

## informe

# El Estatuto básico del empleado público incluirá al contratado laboral

**LA COMISIÓN** de expertos encargada a instancias del Ministerio de Administraciones Públicas de elaborar un informe sobre el futuro Estatuto Básico del Empleado Público propone que éste integre los principios y normas esenciales aplicables a todos los empleados públicos, ya tengan la condición de funcionarios o de contratados laborales. También propone aplicar las normas comunes del Estatuto a las relaciones de personal de todas las administraciones, organismos y entidades públicas y que tenga carácter de ley ordinaria.

Los expertos entienden que el Estatuto básico no puede llevar a término por sí sólo la necesaria reforma del empleo público, sino que debe ser desarrollado y detallado por las leyes del Estado y de las comunidades autónomas sobre la materia. Igualmente, se aboga por mantener los regímenes especiales del personal estatutario de los servicios de salud y el personal docente universitario, así como las peculiaridades que afectan al personal docente no universitario y personal investigador, así como el personal destinado en el extranjero.

Estas especificidades deberán regularse por las leyes del Estado o de las comunidades autónomas según la distribución constitucional de competencias.

Según los expertos, los empleados públicos deben ser clasificados en funcionarios públicos, ya sean de carrera o de carácter temporal; personal laboral, ya sea fijo o temporal; personal eventual y personal directivo.

Se propone remitir a la legislación relativa a la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de la Administración local y a la legislación sectorial correspondiente la determinación de los puestos de trabajo y funciones reservados a funcionarios públicos, estableciendo esta legislación un único tipo de régimen jurídico, estatutario o laboral, para los empleados que realizan cada tipo de función.

El Estatuto incluirá las peculiaridades de la relación laboral contractual, relativas a la contratación, promoción interna, derechos y deberes básicos, negociación colectiva y extinción de la relación laboral..

Los expertos creen que los contratos laborales en el empleo público deben acordarse por escrito, y debe establecerse la obligación de la Administración de motivar, en su caso, la decisión de no haber superado el trabajador el periodo de prueba.

También proponen que el cese del personal funcionario o contratado interino o temporal se produzca cuando finalice la situación transitoria que dio lugar a su nombramiento. A tal efecto, en el caso de que desempeñe una vacante de plantilla, la misma debe incluirse en la primera oferta de empleo público posterior a la interinidad, salvo que se decida su amortización. Asimismo, sugieren que las leyes generales o sectoriales sobre el empleo público establezcan plazos máximos para la convocatoria de las vacantes, transcurridos los cuales se entenderán amortizadas. El empleado temporal que sustituye a otro ausente debe cesar cuando éste se reincorpore a su puesto o pierda el derecho a reincorporarse.

Si el nombramiento o contrato temporal obedeciera a la necesidad de atender situaciones imprevistas o extraordinarias que supongan de la actividad administrativa para salvaguardar los intereses públicos, la comisión propone que cesen en cuanto tales situaciones desaparezcan o, a lo sumo, transcurrido el plazo máximo que establezca la legislación laboral.

La comisión de expertos considera que debe emitirse informe jurídico preceptivo, por el titular del órgano competente en cada caso, bajo su propia responsabilidad, sobre la imposibilidad legal de prorrogar de manera expresa o implícita el nombramiento de interino o contrato temporal que finaliza. Una vez emitido dicho informe, el titular del órgano de contratación asume la responsabilidad personal de naturaleza disciplinaria, patrimonial o, en su caso penal, que le corresponda según la legislación vigente por la prolongación irregular de la relación de servicio o laboral.

En el documento elaborado por la comisión de expertos se crea la figura de los directivos públicos, como una clase más de personal, siendo excluidas las condiciones de trabajo de este personal de la negociación colectiva y quedando parte de sus retribuciones vinculadas a los resultados de su gestión.

