

## CONSIDERACIONES DE UGT EN RELACIÓN CON ÁMBITO DE APLICACIÓN, PERSONAL DIRECTIVO E IGUALDAD. GRUPO DE TRABAJO DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA AGE.

### 1) ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Desde **UGT**, consideramos que la futura Ley de Función Pública debe ser de aplicación al personal funcionario y, en lo que proceda, también al personal laboral al servicio de la Administración General del Estado y al personal eventual, en los términos y con las limitaciones que se establecen en la propia norma y en lo que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica. Es el momento de afrontar que algunos aspectos normativos y retributivos que no han sido desarrollados (carrera horizontal) se apliquen de manera idéntica a todo el personal de la AGE, sin que haya distinción entre colectivos y sin que se puedan generar agravios entre los mismos.

También se aplicará dicha norma a los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la AGE.

En el ámbito subjetivo de aplicación se deberá hacer referencia a la posible aplicación de la norma al personal investigador y al personal empleado público de la AGE con legislación específica propia.

## **2) PERSONAL DIRECTIVO.**

Desde **UGT** consideramos que la futura Ley de Función Pública en la AGE debe contemplar una regulación específica del personal directivo. Sin constituir una clase de personal en el TREBEP, en su artículo 13 se establece la posibilidad de que cada Administración regule el régimen jurídico específico del personal directivo, así como los criterios para determinar su condición, inspirados, entre otros, por los siguientes principios:

- A) Cada Departamento u Organismo tiene que definir las funciones directivas profesionales a desempeñar por este personal.
- B) Designación bajo los principios de mérito, capacidad, idoneidad, publicidad y concurrencia.
- C) Está sujeto a evaluación, responsabilidad por su gestión y control de resultados conforme a los objetivos que les hayan sido fijados y sus condiciones de empleo no son objeto de negociación.
- D) Si es personal laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Hay que tener en cuenta que esta es una de las materias para las que el TREBEP no establece reserva de Ley, por lo que podría desarrollarse por norma de rango inferior a la Ley. Sin embargo, desde **UGT** planteamos que los principios básicos sobre la selección del personal directivo en la AGE queden contemplados en la futura Ley de Función Pública de nuestro ámbito. También es aconsejable que se determinen de forma explícita los puestos a cubrir por el personal directivo y, dentro de ellos, cuales estarán reservados a funcionarios y cuales a personal laboral.

Precisamente en la AGE se reguló en su día en la Ley 28/2006, con ocasión de la figura administrativa de las agencias, este personal directivo, señalándose que podría ser personal funcionario o laboral, pero concretando que parte de sus retribuciones estará a

vinculadas a su rendimiento, lo que repercutirá en el complemento retributivo que valore su productividad.

En definitiva, desde **UGT** recomendamos, en relación al personal directivo, que los desarrollos incidan a cerca de la profesionalidad de este tipo de personal, mediante el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 13, apartados 2 y 3, del TREBEP; y el establecimiento de aquellas medias que hagan posible que las y los empleados públicos puedan acceder a estos puestos directivos, siempre mediante una formación y cualificación suficientes, sin necesidad de pertenencia exclusiva a un determinado grupo, cuerpo o escala.

Consideramos que se deben concretar en la futura Ley de Función Pública de la AGE las funciones directivas públicas profesionales de carácter ejecutivo susceptibles de ser desempeñadas por este personal directivo público profesional, citamos a modo de ejemplo:

- a) Las referidas al establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) La participación en la formulación y ejecución de programas y de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.
- c) La planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial.
- d) La dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.
- e) La asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.

Además, consideramos desde **UGT** que quienes sean titulares de estos puestos directivos estarán sujetos a evaluación periódica

con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con las metas y objetivos que les hayan sido fijados, que podrán ser redefinidos en función de las políticas públicas que se impulsen en cada momento en la Administración General del Estado. En este sentido, en el sistema para la evaluación de sus resultados, que se determinará reglamentariamente, se tendrán en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios:

- a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) Diseño, planificación y gestión de proyectos.
- c) Dirección y gestión de personas.
- d) Gestión de recursos materiales, financieros o tecnológicos.

**UGT** también propone que en la futura Ley de Función Pública de la AGE se recoja el procedimiento de nombramiento y cese del personal directivo.

