
ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS
PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA DE 25 DE
SEPTIEMBRE 2009

ANALIZAR PARA IMPULSAR, IMPULSAR
PARA AVANZAR Y CONCRETAR

(22 de Febrero de 2010)

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del Diálogo Social en las Administraciones Públicas, concretado en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para el periodo 2010-2012, del pasado 25 de septiembre de 2009, es un buen ejemplo de responsabilidad y solidaridad en época de crisis.

Si existe voluntad es posible el Diálogo, y si éste se ve impregnado con conceptos como responsabilidad, contención, flexibilidad, compromiso y solidaridad, el resultado no puede ser otro que la Concertación y el Acuerdo.

Pero claro, las palabras se tienen que acompañar de hechos, y ese es el ejercicio que Gobierno y Sindicatos más representativos en las Administraciones Públicas hemos puesto en práctica durante estos últimos meses, teniendo muy presente en todo momento que, las propuestas específicamente progresistas, empiezan a la hora de reforzar el papel de los Servicios Públicos y los empleados públicos, iprecisamente ahora!, cuando las necesidades y demandas sociales son más acuciantes.

En este sentido, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para el periodo comprendido entre los años 2010-2012, retoma la senda del Diálogo Social iniciada en la legislatura anterior con un claro objetivo: garantizar la calidad de los Servicios Públicos a prestar a la ciudadanía y continuar mejorando las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Conforme a lo dicho es posible afirmar, sin ningún tapujo, que este Acuerdo plantea muchas cuestiones que deben ser consideradas como innovadoras, pues contribuyen decisivamente a poner en marcha los cambios estructurales que la ciudadanía demanda y precisa, con la finalidad de continuar construyendo una Administración abierta, transparente, eficaz, productiva, e igualitaria.

Unas innovaciones que surgidas de las Administraciones Públicas deberían servir de referente para el resto de sectores productivos del país, y para la configuración de un nuevo modelo de economía sostenible, buscando nuevas soluciones a viejos problemas, y que no se vuelvan a repetir.

Y es que, las 50 medidas que el citado Acuerdo establece van dirigidas no sólo a mejorar las condiciones de trabajo y profesionalización de los empleados públicos, cuestiones de por sí importantes. Además, se establecen otros ejes de actuación encaminados a tratar de solucionar

cuestiones como el impulso de la ética del servicio público, el desarrollo territorial y sectorial del EBEP, potenciar la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, buscar la imprescindible coordinación del conjunto de las Administraciones Públicas a la hora de fijar criterios comunes en temas como la carrera profesional, estructura retributiva y la evaluación del desempeño, etc.

Evidentemente la suscripción de este Acuerdo, en tanto que tal, no fue más que el comienzo de una nueva etapa que, a fecha de hoy, ha facilitado un Diálogo Social permanente, constante y fluido, lo que nos está permitiendo acometer y concretar con la calma y seriedad necesaria las cuestiones acordadas.

Así, superados los aspectos formales, se ha consensuado la elaboración de un plan de trabajo que ya ha comenzado a dar sus frutos, y a esbozar las líneas de actuación con respecto a las materias más importantes, tal y como se expone a continuación:

MATERIAS CUMPLIDAS

Los cinco meses transcurridos desde la firma del Acuerdo han servido para concretar y desarrollar alguno de los compromisos contenidos en el mismo.

Así, se han promulgado, varios Reales Decretos y Resoluciones dirigidos a:

- ✓ Adaptar las Administraciones Públicas a las nuevas tecnologías de la información (RD 1671/2009, de acceso electrónico de los ciudadanos). Se corresponde con la medida 2 del Acuerdo.
- ✓ Mejorar la salud laboral de los empleados públicos de la Administración General del Estado (RD 67/2010), medida 14.
- ✓ Puesta en marcha del sistema integrado de gestión de personal, medida 8.
- ✓ Y lograr una formación de los empleados públicos permanentemente adaptada a las realidades sociales motivadas por los cambios tecnológicos, sociales, culturales, personales y profesionales, (Resoluciones publicadas en el BOE de 17 de febrero), medidas 3 y 11.

También, mediante la Ley 26/2009, de Presupuestos Generales del Estado para el 2010, se han concretado ciertas materias, alguna de las cuales deberán refrendarse anualmente:

- ✓ Incremento retributivo (0'3% salarios + 0'3% Fondo de pensiones), Capítulo 5 del Acuerdo. En lo que supone un importante ejercicio de solidaridad, pues no en vano las pensiones se han incrementado un 1%, y el reciente Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva suscrita entre la Patronal y los Sindicatos sitúa en el umbral del 1% los incrementos salariales para el año 2010.
- ✓ Amplias excepciones a la tasa de reposición de efectivos en los sectores más esenciales para la ciudadanía (sanidad, educación, extinción de incendios, desarrollo de la dependencia, etc.), Medidas 34 y 35. Algo que va a quedar garantizado en los desarrollos de las Ofertas de Empleo Público que se tienen que concretar en las próximas fechas.
- ✓ Superar el vacío legal en materia de Incapacidad Temporal de los funcionarios pertenecientes al Régimen General de Seguridad Social, medida 26.

