

ESTATUTO BÀSICO

**Serveis Públics
UGT de Catalunya**



Via Laietana, 18 7a planta
08003 BARCELONA
Tel. 93 295 61 00 Fax. 93 295 61 08
fsp@catalunya.ugt.org

RESUMEN DEL

ESTATUTO BÀSICO

DEL EMPLEADO PÚBLICO

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

ART. 103.2: LA LLEI REGULARÀ L'ESTATUT DELS FUNCIONARIS PÚBLICS.

ART. 149.1.18: L'ESTAT TÉ LA COMPETÈNCIA SOBRE LES BASES DEL RÈGIM ESTATUTARI DELS FUNCIONARIS PÚBLICS.

Per tant, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic dona compliment a un mandat constitucional amb 28 anys d'endarreriment i suposa la definitiva democratització de les relacions laborals a les administracions públiques.

ANTECEDENTS HISTÒRICS

- La promulgació de la Constitució de 1978 suposa la derogació automàtica de molts dels preceptes de la Llei de funcionaris civils de l'Estat de 1964 per la seva inconstitucionalitat sobrevinguda.
- La Llei 30/1984 de mesures urgents per a la reforma de la Funció pública va suposar la necessària i urgent adaptació provisional de la legislació sobre Funció Pública a la Constitució fins que es promulgés l'Estatut previst a la mateixa Constitució.
- Des d'aleshores hi ha hagut diversos intents de promulgar l'esmentat Estatut. L'antecedent més immediat que es va concretar en un projecte de Llei l'any 1999 (que disposava de l'aval sindical) però que va decaure com a conseqüència de la dissolució de les Corts. Malgrat això, en la següent legislatura, el mateix Govern va desestimar la possibilitat de tornar-lo a tramitar.
- L'any 2004, amb l'arribada al govern del PSOE, es va constituir el Foro del Diàleg Social que té una concreció específica en les Administracions públiques en virtut de la Declaració per al Diàleg Social a les Administracions Públiques, de 21 de setembre de 2004, amb la participació de la UGT.
- L'esmentada Declaració conté de manera expressa el compromís d'elaborar un **Estatut bàsic de l'empleat públic**.
- El procés es va iniciar amb la designació d'un grup d'experts que va elaborar un informe, va continuar amb nombroses reunions entre les administracions implicades i va concloure amb un intens procés de negociació amb les organitzacions sindicals presents a la Declaració per al diàleg social, el resultat de la qual ha donat lloc a l'Acord subscrit el mes de juny de 2006.

4. LEGISLACIÓ BÀSICA

SITUACIÓ ABANS DE L'ESTATUT BÀSIC

Una gran dispersió legislativa evidenciada a:

- Llei de funcionaris civils de l'Estat de 1964.
- Llei 30/1984 de reforma de la Funció pública (només alguns articles enumerats en el seu article 1.3).
- Llei 53/1984 d'incompatibilitats.
- Llei 9/1987 d'òrgans de representació (LORAP, la pràctica totalitat dels seus articles).
- Llei 7/1985 de les bases de règim local (part de l'articulat).
- Reial decret legislatiu 781/1986 text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local (part de l'articulat).

- Llei 17/1993 incorporació a la Funció pública membres Unió Europea.

SITUACIÓ DESPRÉS DE L'ESTATUT BÀSIC

- Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en tots els seus preceptes.
- Llei 53/1984 d'incompatibilitats (no ha estat inclosa a l'Estatut per tenir un àmbit d'aplicació més ampli que el mateix Estatut).

5. L'ESTATUT BÀSIC: UNA EINA NECESSÀRIA I MOLT ÚTIL

L'Estatut bàsic presenta uns continguts mínims i homogenis per al conjunt dels empleats públics, cosa que facilita un posterior desenvolupament territorial i sectorial sobre unes bases que donen resposta a moltes de les expectatives generades en els empleats públics i que a la UGT hem fet nostres. Entre les matèries susceptibles de desenvolupar-se cal destacar:

- Llocs i funcions susceptibles de ser ocupats pel **Personal eventual** (art. 12).
- Determinació del per què i per a què del **Personal directiu** (art.13).
- Regulació de les modalitats de la **Carrera professional**, aplicables a cada àmbit (art. 16).
- Articulació dels sistemes per realitzar la **Promoció interna** (art.18).
- Els sistemes d'**Avaluació del treball** (art. 20).
- L'estructura de les **Retribucions complementàries** (art. 24).
- Determinació de la **Jornada, permisos i vacances** (art. 47 a 51).
- Aprovació de **Plans de recursos humans** (art. 69).
- Estructuració dels **Llocs de treball** a través dels mecanismes que considerin més oportú (art. 75).
- Possibilitats d'extingir o mantenir l'actual **Grup e** (grup d'ajudants) (art. 76)
- Concreció de les diferents formes de **Mobilitat** (art. 81 a 84).
- Ampliar el ventall de **Situacions administratives** (art. 85).
- Tipificació de les **Faltes greus i lleus** (art. 95).