### **3) IGUALDAD.**

Desde **UGT** siempre hemos defendido que, en una sociedad en la que desgraciadamente existe la desigualdad de género y se violan derechos y libertades, la futura Ley de Función Pública en la AGE debe contener una regulación al respecto de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Más si tenemos en cuenta que es un principio jurídico universal reconocido tanto por la normativa internacional como por la española. Precisamente en nuestro ordenamiento jurídico interno contamos con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se trata de recoger en la norma, garantizándose el cumplimiento del artículo 14 de la Constitución Española, los principios

generales que aseguren un entorno laboral en la AGE en el que se respete, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la proscripción de cualquier diferencia de trato, de discriminación por motivos sexuales o de orientación sexual, así como cualquier otra conducta que comporte situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

En concreto, desde **UGT** defendemos que los órganos y el personal directivo de la AGE deben proveer, de acuerdo con los protocolos suscritos, todos los medios a su alcance para prevenir, sensibilizar, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de discriminación por género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad; así como confidencialidad, garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctimas, prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncia en supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Del mismo modo, desde **UGT** planteamos que la igualdad entre mujeres y hombres sea tenida en cuenta con criterio de paridad en la conformación de órganos como comisiones de valoración en los procesos de concursos de méritos.

#### **4) VARIOS.**

En varios, desde **UGT** quisiéramos hacer especial mención a las **retribuciones complementarias** porque en una futura Ley de Función Pública de la AGE sería necesario un desarrollo más preciso de estos conceptos retributivos, en concreto apostamos por:

- A) Una denominación de los complementos, ya que actualmente no se contempla de forma explícita en el artículo 24 del TREBEP.
- B) Los criterios concretos a tener en cuenta para su determinación.
- C) La inclusión del complemento de carrera vinculado a la carrera profesional horizontal tanto del personal funcionario como del personal laboral.
- D) La cuantía de cada complemento, sin perjuicio de las futuras actualizaciones, y el porcentaje de cada uno de ellos sobre el total de las retribuciones.

Con respecto al **complemento de destino**, resultaría aconsejable insistir en una mejor adecuación de los tramos y de las cantidades, resolviendo así la casuística generada por la torticera aplicación por parte de la Administración de varias medidas de los últimos fondos adicionales negociados, e incidir en una mayor vinculación a la carrera administrativa. Se deben fijar con carácter general los nuevos niveles mínimos asociados a cada grupo de clasificación de personal funcionario de la AGE, ya que ello vendrá a incidir a su vez el complemento de destino

En relación al **complemento específico**, desde **UGT** proponemos establecer un complemento genérico y mínimo, para cada puesto, susceptible de verse complementado si concurren otros factores (dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, penosidad, nocturnidad, etc), que se sumaría al genérico. Este tipo de complemento debería desglosarse en un conjunto de factores, elementos o componentes que permitiesen asignar, con mayor precisión y equidad, la retribución correspondiente al puesto de trabajo o a la función que el funcionario o la funcionaria en realidad desempeña. Si el contenido del puesto cambia, deben modificarse por tanto los factores que lo caracterizan, de ahí la importancia de concretarlo en las RPTs. Matizar también que los factores que determinen el complemento de específico no deben confundirse con los que componen el de productividad

Por último, en relación a la **productividad** (grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el resultado o rendimiento obtenidos), desde UGT volvemos a recalcar que los sistemas de evaluación deben ser negociados y eso debe plasmarse en la Ley de Función Pública de la AGE, y, además, como ha determinado el Portal de Transparencia, las cuantías designadas por este concepto ha de hacerse públicas.

Por lo que se refiere a la materia de **jornada, permisos y vacaciones**, el TREBEP regula de forma mínima estas cuestiones en los artículos 48 y siguientes, por lo tanto, existe margen en la futura Ley Función Pública de la AGE de desarrollo de este apartado, incorporando todos los avances que quedaron plasmados en la Instrucción de jornada y horarios de nuestro ámbito de 28 de febrero de 2019. Desde **UGT** siempre hemos reivindicado en la Administración General del Estado las 35 horas semanales, y es una oportunidad perfecta el hecho de que se recoja en la nueva norma cuyos principios generales estamos negociando.

En cuanto al sistema de clasificación del personal funcionario de la AGE, **UGT** siempre ha exigido desde 2007 la implementación del **Grupo B** y su futura concreción en la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.