



servicios a la ciudadanía
administración general del estado

POSICIONAMIENTO SINDICAL

Desde **CCOO** mantenemos un compromiso constante con la defensa de los derechos de todo el personal de la Administración General del Estado, analizando minuciosamente los cambios normativos y sus repercusiones operativas y laborales.

Atención al Afiliado/a: El debate entre la condición funcionarial y la laboral requiere un análisis exhaustivo de cada situación individual (antigüedad, grupo profesional, retribuciones y expectativas de carrera).

Marco de Tramitación Parlamentaria

El Proyecto de Ley de la Función Pública de la AGE (LPFAGE) no incorpora un proceso general de funcionarización. Ante la paralización del consenso en las Cortes, la vía de cambio sigue vinculada a procesos selectivos específicos.



**FEDERACIÓN DE SERVICIOS
A LA CIUDADANÍA**

ANÁLISIS COMPARATIVO



VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA FUNCIONARIZACIÓN

**Del Personal Laboral en la Administración
General del Estado (AGE)**

RÉGIMEN JURÍDICO Y MODELO LABORAL

Detalles de las implicaciones administrativas, retributivas, sanitarias y judiciales ante la normativa actual (TREBEP, IV Convenio Único y LPFAGE).

1. MARCO LEGAL ACTIVO

El **Art. 11.2 del TREBEP** establece que las Leyes de Función Pública adscriben con carácter general los puestos a personal funcionario.

Sin embargo, el proyecto de Ley de Función Pública de la AGE (LPFAGE) en tramitación amplía puestos laborales sin fijar procesos automáticos de funcionarización.

2. VÍAS ACTUALES DE ACCESO

Actualmente la funcionarización para el personal laboral fijo es restringida y exige superar un proceso selectivo (concurso-oposición):

Promoción Interna: Disposición Transitoria 2ª del TREBEP.
Cambio de Régimen: Anexo II del IV Convenio Único (DA 24ª Ley 31/2022 de PGE 2023).

¿TIENES DUDAS SOBRE TU PUESTO?

Consulta con tu Sección Sindical de CCOO o visita nuestros canales oficiales para recibir asesoramiento personalizado.



sae.fsc.ccoo.es



Go!

ANÁLISIS COMPARATIVO: FUNCIONARIZACIÓN VS. PERSONAL LABORAL AGE

Encuadre Normativo: El Art. 11.2 del TREBEP establece que las Leyes de Función Pública adscribirán con carácter general los puestos a régimen funcionarial. La tramitación del Proyecto de LPFAGE apuesta por una vía laboralizadora. Actualmente, la funcionarización del personal laboral fijo está acotada a la Promoción Interna (DT 2ª TREBEP) y a los procesos selectivos del Anexo II del IV Convenio Único (DA 24ª PGE 2023).

1. RÉGIMEN FUNCIONARIAL ESTATUTO FUNCIÓN PÚBLICA

Régimen administrativo de adscripción general según TREBEP.

VENTAJA

Estabilidad Relación Jurídica

Inamovilidad en la condición frente a la posibilidad de despido objetivo del personal laboral.

INCONVENIENTE

Protección por Desempleo

No se cotiza a desempleo ni se tiene derecho a percibir la prestación al cesar.

MOVILIDAD

Promoción y Traslados

Mayor oferta de movilidad global pero tramitación menos ágil y con exclusiones departamentales.

RETRIBUCIONES

Estructura Salarial

Complementos específicos/destino más altos; sueldo base y trienios más bajos que el laboral.

INCONVENIENTE

Asistencia Sanitaria

Adscripción MUFACE (opción Privada o Pública) con régimen de copago farmacéutico.

INCONVENIENTE

Incapacidad Temporal (IT)

Pérdida del 100% del complemento retributivo a partir del cuarto mes (4º) de baja.

INCONVENIENTE

Jurisdicción Competente

Contencioso-Administrativa: proceso formalista y sujeto a posible condena en costas.

VENTAJA

Extensión de Sentencias

Posibilidad de extender efectos de sentencias favorables a situaciones idénticas durante 1 año.

VENTAJA

Prescripción de Deudas

Plazo amplio de 4 años para reclamar deudas económicas a la Administración.

INCONVENIENTE

Jubilación Forzosa

Jubilación ordinaria forzosa al cumplir los 65 años de edad.

2. PERSONAL LABORAL FIJO IV CONVENIO ÚNICO AGE

Régimen contractual laboral y negociación colectiva.

VENTAJA

Seguridad en Funciones

Mayor delimitación jurídica y claridad funcional en el desempeño del puesto.

VENTAJA

Desempleo y Cotización

Cotización al Régimen General de la Seguridad Social con pleno derecho a desempleo.

VENTAJA

Provisión de Puestos

Provisión continua mediante el Concurso Abierto y Permanente (CAP).

VENTAJA

Negociación Colectiva

Capacidad directa de acordar condiciones de trabajo a través del IV Convenio Único.

VENTAJA

Cobertura Sanitaria y Mutua

Sistema Público de Salud (comunes) y Mutua de Accidentes para Contingencias Profesionales.

VENTAJA

Cobro 100% en Bajas (IT)

Garantía del 100% del salario en incapacidad temporal según IV Convenio Único.

VENTAJA

Jurisdicción Social

Juzgados de lo Social: procedimiento más tutelar, ágil, tutelado y sin condena en costas.

VENTAJA

Mecanismos Colectivos

Capacidad de planteamiento de Conflicto Colectivo y extensión de efectos (RD-Ley 6/2023).

INCONVENIENTE

Prescripción de Deudas

Plazo breve de caducidad: solo 1 año para reclamaciones retributivas.

JUBILACIÓN

Jubilación y Parcial

Jubilación forzosa a los 67 años, permitiendo acceso a la modalidad de Jubilación Parcial.

Asesoramiento Personalizado FSC-CCOO: La decisión o conveniencia de participar en procesos de cambio de régimen jurídico depende de la situación personal de cada trabajador/a (grupo, retribuciones, antigüedad y destino).
Contacta con tus delegados/as o visita sae.fsc.ccoo