Y, aunque todavía no está totalmente cerrado, resulta oportuno informar que la negociación, en el seno de la Comisión General de Formación Continua, de un nuevo Acuerdo General para la Formación de los empleados y empleadas públicos está muy avanzado. Acuerdo que va a servir para impulsar su profesionalización y perfeccionar los servicios a prestar a la ciudadanía. Algo que responde a las medidas 9, 10 y 12 del Acuerdo.

MATERIAS PENDIENTES DE DESARROLLO

Con respecto a estas materias, resulta conveniente tratarlas de manera diferenciada conforme a los siguientes apartados:

MEDIDAS CUYA COMPETENCIA RECAE EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

En el seno de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, creada en virtud del artículo 37 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la cual están presentes todas las Administraciones Públicas (Central, Autonómica y Local), se tienen que

desarrollar compromisos que, por razón de la competencia, no pueden ser concretados unilateralmente por el Gobierno del Estado y precisan del consenso entre todas ellas.

Compromisos que, partiendo del respeto a las competencias de las distintas Administraciones, pero también de la necesaria colaboración, cooperación y coordinación entre todas ellas, o lo que es lo mismo, de una responsabilidad compartida, persiguen la necesidad de adoptar criterios generales en materias tan importantes como:

- ✓ Medida 21, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, y el sistema retributivo, que conforman la columna vertebral de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. No se trata de uniformar, pero sí de homogeneizar algunas condiciones de trabajo comunes para todos los empleados públicos, evitando desigualdades injustificadas.
- ✓ Medida 15, alusiva a la Responsabilidad Social, y su extensión a las Administraciones Públicas. Las Administraciones Públicas deben incorporar los principios de la responsabilidad social en su gestión desde, al menos, una cuádruple perspectiva: en sus relaciones con los ciudadanos, con sus empleados públicos, con los sindicatos, y con sus proveedores.
- ✓ Medida 19, relativa a impulsar los desarrollos del EBEP. Tres años después de la entrada en vigor del EBEP, se hace preciso impulsar los desarrollos del mismo en las distintas Administraciones, algo que a fecha de hoy no se ha producido, y que resulta imprescindible para la tan ansiada reforma y modernización de las Administraciones. El EBEP es la base sobre la cual todas las Comunidades Autónomas deben contribuir a perfeccionar el conjunto de las Administraciones, tratándose de una obligación ineludible.
- ✓ Medidas 24 y 25, referidas a la reducción de la tasa de temporalidad hasta un máximo del 8% (consolidación de empleo). Se plantea la necesidad de instar a las Administraciones Públicas con altas tasas de temporalidad efectúen convocatorias de consolidación (según lo previsto en la Disposición Transitoria 4ª del EBEP), tal y como se ha llevado a cabo en la AGE (competencia del Gobierno), que en la actualidad sitúa su tasa de temporalidad por debajo del 8%.

- ✓ Medida 42, a cerca del desarrollo de la estructura de la Negociación Colectiva surgida del EBEP y, en todo caso, la creación automática de las cuatro Mesas Sectoriales Estatales previstas en el Acuerdo (Educación, Sanidad, Justicia y Universidades). Esta medida pretende racionalizar la actual estructura de negociación colectiva existente, con la finalidad de hacerla más sencilla y transparente, algo que, sin ninguna duda, contribuirá a fortalecer y dotar del protagonismo que precisa la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, haciéndola mucho más operativa y efectiva.
- ✓ Medidas 16 y 17, sobre la Igualdad en las Administraciones Públicas: Se debe crear la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, para que una vez constituida promueva los Planes de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del sector público. Y para que lleve a cabo las actuaciones necesarias para combatir el acoso laboral y sexual, la violencia de género y el lenguaje sexista, y continúe desarrollando políticas de igualdad que incidan específicamente en materia de conciliación. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad.

Pues bien, para dar cumplimiento a todo lo expuesto, el Gobierno tiene que convocar a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, a la mayor brevedad posible. Por consiguiente, es clave contar con el apoyo y predisposición al consenso de las Comunidades Autónomas y la FEMP en representación de las Entidades Locales.

