

Dña. Carolina Darias San Sebastian
Ministra de Política Territorial y Función Pública
Paseo de la Castellana, 3
28071-MADRID

Estimada Ministra,

Me dirijo a Usted en mi condición de Secretario General de la Federación Atención a la Ciudadanía de la Unión Sindical Obrera.

A la vista de la reunión celebrada el pasado día 11 de junio, Conferencia Sectorial de Administración Pública, donde se impulsa una modificación del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, desde la Unión Sindical Obrera debemos manifestar lo siguiente:

- ✓ Estamos plenamente de acuerdo, en la necesidad de hacer una profunda actualización del EBEP, ya que se ha quedado muy obsoleto respecto a la preparación de los trabajadores, al avance de las herramientas e instrumentos utilizados en el ámbito de las AAPP.
- ✓ En la negociación del EBEP actual, participamos todos los sindicatos presentes en las AAPP, lo que permitió tener una amplia visión del conjunto de las Administraciones por parte de los partidos políticos y gestores, que actúan en todas las Administraciones, aportando casuísticas y problemas que no se habían detectado al inicio de la elaboración del EBEP.
- ✓ La USO, junto a otros muchos sindicatos, participó activamente en la creación del EBEP y su desarrollo. Aportando soluciones y propuestas, muchas de las cuales fueron tomadas en cuenta e incluidas en el texto final.
- ✓ En el escrito que remitimos a ese Ministerio el pasado mes de marzo, resaltábamos algunos de los problemas y/o desajustes que el paso del tiempo ha generado en el actual texto legal que rige al conjunto de los empleados públicos.
- ✓ El teletrabajo ha llegado a las Administraciones Públicas de forma abrupta, pero creemos que es una oportunidad excepcional para que nuestras AAPP, modernicemos y amplíemos las posibilidades de este sistema de trabajo, que ayudará no solo a la conciliación familiar, también a modernizar nuestra administración pública, equiparándola a muchas de las Administraciones de la Unión Europea, que actualmente utilizan este sistema. Eso sí, es necesario regularla bien, y sobre todo, priorizando la voluntariedad y sin que los trabajadores que opten por esta opción, pierdan el sentimiento de pertenecer a una Administración y la socialización con el resto de sus compañeros. Hay

muchos estudios sobre este tema, y lógicamente, podremos hacer un desarrollo normativo adecuado y teniendo como principal fin, la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

- ✓ Por poner algunos ejemplos de las disfunciones actuales, que expusimos en dicho escrito, podemos resaltar los siguientes:
 - *Cuando se habla de promoción profesional o carrera administrativa, siempre nos encontramos en la disyuntiva siguiente: Promoción u Oposición. Y decimos esto, por que la realidad es cicatera, no es lo mismo promocionar por méritos propios (promoción mediante concursos de méritos), que volver a opositar para cambiar de grupo y/o subgrupo como única alternativa para poder promocionar. **Dos sistemas, pero que no se ajustan a los que entendemos como carrera profesional en una Administración moderna, que además no ha adaptado el trabajo actual con las categorías de sus trabajadores. Este sería uno de los principales problemas, y uno de los anhelos más importantes de los empleados públicos, junto con otras cuestiones que impiden un desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras al servicio de las Administraciones Publicas.***
 - *Desde la aprobación del TREBEP, **existen Grupos y Subgrupos profesionales, sin que la diferencia entre algunos de ellos esté mínimamente justificada, o hayan sido desarrollados. Como, por ejemplo:***
 - *C1 y C2, la única diferencia es la titulación de entrada, en el trabajo actual, los sistemas informáticos y procedimientos administrativos. No existe ninguna justificación, para mantener esta diferencia de subgrupos.*
 - *Grupo B, un grupo que apareció en su momento, dirigido a la sanidad, pero que no ha provocado más que controversia y dudas, sin que sea un grupo que esté generando puestos de trabajo en ninguna Oferta Pública de Empleo.*
 - *A1 y A2, siguen sin definirse muy bien, son Subgrupos si, pero no se entiende el por qué, si el legislador lo tenía tan claro a la hora de agrupar al antiguo A y B en ese nuevo Grupo A, lo debería haber explicado mejor.*
 - ***Existen actualmente 30 niveles (Complemento de Destino), pero solo hay en activo o aplicándose un total de 18, ya que del 1 al 11 no se aplica a ningún grupo profesional.***
 - *Los trienios que, según el TREBEP, son una retribución básica basada en la antigüedad y con importe diferenciado, por grupos y subgrupos. Diferencia de importe que no tiene razón de ser.*

- **Sueldo base por debajo del actual SMI que, aunque es cierto que no es la retribución final para los empleados públicos, en cambio si que se toma como referencia en algunas situaciones administrativas, como, por ejemplo:**
 - *Anticipos de salario que solicita un funcionario, se conceden con el sueldo solamente (cantidad por debajo del SMI).*
 - *Funcionarios en prácticas, solo perciben el sueldo (por debajo del SMI).*
 - *Funcionarios que provienen de una excedencia y están a la expectativa de destino, solo perciben sueldo y trienios (cantidad por debajo del SMI).*
 - **Imposibilidad real (no de derecho) de traslados entre Administraciones.**
 - **Falta de carrera profesional real.**
- ✓ Ante todos estos problemas, proponíamos y seguimos proponiendo, lo siguiente:

- **Creación de una verdadera carrera profesional, aplicando el sistema de los funcionarios de la UE, que permite ir progresando profesionalmente de una forma personalizada, sin que influyan condicionantes externos. Por lo que habría que modificar el Capítulo II del TREBEP, y aplicar el actual sistema de promoción de los funcionarios de la Unión Europea, recogido en un Estatuto de los funcionarios de la CEE y negociado con la Comisión Europea.**

La carrera profesional según establece el Estatuto de los funcionarios de la UE, tiene establecido un sistema de promoción que les permite avanzar en su carrera profesional, sin trabas con el paso de los años y conociendo de antemano sus funciones y como son valoradas.