Aquesta regulació evidencia la importància de participar i vigilar el desenvolupament de l'Estatut i, per tant, la rellevància de la negociació col·lectiva en cada àmbit i sector .

6. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, tal com indica el seu nom, resulta d'aplicació al **Conjunt d'empleats públics** (funcionaris, estatutaris i laborals) i a **Totes les administracions públiques**, amb independència de la forma jurídica (agències, organismes, consorcis, entitats...).

Centrant-nos en determinats col·lectius, la situació dels quals no quedava prou clara en els primers esborranys, després de la negociació amb els sindicats, s'ha aconseguit:

- APROXIMACIÓ de les condicions de treball del personal laboral respecte al personal funcionari.

- Una menció explícita del PERSONAL DE CORREUS a l'art.5, que serveix per vincular l'esmentat personal a la resta de funcionaris, malgrat que en l'actualitat Correus és una Societat Anònima.
- AL PERSONAL ESTATUTARI li és d'aplicació la pràctica totalitat de l'Estatut, excepte algunes exclusions lògiques. En els primers esborranys, només els era d'aplicació supletòriament (art.2).
- Es garanteix el manteniment de la situació actual per als funcionaris de la POLICIA LOCAL (art.3).

L'àmbit d'aplicació supera àmpliament el previst a la Llei 30/1984 i fins i tot el del projecte de llei de 1999.

7. CLASSES D'EMPLEATS PÚBLICS

La definició d'EMPLEAT PÚBLIC, en una llei bàsica, suposa una novetat històrica, ja que és un concepte jurídic nou i que transcendeix de les clàssiques distincions en funció del règim jurídic de la relació de serveis (art.8).

A més s'actualitza i adapta a la realitat actual, LA DEFINICIÓ RELATIVA A FUNCIONARIS I PERSONAL LABORAL que apareixien a la Llei de Funcionaris civils de l'Estat de 1964 (art. 9 i 11).

En la regulació del PERSONAL INTERÍ s'estableix alguna garantia per evitar la temporalitat (inclusió automàtica a la OPE posterior, art. 10).

Es crea la figura del PERSONAL DIRECTIU, que sense constituir una classe de personal, haurà de perfilar a les lleis de desenvolupament (art. 13).

Les definicions contingudes a l'Estatut serveixen per actualitzar i modernitzar jurídicament les diferents classes d'empleats públics, i crear una categoria única que engloba les anteriors .

8. UN GRAN TÍTOL RELATIU A DRETS I DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS

El títol III de l'Estatut aglutina gran part del seu articulat (de l'art. 14 al 54, ambdós inclosos) i regula les matèries següents:

CAPÍTOL I: Drets dels empleats públics (art. 14 i 15).

CAPÍTOL II: Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació del treball (art. 16 a 20).

CAPÍTOL III: Drets retributius (art. 21 a 30).

CAPÍTOL IV: Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió (art. 31 a 46).

CAPÍTOL V: Dret a la jornada de treball, permisos i vacances (art. 47 a 51).

CAPÍTOL VI: Deures dels empleats públics. Codi de conducta (art. 52 a 54).

És evident que aquest títol, per la quantitat i importància de les matèries que regula, configura la columna vertebral de l'Estatut Bàsic.

9. CAPÍTOL I: Drets dels empleats públics (art. 14 i 15).

L'Estatut distingeix entre drets individuals i drets col·lectius.

Es produeix una ACTUALITZACIÓ DEL CATÀLEG DE DRETS tant individuals com col·lectius. Així regula, entre altres aspectes:

- La discapacitat com a causa de no discriminació.
- Mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Respecte a la intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i laboral.

Cal destacar la importància que aquest gran ventall de drets (aplicable a funcionaris, estatutaris i laborals) aparegui a la legislació bàsica. La Llei 30/1984 no inclou els drets dels funcionaris.

