



¡CONOCE EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO!

El **Estatuto Básico del Empleado Público** ha dejado de ser un mito para convertirse en una realidad. Con su **aprobación definitiva en el Congreso de los Diputados**, se da cumplimiento a una de las mayores aspiraciones de la FSP/UGT y de los empleados públicos de este país, así como a uno de los compromisos más importantes de los previsto en la Declaración para el Diálogo Social de las Administraciones Públicas.

La Federación de Servicios Públicos de UGT firmó con el Gobierno el "Borrador de Anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público" y este lunes 9 de abril se ha publicado la aprobación definitiva por el Congreso en el Boletín Oficial de las Cortes.

Según la Disposición Final **el Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el BOE**, por lo que **calculamos que en junio pueda estar en vigor** para los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Málaga.

Este documento, dada su importancia para todos los Empleados Públicos de todas las Administraciones Públicas, es conveniente que sea conocido por todos los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Málaga. A modo de resumen, se pueden destacar los diez puntos más relevantes del Estatuto Básico de la Función Pública de Ley:

1. Unifica la legislación vigente en esta materia -dejando al margen las incompatibilidades-, asegurando la coherencia del sistema al generar un marco común en lo relacionado con los derechos y las estructuras fundamentales, mientras facilita la adaptación del desarrollo de las normas a la necesidades específicas de cada administración.
2. El futuro Estatuto afectará por igual a cualquier empleado público, y establecerá las tipologías del personal en funcionario, laboral y eventual. Se establece la figura del personal directivo.
3. Articula distintos modelos de carrera y de promoción, horizontal y vertical ligados a la evaluación objetiva del desempeño.
4. Además, se introduce la carrera profesional horizontal, que permite la progresión sin cambiar de puesto de trabajo, lo que facilitará, entre otras cosas, que se corrija la tendencia al crecimiento de las estructuras como consecuencia del actual modelo de carrera sólo vertical, es decir, basado en la movilidad.
5. Las retribuciones básicas serán iguales para todas las administraciones públicas, mientras que las complementarias serán fijadas por cada administración, con lo que se logrará una estructura retributiva más acorde y adecuada a la realidad actual. En retribuciones se consiguen por ley dos de las reivindicaciones más históricas de la FSP-UGT, las PAGAS EXTRAORDINARIAS COMPLETAS y la percepción de TRIENIOS POR LOS FUNCIONARIOS.
6. Un Código de Conducta regulará los derechos y deberes de los empleados públicos. Será de obligada aplicación para todas las administraciones.
7. En la modernización de las normas de acceso y los procesos de selección, se apuesta por la profesionalización de los órganos de selección, anteponiendo, en su elección los criterios técnicos a la adscripción política, pero dando finalmente participación a las organizaciones sindicales en los tribunales de selección.
8. El Estatuto profundiza en el diálogo social añadiendo la posibilidad de constitución de una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, como órgano de relación permanente entre el sector público.

Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



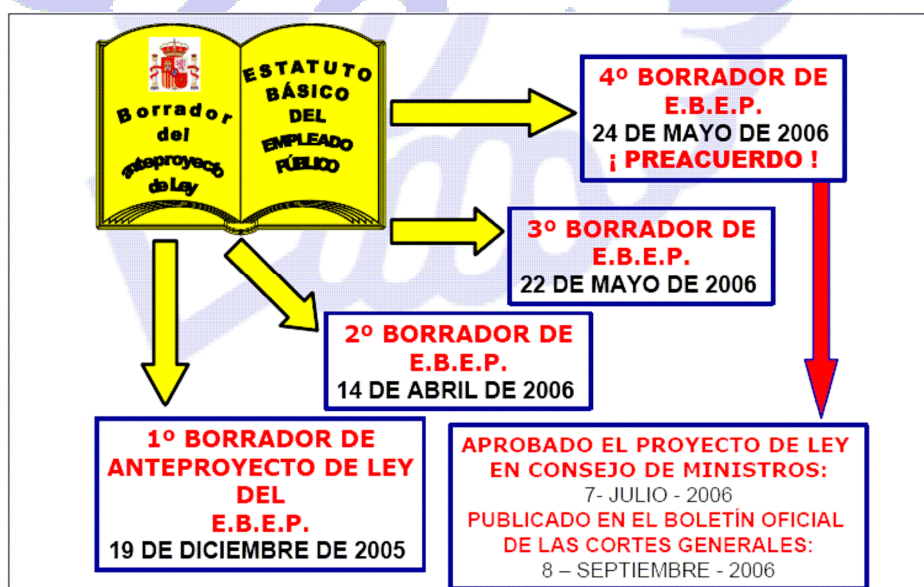
9. Se establece que las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural que esté dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente CON ANTERIORIDAD A 1 DE ENERO DE 2005.
10. Se recoge, por último, cuestiones que forman parte de la realidad social actual, como son el impulso a la igualdad de género, la lucha contra la violencia de género así como la tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o la protección ante situaciones especiales.

Por ello, la Sección Sindical de UGT en la Diputación de Málaga junto con la Federación de Servicios Públicos va a iniciar, con este número una campaña de difusión de su contenido, de forma amena y didáctica, al objeto de que todos tengamos el máximo conocimiento sobre su contenido.