- **Eliminar de forma inmediata, el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, que indica niveles mínimos y máximos por grupos profesionales. Artículo que impide la progresión a través de los niveles de los diferentes grupos profesionales.**
- **Revisión de los actuales Niveles de Complementos de destino, dejando solo 15, ya que por debajo del 11 no hay nadie.**
- **Elevar los sueldos, para evitar que estén por debajo del SMI y evitar situaciones injustas, cuando se producen situaciones administrativas específicas.**
- **Unificar los Subgrupos C1 y C2, en un solo grupo C. Modificando la Disposición Transitoria Tercera, en relación con el artículo 76 del TREBEP. En Europa, los**

funcionarios solo tienen dos categorías en el ámbito Administrativo: Administradores y Asistentes. Creemos que en este caso los A1 y A2 deberían ser los Administradores y el grupo C, los asistentes.

- **Los trienios que retribuyen la antigüedad deben tener el mismo importe para todos los grupos, y creemos que debería estar en los 45,29€/mes (el actual del grupo A1). Modificando el artículo 23, punto b del TREBEP.**
 - **La misma dieta para todos los empleados públicos, todos tienen el mismo derecho a dormir y comer decentemente, sin que haya diferencias por grupos, cuando se hacen desplazamientos por necesidades del servicio. Modificar el Real Decreto 462/2002**
 - **Establecer el mínimo de los Complementos Específicos en 580€/mes, ya que actualmente existen mas de 100 complementos distintos, algunos con diferencias entre ellas de menos de 1€.**
 - **Concursos anuales interadministrativos, convocados a través de la AGE, con plazas de todas las Administraciones Públicas (Central, Autonómica y Local).**
- ✓ A todo esto tenemos que añadir el grave problema de la situación en fraude de ley, de miles de trabajadores en todas las Administraciones Públicas, derivados de la falta de Ofertas Públicas de Empleo, lo que provocó la necesidad urgente, de cubrir puestos imprescindibles para el mantenimiento de los Servicios Públicos, como por ejemplo la sanidad, educación, prestaciones (desempleo, seguridad social, DNI, seguridad, atención al ciudadano, etc.), puestos que han tenido que ser cubiertos por personal temporal o interino, manteniéndose esta situación durante períodos que en algunos casos han llegado a superar los 25 años de duración.
- ✓ Los procesos de estabilización previstos suponen una grave injusticia con estos trabajadores que han estado tanto tiempo en esa situación, y que han demostrado de forma contundente, su mérito y capacidad para ocupar dichos puestos. Ellos no son los culpables de esta situación, pero al final, serán los perjudicados directos de procesos que les pueden expulsar del mercado laboral.
- ✓ Creemos que es necesario buscar una solución general para esos trabajadores nombrados y/o contratados en fraude de ley, que suponen casi 400.000 del total de empleados públicos, que se encuentran con un contrato o nombramiento temporal / estructural o interino, así como para aquellos empleados públicos que en su día obtuvieron la declaración por Sentencia o Acuerdo de trabajador "indefinido NO fijo". El objetivo es conseguir la declaración fijeza.

⇒ Ante todos estos problemas derivados de la contratación temporal y precaria muchas veces en fraude de Ley, proponíamos y seguimos proponiendo, una solución que está dentro del ámbito legal del TREBEP, y que se puede aplicar de forma inmediata y directa, que no es otra que:

- **Aplicar el artículo 61, punto 6 del TREBEP, para el personal funcionario interino**, mediante un Concurso Excepcional de Méritos, que se establecerá por Ley, para conseguir su fijeza.
- **Aplicar el artículo 61, punto 7 del TREBEP, para el personal laboral Indefinido No fijo, temporal y/o eventual con contratos en fraude de Ley**, mediante un Concurso de valoración de méritos, tal como establece el citado artículo, para que sean considerados a todos los efectos personal laboral fijo.

Por todo lo expuesto, **solicito una reunión con usted**, para tratar estos y cualquier otro tema relacionado con la posible modificación del TREBEP. Es importante que desde su Ministerio se abra la negociación y se puedan escuchar propuestas de todos los sindicatos, que estamos presentes, con mayor o menor representación en TODOS los ámbitos de las Administraciones Públicas, ya sea en la Admón. Central, Autonómica o Local.

La USO es la tercera fuerza sindical a nivel Estatal, y en el ámbito de las AA.PP, somos ampliamente representativos en todos los ámbitos y empresas públicas.

A la espera de la reunión solicitada, reciba un cordial saludo.

Madrid, a 15 de junio de 2020



Fdo.: Luis Deleito de los Reyes
Secretario General