10. CAPÍTOL II: Dret a la carrera professional i a la promoció interna. L'avaluació del treball desenvolupat (art. 16 a 20)

Defineix les diferents modalitats de carrera professional (HORIZONTAL, VERTICAL, PROMOCIÓ INTERNA VERTICAL I PROMOCIÓ INTERNA HORIZONTAL), deixant a les lleis de Funció Pública de desenvolupament la concreció de les modalitats aplicables a cada àmbit.

L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DEL TREBALL DESENVOLUPAT és una de les matèries més novadores de l'Estatut i que va generar força controvèrsia en el procés de negociació. La matèria va anar evolucionant positivament durant l'esmentat procés fins a configurar-se com:

- Un dret de l'empleat públic (art.14.c) que s'ha d'adequar a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.
- S'aplicaran sense menysteniment dels drets dels empleats públics.
- Seran objecte de negociació les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment del treball desenvolupat (art. 37.1.d).

La millora produïda en el procés de negociació i la concreció que es requereix en aquesta matèria en les lleis de desenvolupament, poden convertir aquest aspecte en un element positiu en la carrera, promoció i determinació de la productivitat dels empleats públics.

11. CAPÍTOL III: Drets retributius (art. 21 a 30)

La regulació d'aquesta matèria ha experimentat modificacions significatives d'acord amb la normativa vigent. En aquest sentit caldria destacar que:

- Les quanties de sou i triennis i la composició de les pagues extraordinàries, seran iguals en totes les administracions públiques (art. 22 i 23).
- LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES comprendran, a més de les retribucions bàsiques, la totalitat de les retribucions complementàries, excepte les que tenen a veure amb la productivitat (art. 22).
- EL PERSONAL INTERÍ meritarà TRIENNIS que es reconeixeran a partir del 13 de maig de 2007, tenint en compte el temps treballat fins aquell moment i s'abonaran a partir d'aleshores, sense efectes retroactius.
- Es facultava legalment, d'acord amb la Llei de Pressupostos de cada any, a fer aportacions pressupostàries als plans de pensions, els quals tindran la consideració de "retribucions diferides". (art. 29), acabant d'aquesta forma amb la discussió sobre la naturalesa jurídica d'aquestes aportacions.

- L'estructura de les RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES és susceptible de ser amplificada per les lleis de Funció pública de les diferents administracions (art. 24).
- Quant a les retribucions del PERSONAL LABORAL s'han eliminat, en el procés de negociació, tots els entrebancs que l'Administració podia incloure per fer efectius els Acord signats (p.ex. la ratificació prèvia per Acord de Govern de l'acord o conveni signat, etc.). Ara, un cop signat un Acord o conveni amb efectes retributius, aquest serà plenament vinculant per l'Administració i el seu compliment només podrà quedar supeditat als límits pressupostaris d'increment de la massa salarial que estableixi la Llei de Pressupostos.

En retribucions s'han aconseguit per llei dues de les reivindicacions més històriques de la FSP-UGT: les pagues extraordinàries completes i la percepció de triennis pels interins.

12. CAPÍTOL IV: Dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió (art. 31 a 46)

Sense cap dubte aquesta és una de les matèries en què s'han produït més avenços en relació amb la legislació vigent fins ara i fins i tot respecte al capítol XVIII del malaguanyat Projecte de Llei d'Estatut de 1999, que havia estat consensuat amb les organitzacions sindicals.

Totes aquestes modificacions serveixen per a la definitiva configuració d'un **Dret a la negociació col·lectiva** real i efectiu a les administracions públiques, tal i com es dedueix del següent:

- La creació d'una **Mesa de negociació de les administracions PÚBLIQUES** per fixar les condicions de treball comunes de tots els empleats públics (funcionaris, estatutaris i laborals, art. 36).
- L'obligació de crear també **Meses generals comunes** en cada una de les administracions públiques (art. 36).
- En les meses de negociació de funcionaris s'evita la **Irradiació** cap a les meses sectorials dels sindicats que no siguin més representatius (art. 33).
- Es regulen les regles de funcionament de les meses de negociació (vàlida constitució, nombre màxim de membres, etc., art. 35).
- Les MATÈRIES objecte de negociació s'han vist substancialment ampliadades. S'han inclòs, entre d'altres, a més de les clàssiques, els criteris que fixen l'avaluació de l'acompliment del treball desenvolupat, l'accés, la carrera i la provisió, els plans d'ocupació, la provisió social complementària, etc., art. 37).
- Es reconeix **L'eficàcia directa de pactes i acords i l'obligada renegociació** en cas de falta de ratificació d'un acord o de negativa a incorporar-lo en el Projecte de Llei corresponent (art. 38). La garantia de **Compliment dels pactes i acords** preveu que aquests s'han de complir excepte per causes excepcionals d'interès públic o catàstrofe nacional, i en aquests casos s'ha d'informar a les organitzacions sindicals (art. 38).
- Es reconeix L'**Ultraactivitat** de pactes i acords, una vegada conculsa la seva durada, evitant buits temporals (art. 38).
- S'incrementa en un 20% l'ESCALA referida al nombre de representants de les Junes de personal, cosa que implicarà un increment del crèdit horari que l'equipara a l'escala prevista a l'Estatut dels Treballadors (art. 39).
- Es configuren mecanismes de **Solució extrajudicial de conflictes** (mediació i arbitratge, art. 45).

- S'atorga legitimitat a les organitzacions sindicals per recórrer les resolucions dels òrgans de selecció (art. 37).
- Les **Matèries organitzatives** de l'Administració, quan incideixin en les condicions de treball, hauran de ser negociades (ara només es preveu la mera consulta, art. 37).
- Es reconeix legitimitat negociada a les associacions de municipis i entitats locals d'àmbit supramunicipal (art. 34).

Podem resumir dient que en aquesta matèria s'ha fet un important esforç per aclarir els principis, el contingut i els efectes de la negociació col·lectiva, i també per millorar-ne el seu articular, la qual cosa coincideix amb les demandes plantejades en aquest tema la FSP-UGT.

13. CAPÍTOL V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances (art. 47 a 51)

És novetat que una norma bàsica reguli aquestes matèries, encara que és precís advertir que ho fa amb caràcter "supletori" i de "mínims", recollint els permisos i les vacances tradicionals.

Els permisos estan adaptats a la normativa de conciliació de la vida familiar i laboral i sobre la violència de gènere.

Es deixa un ampli marge d'actuació a les administracions públiques, en el desenvolupament d'aquestes matèries.

La novetat, insistim, consisteix en la seva regulació en una norma bàsica, cosa que no passa en l'actualitat.

14. CAPÍTOL VI: Drets dels empleats públics. Codi de conducta (art. 52 a 54)

S'estableix una regulació general dels deures bàsics dels empleats públics fundada en principis ètics i regles de comportament, la qual constitueix un autèntic codi de conducta.

Aquestes regles s'inclouen a l'Estatut amb finalitat orientadora i pedagògica, però també com a límit de les activitats lícites, la infracció de les quals pot tenir conseqüències disciplinàries.

Aquest capítol apareix desenvolupat sense cap intenció moralista, com ocorria en el Projecte de Llei de l'Estatut de 1999, configurant un codi ètic que, atenent a l'especificitat i modernització de les administracions públiques, persegueix una major qualitat dels serveis públics de cara al ciutadà.

15. ADQUISICIÓ I PÈRDUA EN LA RELACIÓ DE SERVEIS

La regulació d'aquestes matèries és continuïsta amb la normativa actual. No obstant això, presenta algunes novetats que enumerem a continuació:

- Rebaixa l'edat mínima d'accés a 16 anys (art. 56).
- El requisit d'accés relatiu a no haver estat separat del servei o no trobar-se en inhabilitació absoluta o especial, mitjançant expedient disciplinari, es limita al cos, escala en funcionaris o funcions similars en personal laboral (art. 56).
- S'inclouen les condicions d'accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats (en l'actualitat està desenvolupat en una llei específica, art. 57).

- També es preveu el possible accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes internacionals (art. 58).
- Impedeix la presència de càrrecs electius o de designació política, interins o eventuals en els òrgans de selecció de funcionaris. Per al personal laboral permet, via negociació col·lectiva, formes de col·laboració en aquesta matèria (art. 60 i 61).
- El sistema de concurs per al personal funcionari serà excepcional i només podrà aplicar-se en virtut de Llei (art. 61).
- Es preveu la possibilitat de cobrir les renúncies de funcionaris seleccionats amb els aspirants que segueixin als aprovats amb la finalitat d'assegurar les places convocades (art. 61).
- En la jubilació voluntària i parcial, remet als requisits i condicions establerts en el Règim de Seguretat Social que li sigui aplicable. Amb caràcter excepcional es podran establir condicions especials de jubilació voluntària, sempre que es faci per Llei de Corts Generals i en el marc de la planificació dels recursos humans (art. 67).