Antecedentes

El "Borrador de Anteproyecto de Ley" fue aprobado en Consejo de Ministros (7-7-2006) como Proyecto de Ley y fue enviado a las Cortes Generales para su tramitación, con lo que se han incorporado algunas variaciones a través de las Enmiendas de los diferentes Grupos Parlamentarios. Es preciso destacar el amplio apoyo parlamentario que ha tenido, todos los grupos a excepción del popular, en lo que ha supuesto un nuevo paso del principal partido de la oposición en esa peligrosa estrategia del "aislacionismo" que viene manteniendo a lo largo de toda la legislatura.

Es importante destacar que el "Borrador de Anteproyecto de Ley" fue el resultado de dos años de trabajos, desde que la Comisión de Expertos creada por el Gobierno en Septiembre de 2004 presentó sus conclusiones en Abril de 2005. Y también cabe destacar que gran parte de las recomendaciones de aquel grupo de Expertos, claramente perjudiciales para los derechos de los empleados públicos, fueron rebatidas y descartadas durante la negociación con las Organizaciones Sindicales.



Este Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) es un gran avance en la organización de la Administración Pública de España, tras muchos años de dispersión legislativa, y

Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



supondrá la mayor reforma de la Administración Pública en los últimos 20 años, además de suponer el cumplimiento de un mandato Constitucional.



En el EBEP no se alcanzan la totalidad de las reivindicaciones de nuestro Sindicato, pero sí avanza en la consolidación de unas mejores condiciones de trabajo para los Empleados Públicos y supone un gran avance en diferentes aspectos de la Función Pública que son fundamentales para el funcionamiento de una Administración Pública moderna y eficaz.

Ámbito de Aplicación, Entrada en Vigor y Tipos de Empleados Públicos

El EBEP será de aplicación a todo el Personal (funcionarios y laborales) de las diferentes Administraciones Públicas:

Art. 1

1. El presente Estatuto tiene por objeto regular las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, Incluidos en su ámbito de aplicación.

Art. 2

2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al Personal Laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

ESTA LEY SE APLICA AL PERSONAL FUNCIONARIO Y EN LO QUE PROCEDA AL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS SIGUIENTES ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

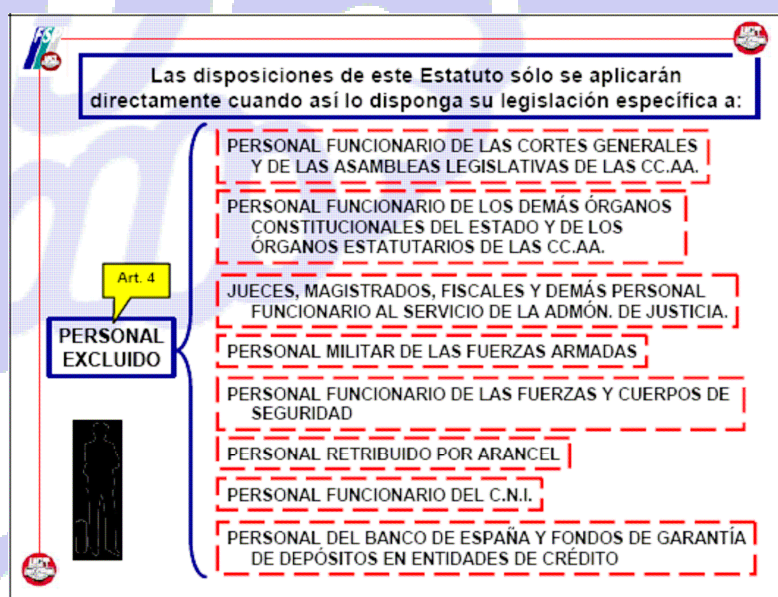
La Administración General del Estado
Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla
Las Administraciones de las Entidades Locales

Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de Derecho Público con Personalidad Jurídica Propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las AA.PP:

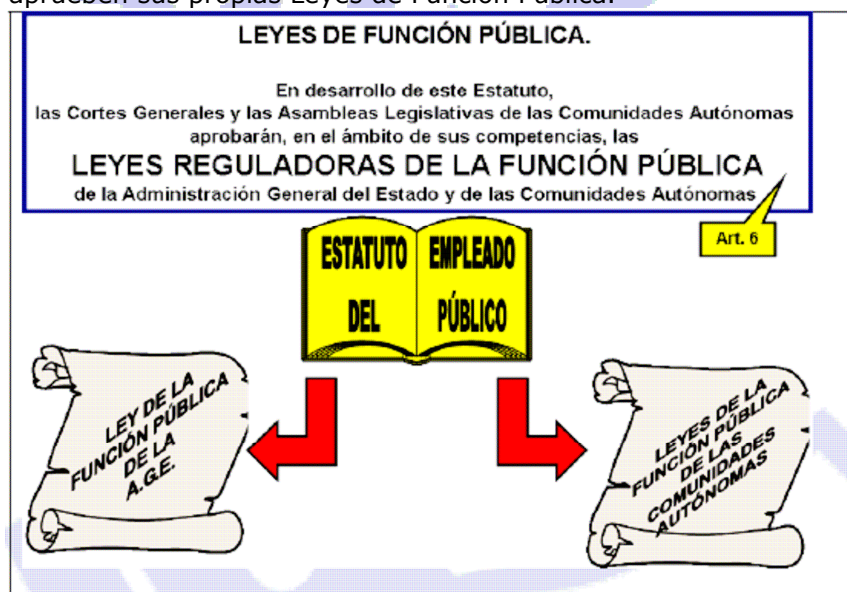
Las Universidades Públicas.