ACCIONES NORMATIVAS, CUYA COMPETENCIA DE EJECUCIÓN CORRESPONDE AL GOBIERNO DEL ESTADO

En este apartado conviene hacer una distinción entre aquellas medidas que tienen reserva de ley (requieren tramitación parlamentaria), y las que pueden ser desarrolladas mediante Real Decreto/Resolución (de manera más inmediata, vía Consejo de Ministros).

- ✓ Medidas con reserva de ley:
 - ❖ Medida 20, respecto al estudio sobre la normativa básica de la Función Pública Local. Se precisa una modificación del actual marco normativo que regula la Administración Local. Una nueva norma que delimite el ámbito competencial propio de los

Gobiernos Locales e introduzca un sistema de gobierno local más operativo y eficiente de cara al ciudadano.

- ❖ Medida 28, relativa a la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado (fecha tope septiembre 2010). Esta medida, competencia del Gobierno, ya está en marcha, pues existe un grupo de trabajo al efecto que está negociando los primeros capítulos con el objetivo de tener un Acuerdo al respecto antes de septiembre de 2010. Con esta iniciativa, el Gobierno contribuye, en lo que le toca, con el desarrollo del EBEP.
 - ❖ Medida 29, sobre las adaptaciones normativas necesarias para permitir el acceso a la jubilación parcial de los empleados públicos (fecha tope septiembre 2010). Se ha constituido un grupo de trabajo denominado de "*Previsión Social*" para superar los obstáculos que impiden a los empleados públicos el acceso a la jubilación parcial en términos similares al resto de trabajadores.
 - ❖ Medida 30, referida a la adecuación de la normativa de incompatibilidades. Resulta conveniente modificar algunos aspectos de la Ley 53/1984, de Incompatibilidades, que están desfasados con respecto a la realidad socioeconómica y profesional de los empleados públicos.
 - ❖ Medida 33, revisión de la normativa sobre Clases Pasivas, para armonizarla con el Régimen General de la Seguridad Social. Se tratará en el Grupo de trabajo de Previsión Social, antes mencionado, una vez se concrete el compromiso relativo a la jubilación parcial.
- ✓ Medidas sin reserva de ley, susceptibles de concretarse vía Real Decreto o Resolución:
- ❖ Medida 18, alusiva al Observatorio del Empleo Público, cuyas funciones, entre otras, consistirá en la realización de diagnósticos en materia de recursos humanos, delimitación de sectores reservados a empleados públicos, seguimiento de la calidad de los servicios, etc. En la actualidad carecemos de instrumentos efectivos para el análisis permanente de la

evolución y características del empleo público en las Administraciones Públicas.

Su creación hará posible que, tanto la Administración, como los sindicatos, cuenten con medios rigurosos y contrastados, y un lugar permanente de debate y reflexión, con los que inspirar las distintas políticas y reformas normativas tanto a nivel estatal, territorial, o sectorial.

Se está elaborando el RD para su constitución para, posteriormente, negociar su reglamento de funcionamiento y composición.

- ❖ Medida 27, Nueva Resolución para la aplicación del EBEP en la Administración Local. Dada la gran dispersión normativa existente en la Administración Local, la aplicación del EBEP está resultando muy dificultosa, generando una gran inseguridad jurídica de cara a los empleados públicos. Por lo tanto, mientras se da respuesta a la medida 20, anteriormente comentada, resulta muy necesaria la elaboración y publicación de una nueva Resolución negociada con los sindicatos que aclare esta cuestión, tal y como aconteció en el ámbito de la Administración General del Estado.
- ❖ Medida 40, sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos. Este compromiso deriva del EBEP, cuyo objetivo consiste en la disminución de la litigiosidad existente en el ámbito de las Administraciones Públicas, tanto en la vía contenciosa, como en la laboral. Como sucede en las relaciones laborales del mundo privado, gracias al ASEC, y que tan buenos resultados está ofreciendo.
- ❖ Medida 43, relativa al Procedimiento Electoral de las elecciones sindicales. El EBEP derogó la anterior normativa que regulaba esta materia (Ley 9/87), dejando transitoriamente en vigor (por seguridad jurídica) los artículos relativos al procedimiento electoral. De ahí la obligatoriedad de elaborar una nueva normativa que lo regule.

FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA EN UN NUEVO ACUERDO.