Cal advertir que la presència sindical en els òrgans de selecció no apareix a la normativa vigent. No obstant això, s'ha aconseguit que sigui matèria de negociació els criteris generals sobre accés i selecció juntament amb la legitimitat sindical per poder impugnar les resolucions que emanen d'aquests òrgans.

16. ORDENACIÓ DE L'ACTIVITAT PROFESSIONAL

Tot aquest títol, referit a la planificació de recursos humans, estructuració, provisió, etc. atorga una gran capacitat de desenvolupament a les diferents administracions públiques. Els seus continguts presenten certes novetats respecte a la legislació actual, concretant-se en les següents:

- Els actuals cinc grups de classificació (A,B,C,D i E) s'estructuren ara en dos grups : Administradors i Facultatius (amb dos subgrups A1 : superior i A2 tècnic), i Executiu (amb dos subgrups B1: administratiu especialista i B2 auxiliar). En la pràctica no suposa més que un canvi de denominació, formant part els actuals A i B del primer grup i el D i el C del segon, tal i com es dedueix de la disposició transitòria tercera (art.76 i DT tercera).
- Respecte a l'actual grup E, desapareix, i només si les administracions públiques ho estimen podran crear una agrupació de funcionaris sense requisits de titulació on de forma transitòria s'hi adscriuran el personal del grup E (art. 76 i DT tercera i DA setena).
- Com a mesura dirigida a lluitar contra la precarietat, obliga que les ofertes d'ocupació pública continguin fins a un 10% addicional de les places compromeses (art. 70).
- Es garanteix com un dret per als empleats públics el desenvolupament d'un lloc de treball d'acord amb els seus mèrits, capacitats i experiència professional (art. 73).
- En la mobilitat forçosa no es respecta la província i illa de destinació, com a la legislació actual, encara que el dret a la indemnització no requerirà el canvi de residència, serà suficient per tenir-hi dret el desplaçament a un municipi diferent (art. 81).
- Sobre la mobilitat interadministrativa es produeix un lleuger avenç, estimulant-la a través de la Conferència Sectorial (art. 84).

Cal recordar que la majoria de les matèries regulades en aquest títol (provisió, mobilitat, classificació de llocs, etc.) són d'obligada negociació d'acord amb l'article 37 d'aquest Estatut.

17. SITUACIONS ADMINISTRATIVES

En aquesta matèria l'Estatut simplifica i reordena la situació actual, establint un conjunt de regles comunes per a tots els funcionaris. Malgrat això, reconeix la possibilitat que, mitjançant les lleis de desenvolupament, es puguin introduir altres de diferents, d'acord amb les seves necessitats.

El règim de situacions administratives no ha experimentat grans canvis respecte a la legislació actual, tret de la possibilitat de ser ampliadades per les lleis de desenvolupament de les diferents administracions públiques.

18. RÈGIM DISCIPLINARI

Aquesta matèria presenta una novetat importantíssima comparada amb la legislació actual: consisteix en la **Readmissió** del personal laboral fix quan sigui declarat **Improcedent l'acomiadament per causa disciplinària**, donant resposta a una de les demandes històriques de la FSP-UGT i equiparant la sortida del personal laboral a la del funcionari.

A la resta, l'Estatut es limita a ordenar els principis a què s'ha de sotmetre l'exercici d'aquesta potestat pública respecte dels empleats públics, cosa que resulta continuista amb la normativa actual, excepte en el següent aspectes:

- Que aquest títol és d'aplicació a tots els empleats públics (funcionaris, estatutaris i personal laboral).
- S'amplia el ventall de possibles sancions a imposar.

En definitiva, hi ha una àmplia remissió a la legislació que en el seu desenvolupament dictin l'Estat i les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències.

19. COOPERACIÓ ENTRE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

A l'Estatut es ressalten els principis de **Cooperació i col·laboració** entre les administracions públiques, com un element essencial per garantir la coherència i comunicació del sistema d'ocupació pública en el seu conjunt.

Se suprimeixen estructures del tot inoperants, com el **Consell superior de la funció pública**, i s'aposta per nous òrgans com la **Conferència sectorial i la comissió de coordinació**, en principi més operatius i efectius.