El Personal Funcionario de las Entidades Locales se regirá por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local. Los Cuerpos de Policía Local se regirán también por este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas. Además, el Estatuto tendrá carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público se rige por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan, por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables.



También es muy importante destacar que, una vez aprobado este EBEP y publicado como "Ley", es preciso que la Administración General del Estado y las diferentes Comunidades Autónomas aprueben sus propias Leyes de Función Pública.



Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

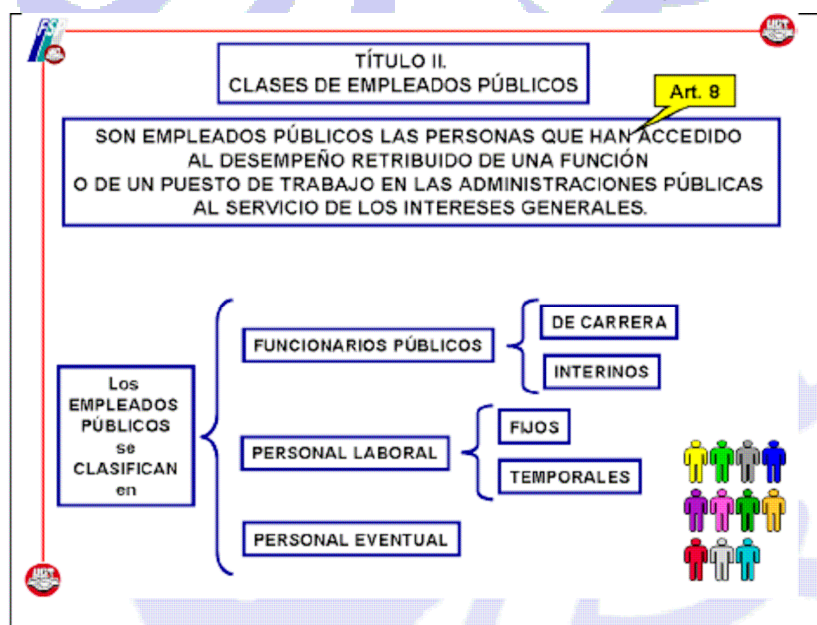
10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



En la Disposición Final 4ª se establece que **el Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el BOE**. Lo dispuesto en el EBEP en los capítulos II (Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño) y III (Derechos retributivos) del Título III y el capítulo III (Provisión de puestos de trabajo y movilidad) del Título V no podrá entrar en vigor hasta que dichas Leyes de Función Pública estén aprobadas.

No obstante, expresamente se indica que se reconocerán los trienios a los funcionarios y que este reconocimiento tendrán efectos retributivos a partir de la entrada en vigor del EBEP. Así pues, **es previsible que a partir de junio del 2007 los funcionarios y funcionarias de la Diputación de Málaga puedan cobrar la antigüedad mediante trienios**. El Estatuto, en su Título II, establece las clases de Empleados Públicos:



Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



Se establece la definición de Funcionario de Carrera (artículo 9) y de Funcionario Interino (artículo 10), así como los casos en los que podrá efectuarse el nombramiento de estos últimos.

SON FUNCIONARIOS DE CARRERA
QUIENES, EN VIRTUD DE NOMBRAMIENTO LEGAL,
ESTÁN VINCULADOS A UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
POR UNA RELACIÓN ESTATUTARIA REGULADA POR EL
DERECHO ADMINISTRATIVO,
PARA EL DESEMPEÑO DE
SERVICIOS PROFESIONALES RETRIBUIDOS
DE CARÁCTER PERMANENTE.

EN TODO CASO,
EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES QUE IMPLIQUEN LA
PARTICIPACIÓN DIRECTA O INDIRECTA EN EL
EJERCICIO DE LAS POTESTADES PÚBLICAS
O EN LA SALVAGUARDIA DE LOS
INTERESES GENERALES DEL ESTADO
Y DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
**CORRESPONDEN EXCLUSIVAMENTE A LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

Art. 9

FUNCIONARIOS INTERINOS
Son funcionarios interinos los que,
por razones justificadas de necesidad y urgencia,
son nombrados como tales para el desempeño de
funciones propias de funcionarios de carrera,
cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- ★ a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- ★ b) La sustitución transitoria de los titulares.
- ★ c) La ejecución de programas de carácter temporal.
- ★ d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses.

