

# Como el buen vino, el Estatuto del Empleado Público ha mejorado con el tiempo

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) puede considerarse el logro por excelencia para el empleado público, y es así, porque después de casi 30 años el mandato de nuestra Carta Magna se ha llevado a efecto: una norma básica para el trabajador de la Administración

**Carmen Perona Mata**  
Gabinete Jurídico FE CCOO

**DEBEMOS** congratularnos por ser CC.OO. el sindicato motor de la negociación de este Estatuto y su posterior legislación.

Si recordamos, en el año 1998 se intentó normar el llamado “Estatuto Básico de la Función Pública”, las diferencias con la actual Ley, son el objeto de este artículo.

Las diferencias comienzan por el propio título de la norma, si bien la Ley 7/2007 señala que el Estatuto es Básico y es del empleado público, en el Anteproyecto de 1998, era un Estatuto Básico para la función pública, es muy distinto un estatuto del trabajador de la administración que un estatuto para la administración.

En el ámbito que nos interesa, el de la enseñanza, observamos como el Estatuto Básico del Empleado Público incluye en su ámbito de aplicación, artículo 2 a las universidades públicas, esto es, el personal que presta servicios en las universidades públicas tiene como norma básica este Estatuto. En cambio en el anteproyecto de 1998 el personal de universidad quedaba regulado en una disposición adicional.

Lo mismo sucede con el personal investigador, pues tiene su cobertura en este mismo precepto, matizando que puede ser regulado por normas específicas que reflejen sus peculiaridades. Siguiendo con el artículo 2, en su apartado 3, refleja la jerarquía normativa en el ámbito docente, de modo que en primer lugar el personal docente se rige por la legislación específica de los docentes que dicte el Estado, en segundo lugar las normas que dicten las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias y en tercer lugar, por este Estatuto del Empleado Público, excepto en lo que se refiere a la carrera profesional, la promoción interna y las retribuciones básicas.

El EBEP establece dos logros retributivos importantes: uno, contemplado en el artículo 22.4, respecto al importe de las pagas extraordinarias, que será de una mensualidad completa de las retribuciones básicas y de las complementarias y el otro, estipulado en el artículo 25, al reconocer los trienios a los funcionarios interinos, esto es, el funcionario interino tiene derecho al abono de los trienios de los servicios prestados en cualquier administración pública.

## **La regulación de la carrera profesional en el EBEP es una notable aportación a la promoción del empleado público, entendida ésta por el derecho del mismo a la promoción horizontal**

Sin embargo, el anteproyecto de 1998 no reguló novedad alguna en estos términos retributivos, de manera que quedaban las pagas extraordinarias, en salario base y trienios, y los funcionarios interinos sin abono de su antigüedad en la administración pública. La regulación de la carrera profesional en el EBEP es una notable aportación a la promoción del empleado público, entendida ésta por el derecho del mismo a la promoción horizontal, con oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, de modo que se establece la carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón, sin cambiar de puesto de trabajo. Se mantiene la carrera vertical como el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, y se promociona vertical y horizontalmente dentro de la promoción interna.

Si recordamos lo establecido en el anteproyecto de 1998, este apartado era uno de los capítulos con más lagunas legales, pues la carrera profesional se reflejaba en virtud del concepto de categoría, pero no se desarrollaba el meritado concepto, ni la progresión en la carrera, por lo que se dejaba para una futura regulación, ya bien estatal o autonómica.

Así como el docente no universitario disfruta de una jubilación atípica, frente a la del resto de los funcionarios, la llamada ahora jubilación LOE, en el Estatuto se ha logrado la jubilación parcial para los empleados públicos en los mismos términos que para el resto de trabajadores. Esto significa una igualdad de derechos en el momento de la jubilación con aquellos regulados por el Estatuto de los Trabajadores. Por supuesto, el anteproyecto no hacía ninguna referencia a una modalidad de jubilación que no fuera la jurídicamente reglada en las normas anteriores.

Es importante destacar que dentro de las clasificaciones profesionales que se establecen en este Estatuto, los titulados universitarios pertenecen al Grupo A, y aquí si se observa la diferencia claramente, por ejemplo, con la normativa actual, en la que si eres diplomado perteneces al Grupo B y si tienes licenciatura perteneces al Grupo A. Con la entrada en vigor del EBEP tanto los diplomados como los licenciados pertenecen al Grupo A. En el anteproyecto no hubo novación al respecto de lo que ya teníamos.

## **Con la entrada en vigor del EBEP tanto los diplomados como los licenciados pertenecen al Grupo A**

# **Una buena segunda parte**

**LA LEY** que recoge el Estatuto Básico del Empleado Público ha entendido mejor que el anteproyecto los derechos de los empleados públicos, reconociendo derechos sobre permisos, como el de paternidad, licencias como la acumulación de jornada por lactancia, y

las excedencias, en cuanto amplía los periodos de excedencias por cuidado de familiares y del mantenimiento del puesto de trabajo.

No podemos olvidarnos del capítulo de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, que si bien estaba ya recogida en el anteproyecto, en el EBEP se regula de un modo más garantista para el representante de los trabajadores, creando ámbitos de negociación que benefician el diálogo y los acuerdos entre las organizaciones sindicales y la administración.

Se oye decir: nunca segundas partes fueron buenas, en este caso, el posterior Estatuto es mucho mejor que el anteproyecto primero.