Por lo que se refiere a la oferta de empleo público, la comisión considera que el Estatuto debe limitarse a establecer que las vacantes que cada Administración decida cubrir con personal de carácter indefinido deben ser objeto de oferta pública. También observa que carece de sentido extender a todas las administraciones y organizaciones públicas un mismo formato de clasificación de puestos, funciones, grupos y categorías de empleados, por lo que aboga por preservar la máxima flexibilidad en el diseño estructural del empleo público en cada Administración. Esto significa que cada Administración podría crear, modificar o suprimir los cuerpos, escalas y grupos de funcionarios, y determinar los grupos profesionales del personal laboral con que cuenten.

Se mantiene la clasificación de los grupos de funcionarios en función de los niveles de titulación académica, si bien adecuándolos a la estructura actual prevista del sistema educativo. Así, el grupo inferior debería integrar aquellas funciones, puestos o grupos de acceso para los que se exija la titulación de enseñanza secundaria obligatoria. Por debajo de él, cualquier otro grupo de funcionarios preexistente debe considerarse a extinguir.

Un segundo grupo debería comprender las funciones, puestos o grupos de acceso para los que se exija la titulación de Bachillerato o equivalente. Por encima, habría que situar, bien un grupo integrador de las titulaciones universitarias o bien dos grupos diferenciados o dos subgrupos dentro de aquél. La diferencia permitiría integrar en el grupo o subgrupo aquellos supuestos en que se exija un título de postgrado e inclusive un título de grado de, al menos, 240 créditos, criterio que recoge el Estatuto de funcionarios de la Unión Europea. El grupo o subgrupo inferior podría integrar, entonces, aquellos supuestos en que se exija tan sólo un título de grado inferior a 240 créditos. La misma clasificación es extensible al personal laboral.

En cuanto al acceso a la función pública, la comisión propone prohibir las pruebas restrictivas y que cuando se combinen pruebas de capacidad con valoraciones de méritos, la puntuación que se otorgue a esta última fase y, en particular, a los méritos consistentes en la valoración de servicios ya prestados, debe ser proporcionada y o determinar por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Con respecto a la evaluación del rendimiento, la comisión de expertos es partidaria de que el Estatuto introduzca sistemas de evaluación del rendimiento de sus empleados, mediante la aplicación de criterios y técnicas que garanticen la objetividad e imparcialidad de la

evaluación, vinculando expresamente a sus resultados la promoción profesional y los complementos de productividad o similares.

## Pagas extras con mensualidad íntegra

**EN EL** capítulo de retribuciones los expertos proponen que las retribuciones básicas de todos los funcionarios públicos y, en concreto, del sueldo base y los trienios, sean establecidas por el Estado, como se viene haciendo, a través de las Leyes de Presupuestos, aunque previa consulta al resto de las administraciones y negociación colectiva.

Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, se aboga por que éstas alcancen el importe de una mensualidad íntegra de las retribuciones, incluidas las retribuciones complementarias de carácter fijo. Según el documento, cada Administración, el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local debe tener la posibilidad de establecer su propio modelo de retribuciones complementarias, vinculándolas ya sea a la progresión alcanzada en la carrera, a las características del puesto, actividad o funciones que desempeñe el funcionario, en atención en su caso a sus diferentes factores o componentes, a través de fondos sociales o de salarios diferidos, o en atención a la productividad o rendimiento de cada funcionario en el ejercicio de su cargo.

## Por una carrera profesional horizontal

**EN RELACIÓN** con la carrera profesional, los expertos consideran que el Estatuto debe permitir a las administraciones que lo deseen implantar un sistema de carrera horizontal, que no descansa en la movilidad jerárquica o vertical de ascenso a puestos de trabajo de nivel superior. Por el contrario, la base principal de la carrera profesional sería el reconocimiento de las habilidades técnicas y de trabajo desarrolladas por el empleado público, mediante las determinación de distintas categorías, fijando los criterios de progresión de una a otra y la compensación retributiva correspondiente a cada una.