

UGT RECLAMA LA NEGOCIACIÓN DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA LA AGE

En virtud de la **consulta pública previa** iniciada el 9 de marzo de 2020 por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública para la futura elaboración del **Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la AGE**, la Federación de empleadas y empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (**FeSP-UGT**), en tanto que Sindicato más representativo en el ámbito de la AGE, y representante de los intereses del conjunto de sus empleados públicos, consideró oportuno realizar el 19 de marzo de 2020 las **observaciones** que se detallan a continuación.

Deber de negociar el anteproyecto.

Sin perjuicio de este trámite, desde FeSP-UGT exigiremos la negociación del Anteproyecto de Ley en el seno de la Mesa General de Negociación de la AGE, en virtud del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 26.6 de la Ley 50/1997 del Gobierno.

Oportunidad y necesidad de la norma, 13 años después de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.

El EBEP estableció, en 2007, las bases que permitían la actualización y modernización de los sistemas y procedimientos que la Administración Pública debe utilizar para democratizar las relaciones laborales en su seno; planificar, evaluar y gestionar sus recursos humanos; al tiempo que posibilita que los empleados públicos incorporen el cúmulo de nuevos conocimientos y herramientas de gestión, imprescindibles para que los servicios que se prestan a la ciudadanía alcancen el mayor grado de calidad y eficacia.

Así, el EBEP pretende, en definitiva, que los sistemas y metodologías de gestión de los recursos humanos se orienten hacia una cultura que integre el cambio, la mejora y la innovación permanente en la actuación de la Administración Pública, así como el valor de los recursos humanos como factor clave para alcanzar esos objetivos.

Pues bien, en la AGE, ya vamos con 13 años de retraso al respecto, pues si bien es cierto que en virtud de Acuerdos y Pactos parciales sobre determinadas materias se ha avanzado de manera significativa, se hace precisa la elaboración de un Estatuto de la AGE, que desarrolle el EBEP y establezca las bases oportunas para el desarrollo reglamentario de otras materias.

La AGE, por detrás de las condiciones laborales de otras Administraciones Públicas.

El retraso aludido en el apartado anterior ha supuesto que algunos de los derechos de los empleados públicos de la AGE se sitúen a rebufo de las condiciones existentes en otras Administraciones Públicas que sí han desarrollado el EBEP (aunque sea parcialmente). Ejemplo de lo dicho, lo podemos encontrar en materias tan importantes como las siguientes: desarrollo de la carrera profesional horizontal, concreción de la evaluación del desempeño como instrumento objetivo para la percepción de determinadas retribuciones complementarias, racionalización de la estructura de Cuerpos y Escalas de la clasificación del personal, actualización de los mecanismos de selección, clarificación del sistema retributivo (fundamentalmente de las complementarias), delimitación de funciones de personal funcionario y laboral, fomento de los mecanismos de promoción profesional, etc.

Por consiguiente, resulta evidente la **necesaria aprobación de la Ley de Función Pública** de la AGE, que ofrezca las mismas posibilidades a sus empleadas y empleados públicos.

AHORA, NOS TOCA.

RECLAMA
LA
LEY
DE
FUNCIÓN
PÚBLICA
PARA
LA
AGE