Son varias las medidas (3, 9, 10, 11, 12, 13) previstas en el Acuerdo del 25 de septiembre que versan sobre la Formación y Cualificación de los empleados públicos. A este respecto consideramos que el actual sistema, concretado en los distintos Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas, continua siendo válido, por ello resulta oportuno delegar en dicho ámbito la concreción de dichas medidas y su inclusión en un nuevo Acuerdo que se está negociando en la Comisión General de la Formación Continua y que, como ya se ha apuntado anteriormente, se encuentra muy avanzado.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA NEGOCIACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

Son un elenco de materias cuya competencia e iniciativa recae exclusivamente en el Gobierno y que, en la mayoría de los supuestos, podrían ser de ejecución inmediata (excepto la 31 que se incluye en la futura Ley de la Ciencia y precisa tramitación parlamentaria). Son las siguientes:

- ✓ Medida 5, sobre implantación del teletrabajo. Los procesos de implantación del teletrabajo están vinculados al desarrollo de las nuevas tecnologías y a compromisos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, debiéndose garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores que opten por esta modalidad con respecto a los trabajadores que trabajan en el Centro de trabajo.
- ✓ Medida 23, acerca de las retribuciones complementarias del personal laboral y la implantación de las cualificaciones profesionales. Con esta medida se pretende hacer extensivas de manera efectiva al personal laboral de las Administraciones Públicas dos cuestiones de las que no gozan en la actualidad.
- ✓ Medida 31, referente a la negociación del marco normativo del personal de investigación. Como se ha puesto de manifiesto recientemente, el próximo 12 de marzo se va a presentar el Proyecto de Ley de Ciencia e Innovación. Pues bien, entre sus contenidos se va a resolver la actual dispersión normativa, la inseguridad jurídica y la precariedad laboral de este colectivo.

- ✓ Medida 38, relativa a la creación de un grupo de trabajo para la elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Medida de largo alcance y de desarrollo progresivo que persigue una mejor planificación de los recursos humanos en la Administración General del Estado (detectar órganos excedentarios y deficitarios, diseño adecuado de plantillas, necesidades de formación, etc).
- ✓ Derivadas de la medida 39, también alusivas a la AGE:
 - ❖ Delimitación de sectores reservados a empleados públicos y sectores externalizados. Es conveniente limitar, controlar y vigilar la utilización de agentes externos para el desempeño de los cometidos propios de la función pública. A este respecto conviene recordar los informes del Tribunal de Cuentas que, de manera reiterada, insisten en resolver esta cuestión.
 - ❖ Ampliar la información de las relaciones de puestos de trabajo. Se trata de rectificar una de las múltiples decisiones unilaterales adoptadas en su día por el PP, recuperando el papel de las RPT,s a la hora de definir el perfil y características de cada puesto de trabajo.
 - ❖ Implantación del Plan de Igualdad en la AGE. Esta cuestión ya ha sido tratada anteriormente con carácter general. En el caso de la Administración General se debe elaborar un Plan de Igualdad, así como las Unidades de Igualdad en cada departamento ministerial.
 - ❖ Protocolos de actuación en supuestos de acoso, y mayor y mejor tratamiento de los riesgos psicosociales. Resulta preciso elaborar procedimientos claros y definidos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar estos problemas.
 - ❖ Criterios generales en materia de acción social. Esta medida tiene por objetivo unificar criterios que permitan, en términos de igualdad el desarrollo y puesta en práctica de esta materia que se financia con parte de la masa salarial (0`3%) del conjunto de los empleados públicos.
 - ❖ Criterios sobre responsabilidad social en la AGE. Otro tema ya comentado con carácter general. Se trataría de fomentar los trabajos de la Comisión Técnica creada al efecto y que sirvan de referencia al resto de Administraciones.

- ❖ Mejora de las condiciones del personal destinado en el servicio exterior (aplicación y desarrollo del Acuerdo de 2007). Dos años después de su entrada en vigor el mencionado Acuerdo no ha desarrollado sus efectos, algo que conviene corregir para mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo, en temas como celebración de elecciones sindicales, régimen disciplinario, clasificación profesional, etc.
- ❖ Revisión y criterios de aplicación del plus de residencia (Ceuta, Melilla, e Islas Canarias y Baleares). Es preciso revisar, mejorando, la indemnización por residencia, partiendo del modelo actual.

Todas estas medidas, relativas a la Administración General del Estado y que, por lo tanto, insistimos, son competencia del Gobierno, están desarrollándose de manera paulatina en las diversas Comisiones Técnicas o grupos de trabajo específicos constituidos al efecto que, con el impulso adecuado deben comenzar a concretar acuerdos a corto plazo.

CONCLUSIÓN

De todo lo expuesto resulta evidente que el Acuerdo Gobierno-Sindicatos es muy ambicioso, y no sólo por el número de medidas que comprende (50), también por su calado e incidencia, pues gran parte de las mismas están dirigidas a modificar en profundidad ciertos aspectos de las Administraciones Públicas y de las condiciones de trabajo de sus empleados.

En definitiva, los compromisos adquiridos son muy importantes, y las expectativas generadas muchas, por ello estamos trabajando para lograr todas las mejoras que nos hemos propuesto, sin caer en la precipitación pero evitando, también, dilaciones injustificadas, pues alguna de las medidas tienen una fecha tope.