La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
El cese de los funcionarios interinos se producirá, en todo caso, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

Las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la Oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produzca su nombramiento, y si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

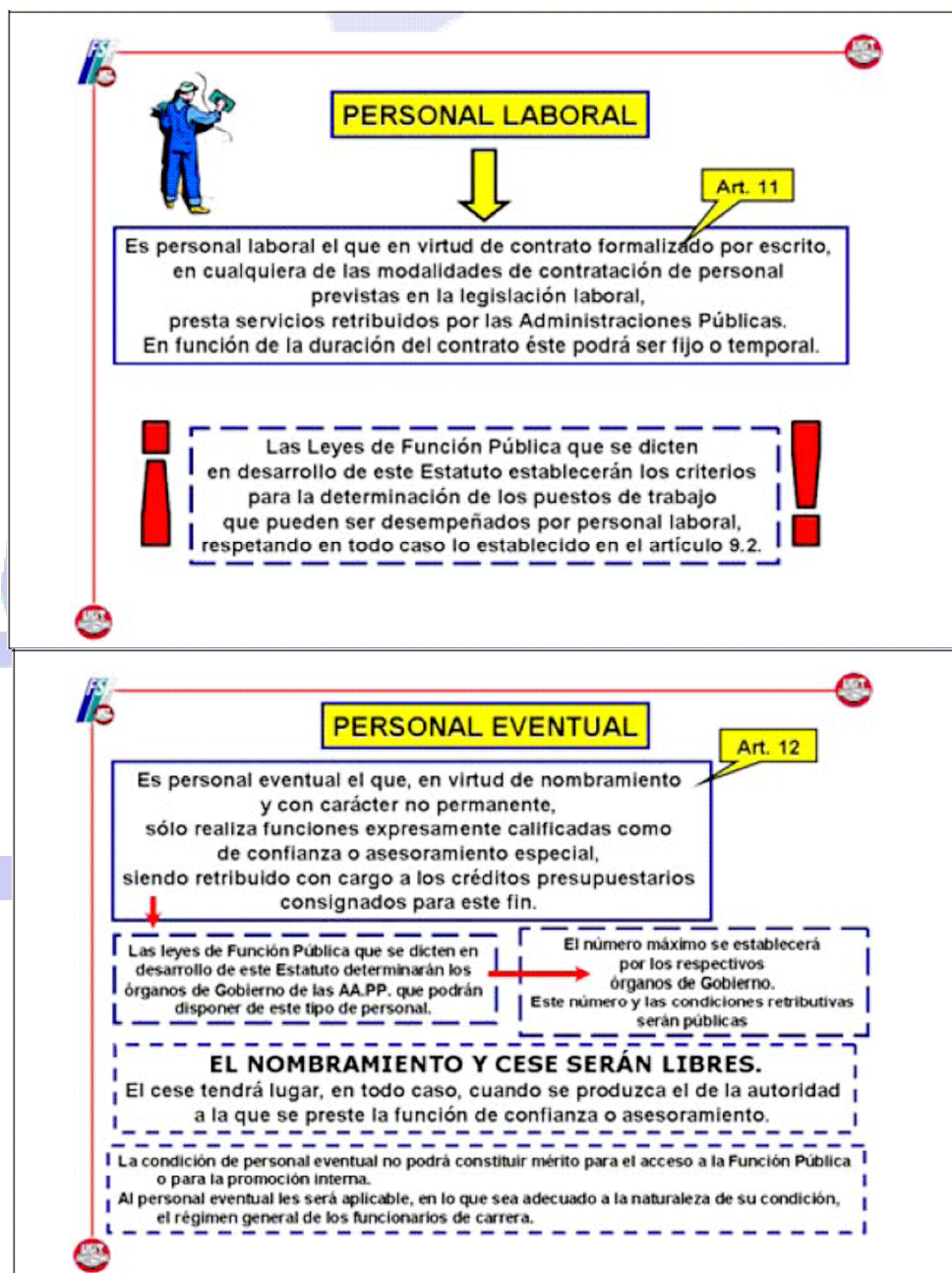
También se define al Personal Laboral y al Personal Eventual (puestos de especial confianza y asesoramiento). En ambos casos no hay variación alguna respecto a la legislación actual.

Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



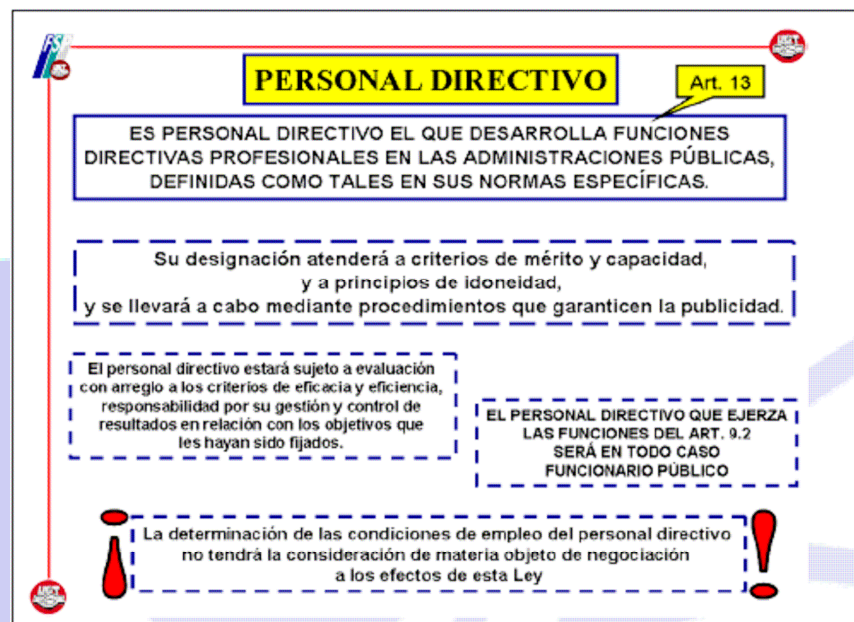
En el artículo 13 del Estatuto, se crea una nueva figura en el ámbito de la Función Pública, el "Personal Directivo", (al que, sin embargo, no se les incluye en el artículo 8 como una "clases de Empleados Públicos"), dejando a las diferentes Administraciones la libertad de establecer o no la creación, en su ámbito, de este "Personal Directivo".

Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

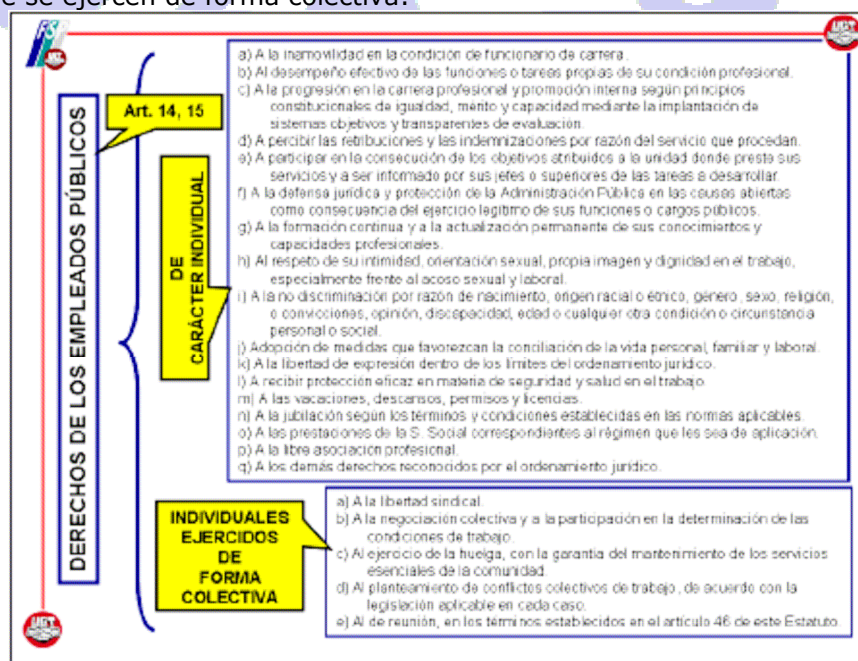
"La acción colectiva consigue objetivos"



La UGT se ha manifestado, en la negociación, en contra de crear esta figura nueva, tal y como se regula en el Estatuto, pero el Gobierno ha sido inflexible en su posición. Lo cierto es que aquellas Administraciones que decidan crear esta figura deberán delimitar en sus Leyes de Función Pública sus verdaderas funciones y condiciones de trabajo.

Derechos de los Empleados Públicos

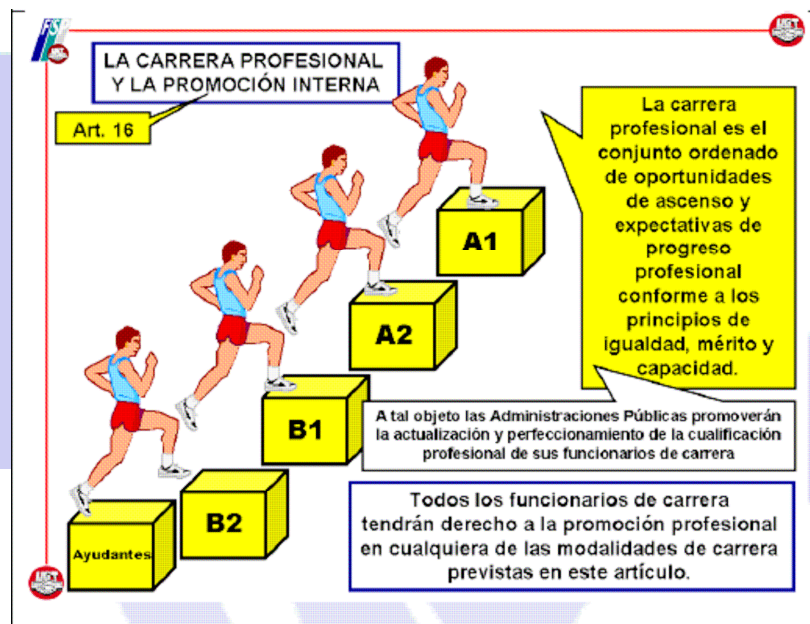
En los artículos 14 y 15 se recogen derechos de los empleados públicos, unos individuales y otros que se ejercen de forma colectiva:



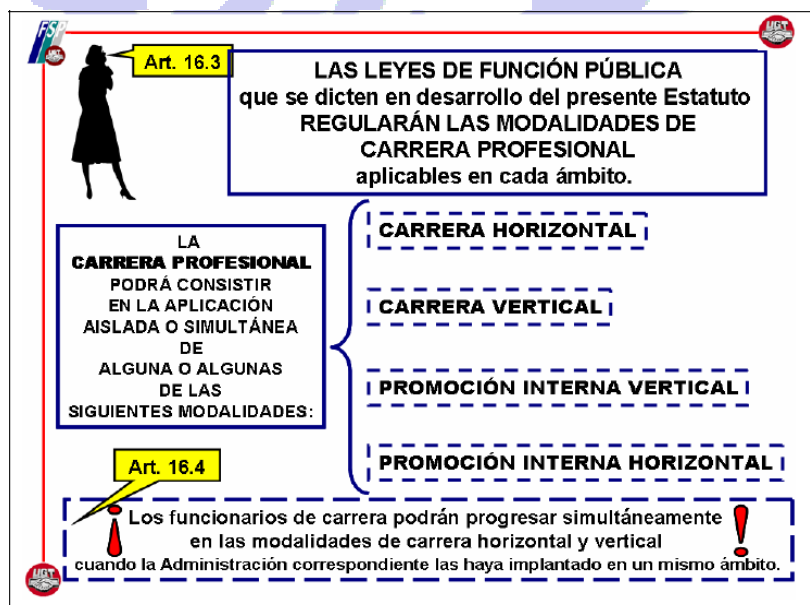


Derecho a la carrera profesional y promoción interna. La evaluación del desempeño

En el artículo 16, y siguientes, se regulan las modalidades de carrera profesional y promoción interna.

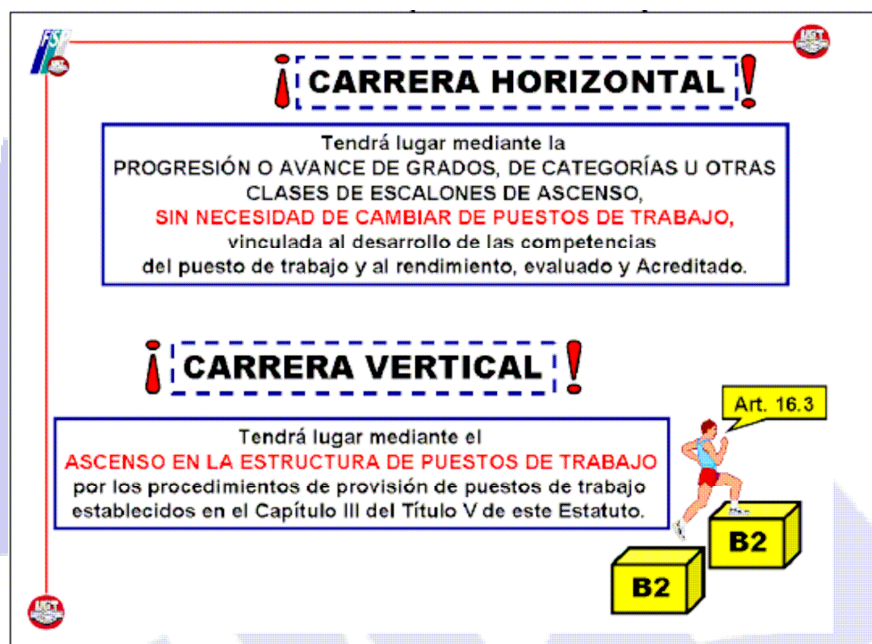


Uno de los aspectos más importantes de la nueva regulación del EBEP, es la existencia de **varias modalidades de carrera profesional**, y el reconocimiento expreso de que se podrán **aplicar de forma simultánea**, con lo que se amplían las posibilidades del Funcionario de mejorar sus condiciones de trabajo y sus retribuciones.





También supondrá una importante novedad la creación de la "carrera horizontal", en la que un Funcionario podrá progresar en "grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos" sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.



Se define la "carrera horizontal" y la "carrera vertical", así como la "promoción interna vertical" y la "promoción interna horizontal". La regulación específica de las diferentes modalidades establecidas en el EBEP, se realizará mediante las diferentes Leyes de Función Pública, de la AGE y de las Comunidades Autónomas.





En el artículo 17 se establecen las normas básicas de la "Carrera Profesional Horizontal" de los Empleados Públicos.

Art. 17

CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

se regulará en las leyes de desarrollo de este Estatuto conforme a las siguientes reglas:

A) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos.

Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

B) Se podrá valorar, en su caso, la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño así como la antigüedad.

Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada.

Es también muy importante destacar que en el "1º Borrador del EBEP" que el Gobierno presentó a los Sindicatos, no se contemplaba la Promoción Interna desde el actual Grupo "C" al actual Grupo "B", lo cual fue rechazado de forma tajante y durísima por este sindicato.

La Unión General de Trabajadores consideró esto como una brutal agresión a los derechos de los Funcionarios y así se le manifestó incluso al propio Ministro, adelantándole que si dicha pretensión no se modificaba la UGT se opondría con todas sus fuerzas a la aprobación de dicha Ley. Finalmente, el Gobierno modificó su posición y aceptó la propuesta de UGT.