Malgrat la petició formulada per la FSP-UGT, no s'ha inclòs l'Observatori d'Ocupació Pública, però això no impedeix la seva constitució al marge de l'Estatut, de conformitat amb la Declaració per al diàleg social, tal com indica la mateixa Administració. No obstant això, s'ha avançat en incloure, entre les funcions de la Comissió de Coordinació "l'elaboració d'estudis i informes sobre l'ocupació pública que hauran de ser tramesos a les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques" (art. 100).

L'autonomia de cada Administració ha de ser complementada per una cooperació més intensa entre elles a fi de resoldre problemes comuns.

ÚLTIMES DISPOSICIONS

L'Estatut Bàsic conté 11 disposicions addicionals, 8 disposicions transitòries, 1 disposició derogatòria i 4 disposicions finals:

- Disposició Addicional Primera: estableix que al personal del sector públic estatal, autonòmic i local no inclòs en l'àmbit d'aplicació, els seran d'aplicació els articles següents:

52: Deures dels empleats públics: Codi de conducta

53 : Principis ètics

54 : Principis de conducta

55 : Principis rectors

59 : Persones amb discapacitat (reserva d'una quota a les ofertes públiques d'ocupació).

- Disposició addicional segona : Funcionaris autonòmics amb habilitació de caràcter estatal.

La Llei 30/1984, en els seus preceptes bàsics, no regula res respecte aquests funcionaris. La seva regulació bàsica és a la Llei de bases del règim local i en el text refós de la LBRL, el contingut del qual es deroga expressament a l'Estatut. Es dedueix de la lectura d'aquesta disposició una major vinculació d'aquests funcionaris amb les comunitats autònomes, com es pot comprovar en la seva nova denominació: "funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional".

- Disposició addicional sisena. S'obliga al govern a presentar un estudi al Congrés sobre la conveniència d'ampliar la possibilitat d'accedir a la jubilació anticipada i la manca de discriminació entre col·lectius per aquest tema.

- Disposició addicional novena. Obliga a respectar els drets econòmics reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional vigent (per exemple, grau consolidat o complements de funcionaris remoguts o cessats).

- Disposició transitòria primera. Impossibilitat de disminuir la quantia de les conceptes inherents a la carrera administrativa en el moment de l'entrada en vigor de l'Estatut.

- Disposició transitòria segona. Manteniment en el seu lloc de treball del personal laboral que ocupa lloc de funcionari i obre la porta al procés de funcionarització.

- Disposició transitòria tercera. Nova estructuració de grup i possibilitat del personal del grup C d'accedir al grup A si tenen titulació.

- Disposició transitòria quarta. Obre la porta a la convocatòria de consolidació de treball temporal per a interins que presten serveis abans de 1 de gener de 2005 amb el contingut de les proves relacionats directament amb les tasques i funcions dels llocs de treball i possibilitant puntuar en la fase de concurs els serveis prestats i l'experiència en el lloc

- Disposició final quarta. Entrada en vigor de l'Estatut al cap d'un mes de la seva publicació al DOGC, excepte:

1.- Carrera professional, promoció interna i avaluació del treball.

2.- Retribucions (excepte el reconeixement de triennis als interins, que sí serà vigent al mes de la publicació).

3.- Provisió de llocs de treball i mobilitat.

Aquests aspectes produiran efectes a partir de l'entrada en vigor de la nova llei de la funció pública catalana.

CONCLUSIONS GENERALS

- Es tracta d'una norma que presenta en gran part dels seus continguts una regulació molt bàsica, respectant la realitat competencial de les diferents administracions públiques.

- Hi ha moltes matèries que no entraran en vigor mentre no es produeixi el desenvolupament corresponent en cada administració pública. En aquest sentit és imprescindible que una vegada publicat s'elaborin, de manera immediata, les normes que han de permetre els desenvolupaments.

- Aquests desenvolupaments serviran per apreciar els avenços que aquest nou marc normatiu suposarà per a les condicions de treball dels empleats públics

- Aquestes condicions de treball seran sindicalitzades i, per tant, democratitzades, en virtut de la configuració d'un veritable "dret a la negociació col·lectiva".

Tot això, si es fa bé, entenem que ha de revertir positivament en la qualitat dels serveis que rebran els ciutadans.

Barcelona, 23 d'abril de 2007

FSP-UGT de Catalunya