Los actuales cinco grupos de clasificación (A,B,C,D y E), se estructuran ahora en dos: Administradores y Facultativos (con dos subgrupos A1 Superior y A2 Técnico) y, Ejecutivo (con dos subgrupos B1 Administrativo-Especialista y B2 Auxiliar). En la práctica no supone más que un cambio de denominación, formando parte de los actuales A y B del primer grupo y el D y C del segundo, tal y como se deduce de la DT 2ª (art. 76 y DT2ª)

Con respecto al actual grupo E (que pasa a denominarse Grupo de Ayudantes), el Estatuto deja a las distintas AA.PP., la posibilidad de mantenerlo o de declararlo a extinguir (art. 76 y DT2ª)

Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



LAS LEYES DE FUNCIÓN PÚBLICA QUE SE DICTEN EN DESARROLLO DE ESTE ESTATUTO ARTICULARÁN LOS SISTEMAS PARA REALIZAR LA **PROMOCIÓN INTERNA**

DEL SUBGRUPO TÉCNICO AL SUBGRUPO SUPERIOR, DEL SUBGRUPO ADMINISTRATIVO-ESPECIALISTA AL SUBGRUPO TÉCNICO Y DEL SUBGRUPO AUXILIAR AL SUBGRUPO ADMINISTRATIVO-ESPECIALISTA, ASÍ COMO EN SU CASO DEL GRUPO DE AYUDANTES AL SUBGRUPO AUXILIAR.

GRUPO "A"	A1: SUBGRUPO SUPERIOR
GRUPO "B"	A2: SUBGRUPO TÉCNICO
GRUPO "C"	B1: SUBGRUPO ADMINISTRATIVO-ESPECIALISTA
GRUPO "D"	B2: SUBGRUPO AUXILIAR
GRUPO "E"	GRUPO DE AYUDANTES

Art. 18

En los aspectos básicos de la Promoción Interna, el EBEP establecerá los criterios generales que regirán dicha Promoción, manteniéndose los principios que actualmente establece la legislación vigente.

Art. 18

PROMOCIÓN INTERNA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Los procesos selectivos de promoción interna garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

LOS FUNCIONARIOS DEBERÁN:

- 1 → poseer los requisitos exigidos para el ingreso,
- 2 → tener una antigüedad de, al menos, 2 años de servicio activo en el Subgrupo inmediato inferior
- y
- 3 → superar las correspondientes pruebas selectivas.



Art. 18

**PROMOCIÓN INTERNA
DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

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

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 Capítulo II también se establecen las bases de la "Evaluación del Desempeño", concepto éste que va a ser muy importante en el futuro desarrollo de las diferentes Leyes de Función Pública de las diferentes Administraciones Públicas.

Título III - Capítulo II. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 20

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.

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 importante destacar que esta "evaluación del desempeño" garantizará un sistema justo, objetivo, público e imparcial de "valoración" que tendrá repercusión sobre las retribuciones (sustituyendo al actual sistema de "productividades" que en muchas Administraciones son totalmente arbitrarias) y la carrera profesional.

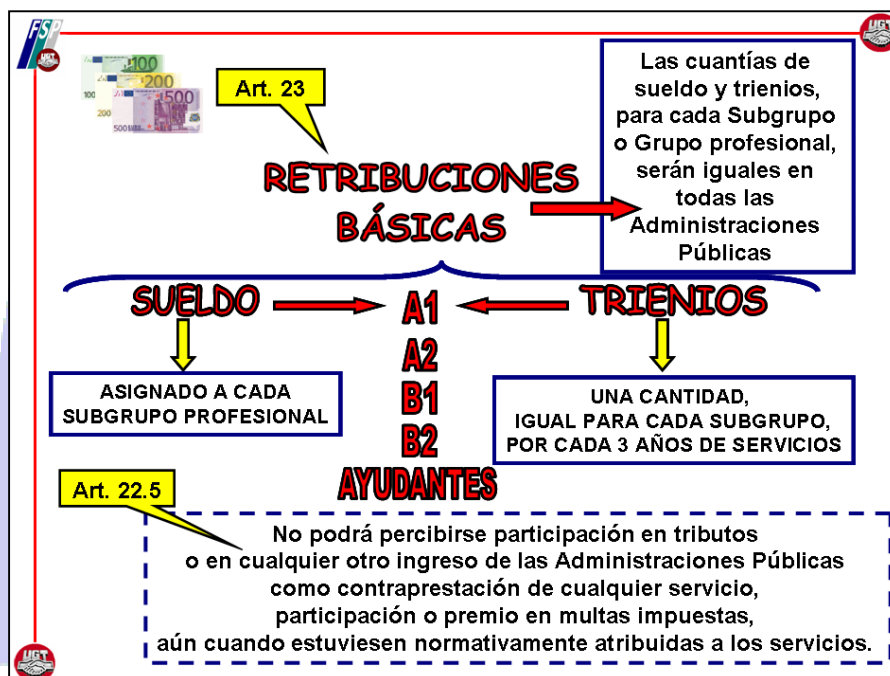
Derechos Retributivos

La regulación de esta materia ha experimentado significativas modificaciones con respecto a la normativa vigente. Cabría destacar:

- Las cuantías del sueldo y trienios, así como la composición de las pagas extraordinarias, serán iguales en todas las AA.PP. (art. 22 y 23)
- Las PAGAS EXTRAORDINARIAS, comprenderán además de las retribuciones básicas, la totalidad de las retribuciones complementarias, excepto las que tienen que ver con la productividad (art. 22)
- EL PERSONAL INTERINO devengará TRIENIOS cuando concurren las siguientes condiciones: entrada en vigor de este Estatuto y que haya efectuado la consolidación de empleo temporal en la Admón. correspondiente según la Disposición Transitoria Tercera (art. 25 y DT 3ª)
- Se otorga refrendo legal, con carácter básico, a los PLANES DE PENSIONES bajo la denominación de "retribuciones diferidas" (art. 29)
- La estructura de las RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS, es susceptible de ser ampliada por las Leyes de Función Pública de las distintas Admones. (art. 24)
- En las retribuciones del PERSONAL LABORAL se han eliminado todas las cortapisas que pretendía incluir la Admón. (fiscalización previa e invalidez de los acuerdos retributivos) (art. 27)

En retribuciones se consiguen por ley dos reivindicaciones históricas de UGT, las PAGAS EXTRAORDINARIAS COMPLETAS y la percepción de TRIENIOS POR LOS FUNCIONARIOS.





Derecho a la Negociación Colectiva, Representación y Participación Institucional. Derecho de reunión

Esta es una de las materias con más avances en relación a la legislación actual e incluso con respecto al Capítulo XVIII del malogrado Proyecto de Ley de Estatuto de 1999. Todas estas modificaciones sirven para la definitiva configuración de un DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, real y efectivo en las AA.PP, tal y como se deduce de los puntos que reflejamos a continuación:

- Creación de una MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS AA.PP., para fijar las condiciones de trabajo comunes de todos los ee.pp. (art. 36)
- Obligación de crear MESAS GENERALES comunes en cada AA.PP (art. 36)
- Evitar en las mesas de negociación de funcionarios la IRRADIACIÓN hacia mesas sectoriales a los sindicatos que no sean más representativos (art. 33)
- Se regulan las reglas de funcionamiento de las Mesas de Negociación (válida constitución, nº máximo miembros, etc) (art. 35)
- Las MATERIAS objeto de negociación se han visto sustancialmente ampliadas incluyendo entre otras: los criterios que fijen la evaluación del desempeño, el acceso, la carrera y la provisión, los planes de empleo, la provisión social complementaria, etc. (art. 37)
- EFICACIA DIRECTA DE PACTOS Y ACUERDOS (art. 38)
- Obligada RENEGOCIACIÓN en caso de falta de ratificación de un Acuerdo o negativa a incorporarlo en el Proyecto de Ley correspondiente (art. 38)
- Se garantiza el CUMPLIMIENTO DE LOS PACTOS Y ACUERDOS salvo por causas excepcionales de interés público o catástrofe nacional, en cuyo caso se debe informar a las OO.SS. (art. 38)
- ULTRACTIVIDAD de Pactos y Acuerdos, una vez concluida su duración evitando vacíos (art. 38)

Colectiva Información

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

10 de abril de 2007

"La acción colectiva consigue objetivos"



- Incremento en un 20% de la ESCALA referida al nº de representantes de las Juntas de Personal, que implicará un incremento del crédito horario. Supone equipararlo a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores (art. 39)
- Configuración de mecanismos de SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (Mediación y Arbitraje) (art. 45)
- Se otorga legitimidad a las OO.SS. para recurrir las resoluciones de los Órganos de Selección (art. 37)
- Las MATERIAS ORGANIZATIVAS de la Admón. cuando incidan en las condiciones de trabajo serán negociadas (ahora sólo se prevé la mera consulta) (art. 37)
- Se reconoce legitimidad negocial a las asociaciones de Municipios y Entidades Locales de ámbito supramunicipal (art. 34)

Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Resulta novedoso que una norma básica regule estas materias, aunque lo hace con carácter de "mínimo" y "supletorio", recogiendo los permisos y vacaciones tradicionales. Los permisos están adaptados a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la violencia de género. Se deja un amplio margen de actuación a las AA.PP., en el desarrollo de estas materias. La novedad, consiste en su regulación en una norma básica, algo que no ocurre en la actualidad.

Deberes de los empleados públicos. Código de conducta

Este capítulo aparece desarrollado sin ninguna intención moralista, como ocurría en el Proyecto de Ley de Estatuto de 1999, configurando un código ético que, atendiendo a la especificidad y modernización de las AA.PP., persigue una mayor calidad de los servicios públicos de cara al ciudadano.

Otros aspectos destacables para el personal de Diputación de Málaga

- No se impide la presencia de las Organizaciones Sindicales en los órganos de selección de funcionarios. Para el personal laboral permite, vía negociación colectiva, formas de colaboración en esta materia (arts. 60 y 61)
- Se prevé la posibilidad de cubrir las renuncias de funcionarios aprobados con los aspirantes que sigan a los aprobados con el fin de asegurar las plazas convocadas y para la selección de funcionarios interinos (art. 61)
- Como medida contra la precariedad, obliga a que las Ofertas de Empleo Público contengan hasta un 10% adicional de las plazas comprometidas (art. 70)
- Esta materia presenta una novedad importantísima con respecto a la legislación actual, consistente en la READMISIÓN del personal laboral fijo cuando sea declarado IMPROCEDENTE EL DESPIDO POR CAUSA DISCIPLINARIA, equiparando la salida del personal laboral a la del funcionario.
- En la Disposición Transitoria Cuarta relativa a la CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO se establece que las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural que esté dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente CON ANTERIORIDAD A 1 DE ENERO DE 2005.

PARA MÁS INFORMACIÓN PODÉIS CONSULTAR EL RESTO DE DOCUMENTOS QUE OS ENVIAMOS O CONTACTAR CON LA SECCIÓN SINDICAL DE UGT EN LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA