ACUERDO GOBIERNO–SINDICATOS PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

2010-2012

MPr - 24 de septiembre

En la historia de nuestra democracia el diálogo social se ha mostrado como un instrumento especialmente eficiente de progreso y estabilidad económica, política y social y ha demostrado ser uno de los pilares sobre los que hemos apoyado nuestro desarrollo como país. Su concurrencia, necesaria en todo momento, resulta imprescindible en contextos de dificultad o crisis económica como el que vivimos.

Conscientes de ello, el Gobierno y los agentes sociales han procurado en los últimos años que la comunicación mutua, la negociación fluida y los acuerdos productivos sean parte esencial de la toma de decisiones que afectan a la ciudadanía y a las personas trabajadoras, pues en una sociedad democrática y avanzada la aspiración del Gobierno y de las empleadas y empleados públicos debe ser la prestación de servicios públicos más eficaces y mejores. A mejores servicios, más democracia y más ciudadanía.

Esa concertación ha estado en la base del impulso a la reforma de las administraciones públicas que está teniendo lugar en los últimos años. Una reforma que, dirigida a construir una Administración abierta, eficaz y eficiente, productiva y competitiva, apoyada en las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, ya presenta hoy resultados concretos sobre los que relanzar el compromiso con la innovación y la modernización de la Administración General del Estado y el servicio a la ciudadanía.

No partimos, pues, de cero. De una parte, venimos de un periodo en el que se ha alcanzado un conjunto amplio de acuerdos en materias tan importantes como el Estatuto Básico del Empleo Público, el Plan Concilia, o en mejoras retributivas (pagas extras completas), entre otros. De otra, es notorio que existen cuestiones pendientes de desarrollo que hoy cobran especial relevancia, y que deben incorporarse como nuevas y renovadas prioridades dirigidas a mejorar la calidad de los servicios públicos.

Afrontamos un período de crisis económica en el que esa colaboración, que tan buenos resultados ha dado, se muestra imprescindible en el proceso de adaptación y adopción de decisiones en un entorno novedoso que nos exige a todos redoblar responsabilidad y compromiso.

En este contexto, alcanzar y consolidar un nuevo modelo productivo más estable, más eficiente, y más ajustado al mundo en el que vivimos, es uno de los objetivos del Gobierno. Un modelo del que las Administraciones Públicas no pueden quedar al margen, sino que deben ser uno de sus motores principales, acompañándolo y animándolo con ajustes organizativos, con austeridad, con la racionalización de sus procedimientos, con la reducción de cargas

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

administrativas para la ciudadanía y empresas y, en definitiva, con mayor transparencia.

Por todo ello, el Gobierno y las organizaciones sindicales, han resuelto acordar un conjunto de medidas dirigidas a procurar la mejora de la calidad, la eficacia y la productividad de la Administración en el camino hacia un nuevo modelo de economía sostenible y, en consecuencia, acordar un conjunto de medidas dirigidas a crear un nuevo marco de trabajo que sirva de base para: mejorar la cualificación y productividad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, mejorar sus condiciones laborales, y acometer una efectiva reforma de las estructuras administrativas del Estado, con la finalidad última de hacer efectivo el principio de la buena administración, y de mejorar la prestación de los servicios públicos, servicios públicos de mejor calidad y eficacia, que faciliten la vida cotidiana, que permitan ahorro de costes y molestias y, en consecuencia, que aumenten el nivel de satisfacción de la ciudadanía.

El presente acuerdo, que se desarrollará a lo largo de los próximos tres años, recoge una serie de previsiones y compromisos que se aplicarán al conjunto del sector público y sus Administraciones, en los términos contenidos en este acuerdo, debiendo concretarse y alcanzar su desarrollo en cada una de ellas, en los diferentes niveles de articulación de las mesas de negociación descritos y contemplados en el EBEP.

Sin perjuicio de las competencias que corresponde a cada una de las Administraciones Públicas es, asimismo, propósito de Gobierno y Sindicatos que el presente Acuerdo sirva de referencia a los que puedan concretarse en los ámbitos de las negociaciones de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales. Con el mismo fin y en esos ámbitos, se propiciará que la Mesa General de las Administraciones Públicas adopte los acuerdos que sean necesarios.

En consecuencia, con estas premisas y objetivos, las partes firmantes suscriben el presente

ACUERDO

1.- Impulsar la buena administración, la calidad y la eficacia de los servicios públicos.

La ciudadanía tiene derecho a que la Administración le facilite unos servicios comprometidos con los principios de calidad y eficacia. Para su consecución deben adoptarse medidas que mejoren los distintos ámbitos en que tiene lugar la relación entre una y otros: mejora y dignificación de las instalaciones de atención al público, mejora de la preparación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, avances en innovación y tecnologías... Es decir, en todo aquello que ayude a hacer más satisfactoria la relación de la ciudadanía con la Administración.

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

En este sentido, es necesario reconocer los importantes esfuerzos y progresos realizados por la Administración en los años anteriores, lo que ha permitido que numerosos procedimientos administrativos y de información puedan ser realizados por medios telemáticos.

La ley 11/2007 de Acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, ha supuesto sin duda un paso transcendental para la prestación más eficaz de los servicios. El riguroso desarrollo de las medidas contenidas del Plan estratégico y del Plan de Actuación derivado de la Ley comienzan a dar sus frutos, por lo que es necesario que se hagan todos los esfuerzos para culminar la adaptación de los procedimientos a la Ley, para que la ciudadanía los conozcan y hagan una mayor utilización de los mismos, y para que las empleadas y empleados públicos obtengan de ellos una eficacia óptima.

Por ello, se contrae el compromiso de realizar un plan de acciones a desarrollar en la legislatura para acelerar el proceso de modernización y la mejora de los servicios públicos.

***** Acciones de carácter general para el impulso de la calidad y eficacia del servicio público:

- De conformidad con los principios establecidos en el EBEP, se hará efectivo el Código Ético de Conducta de las empleadas y empleados públicos, que establezca con claridad los principios de actuación de aquél en el ejercicio de sus funciones así como en su relación con la ciudadanía.

***** En relación con el impulso de un modelo de Administración moderna que se sirve de las nuevas tecnologías para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía:

- Se aprobará de forma inmediata el Real Decreto por el que se desarrolla la Ley de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

- Se aprobará de forma inmediata el Plan General de Formación en Administración Electrónica, el cual contendrá programas de formación específicos para que las empleadas y empleados públicos puedan asumir con absoluta competencia las funciones derivadas de la implantación de la administración electrónica.

- En cada uno de los ámbitos de la negociación colectiva en los que se estime oportuno la implantación del teletrabajo se acordarán las prioridades para su implantación, la regulación de la prestación del servicio y la vinculación con el centro de trabajo.

En el ámbito de la Administración General del Estado el teletrabajo se implantará en los términos ya acordados con las Organizaciones Sindicales y de conformidad con el mandato legal previsto en la Ley

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de la ciudadanía a los servicios públicos.

* El Gobierno de España impulsará la simplificación de plazos y procedimientos, e implantación de nuevos modelos ligados a la administración electrónica, también en aquellos procedimientos utilizados para la gestión de personal.

A tal fin, antes del 1 de enero de 2010, en el ámbito de la Administración General del Estado deberá estar operativo el Sistema Integrado de Gestión de Personal en, al menos, los siguientes procedimientos:

- Autorización de procesos selectivos.
- Autorización de contrataciones temporales.
- Gestión de procesos selectivos.
- Autorización de compatibilidades
- Autorización de Comisiones de Servicio Interdepartamentales.
- Autorización de concursos méritos.
- Nombramientos de personal.
- Traslados por motivos de salud.
- Autorización de procesos de jubilación voluntaria.
- Autorización de movilidad por cambio de adscripción.
- Autorización de aplazamiento de cese.
- Emisión de certificados de méritos.

2.- Mejorar las condiciones de trabajo, la profesionalización y la productividad de las empleadas y empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios públicos.

Las nuevas realidades sociales que configuran los cambios tecnológicos, políticos, socio - demográficos, económicos, culturales, e incluso personales y profesionales, han de configurar una visión amplia de la formación continua, una formación de adaptación y aprendizaje permanentes, que además es plenamente compartida por gobiernos y agentes sociales en el ámbito europeo.

En ese sentido, la formación constituye una herramienta estratégica para la consecución de objetivos en el marco de un nuevo modelo productivo y de economía sostenible.

En todo caso, esa visión amplia debe abarcar también los planos profesional e individual del personal al servicio de las Administraciones Públicas. De ahí que sea necesario, a través de la negociación colectiva, abordar cuanto antes la integración de la política de planificación y gestión de los recursos humanos con la planificación y gestión de la formación, mediante el establecimiento de planes de formación que no sólo atiendan al perfeccionamiento y mejora de las funciones a desempeñar por los empleados públicos, sino que también tengan una verdadera impronta en la evaluación de su desempeño y, por ende, en su promoción y carrera profesional.

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

El contexto de profundización en el diálogo social requiere asimismo la propuesta de mejoras, a través de la negociación colectiva, de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Entre ellas, tienen especial relevancia las relativas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la erradicación de prácticas discriminatorias, un ámbito que, especialmente en los últimos años, ha formado parte de la preocupación del Gobierno y los agentes sociales.

En consideración a todo ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

* Se elaboraran los criterios generales sobre los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas, con la finalidad de continuar potenciando y fomentando la Formación Continua, así como su vinculación a la carrera profesional surgida del EBEP. En todo caso, se adquiere el compromiso por ambas partes de defender que la negociación de los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas resida en la Comisión General para la Formación Continua.

* Se impulsará la integración de la política de planificación y gestión de los recursos humanos, mediante el establecimiento de planes de formación que no sólo atiendan al perfeccionamiento y mejora de las funciones a desempeñar por las empleadas y empleados públicos, sino que también tengan una verdadera impronta en la evaluación de su desempeño y, por ende, en su promoción y carrera profesional.

En este sentido, se elaborarán planes de formación específicos que permitan al personal al servicio de las Administraciones Públicas asumir, en el marco de un nuevo modelo productivo y de economía sostenible, una adecuada planificación y gestión de los recursos humanos y materiales, orientada a mejorar su capacidad de gestión, de adaptación y de liderazgo de los procesos de cambio, así como el servicio público que se presta a la ciudadanía.

* Se promoverá en las Administraciones la normativa en materia de cualificaciones profesionales y de reconocimiento de la experiencia laboral, que permita la correcta adecuación de los perfiles profesionales de las empleadas y empleados públicos a las nuevas necesidades de las Administraciones Públicas.

* Se realizará un estudio sobre la ausencia de cotización por formación profesional del personal funcionario no acogido al Régimen General de Seguridad Social, estableciendo las fórmulas y el calendario para su aplicación.

* Se revisará la normativa básica de adaptación de la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a todos los ámbitos del sector público.

* Se promoverá la elaboración de planes de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del sector público. Igualmente, se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para combatir el acoso laboral y sexual, la violencia de género y el lenguaje sexista y se continuarán desarrollando

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

políticas de igualdad que incidan específicamente en materia de conciliación, violencia y acoso.

* Se propondrá la creación de una Comisión de Igualdad en el marco de la Mesa General de las Administraciones Públicas.

3.- Medidas relativas al empleo público y de reforma y modernización de las estructuras administrativas.

En el marco del presente Acuerdo resulta igualmente necesaria la adopción de medidas capaces de dar cobertura a los objetivos perseguidos en relación con el empleo público y la modernización de las estructuras administrativas. En este sentido, la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público constituyó un hito de capital importancia al establecer los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público.

Por ello, resulta ahora necesario abordar el desarrollo de aquél a través de las Leyes de Función Pública y, de forma paralela, continuar trabajando tanto en el impulso de todas aquellas actuaciones derivadas del Estatuto Básico que admitan su desarrollo sin necesidad de ser incluidas en un instrumento de rango legal, como el estudio y adopción de medidas de carácter organizativo orientadas a conseguir la eficacia en la prestación de los servicios y de eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles en la Administración General del Estado mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Ello supone el impulso de un conjunto heterogéneo de medidas, desde las que tienen por objeto la mejora de la normativa aplicable al personal de las Administraciones Públicas, a las dirigidas a posibilitar su participación en los procesos de promoción interna, a mejorar el ambiente laboral, o a fortalecer la estabilidad de los puestos de trabajo.

En virtud de todo ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

* Se constituirá un Observatorio del Empleo Público cuya organización, composición y funciones, previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento, se determinará reglamentariamente.

Entre sus funciones estará la realización de diagnósticos en materia de recursos humanos para lograr un adecuado redimensionamiento de las plantillas existentes y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se reserva a empleadas y empleados públicos, así como los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que puedan ser externalizados y las condiciones de prestación de éstos.

También tendrá entre sus funciones el seguimiento de la calidad de los servicios, del empleo público, la evaluación del tipo de empleo que se crea en cada Administración, el estudio de la necesidad de profesionales en cada sector de la Administración Pública, el estudio de las necesidades de incorporación de nuevas categorías profesionales.

* Se adoptarán las medidas necesarias que sirvan de impulso para el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en todos y cada uno de los ámbitos de aplicación del mismo.

* Se elaborará un estudio sobre la normativa básica de la Función Pública local, con la participación sindical más representativa en el ámbito de las Administraciones Públicas, al objeto de valorar la oportunidad de proponer medidas para evitar la actual dispersión normativa.

* En el seno de la Mesa General de las Administraciones Públicas se promoverán actuaciones encaminadas a fijar criterios comunes con respecto a la evaluación del desempeño que permitan establecer criterios generales para avanzar en la configuración de la carrera y promoción profesional del personal de las Administraciones Públicas, estructura retributiva y, en general, a reforzar los mecanismos de cooperación y coordinación entre las distintas Administraciones en materia de función pública con objeto de alcanzar criterios homogéneos a incorporar en las distintas Leyes de Función Pública que hayan de dictarse en desarrollo del EBEP, en aras a facilitar, entre otras, la movilidad interadministrativa. A efectos de la titulación requerida para el acceso a los distintos Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera, se tendrán en cuenta los compromisos adquiridos por España en esta materia en relación con lo previsto en el artículo 76 del EBEP.

* Se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para impulsar la participación del personal laboral fijo en los procesos de promoción interna que se convoquen por el sistema de concurso-oposición a los cuerpos y escalas a que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñen. Adoptando, asimismo, las medidas que convengan para agilizar en lo posible el desarrollo de los indicados procesos.

* Se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para impulsar y agilizar los procesos de consolidación de empleo a puestos de carácter estructural que se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

* Se impulsarán las medidas previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, entre ellas la Disposición Transitoria Cuarta sobre consolidación de empleo, dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo público y la reducción de las tasas de temporalidad hasta un máximo del 8%.

* Se darán los pasos necesarios para alcanzar, a través del instrumento normativo correspondiente, la adecuación del régimen aplicable al personal funcionario en situación de incapacidad temporal, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente para esta situación.

* Para llevar a cabo las previsiones del Estatuto Básico que requieran una adaptación urgente el Gobierno adoptará las medidas normativas necesarias.

* En el marco de la Mesa General de Negociación Administración General del Estado se constituirá un grupo de trabajo para la elaboración y negociación de

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

su futura Ley de Función Pública, a fin de que en septiembre de 2010 se inicie la tramitación del proyecto de ley.

* De acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público se tramitarán, en el plazo de doce meses, las adaptaciones normativas necesarias para permitir el acceso a la jubilación parcial del personal al servicio de las Administraciones Públicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

* Se adecuará la normativa básica en materia de incompatibilidades a las nuevas condiciones que establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

* El Gobierno se compromete a negociar el marco normativo del personal de investigación del ámbito de la Administración General del Estado.

* Se impulsará la negociación del estatuto del personal docente de los niveles anteriores a las enseñanzas superiores universitarias.

* Se impulsará la negociación del estatuto del personal docente e Investigador de las universidades.

* El Gobierno adquiere el compromiso de crear un grupo de trabajo, con participación sindical, para estudiar la revisión normativa del régimen de clases pasivas.

* Se promoverán las medidas que correspondan en el marco de la Responsabilidad Social, especialmente las que permitan la mejora continua del clima laboral, las de carácter medioambiental y las que contribuyan a un desarrollo sostenible, entre otras, con la consiguiente publicación de las respectivas memorias anuales.

* Si se estableciera en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una tasa que limitase la reposición de efectivos, en cualquier caso, quedarán excluidos de la aplicación de dicha tasa:

- Los servicios esenciales para la ciudadanía: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, policía local, Servicios Sanitarios, Educativos, de Emergencias y de prevención y extinción de incendios, organismos públicos de investigación, inmigración y extranjería, instituciones penitenciarias y los que se acuerden como tales en sus correspondientes ámbitos de negociación.
- Las corporaciones locales cuya población sea inferior a 50.000 habitantes.
- Las contrataciones necesarias para la implantación de los servicios de atención a la dependencia y de nuevos servicios prestados a la ciudadanía.
- Los compromisos de personal derivados de acuerdos anteriores, generales o sectoriales, en los ámbitos de administración de justicia, en el del personal de las Administraciones Públicas que tenga encomendadas las funciones de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social, la gestión de las políticas activas de

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

empleo y de las prestaciones por desempleo, y el control y lucha contra el fraude fiscal.

- Los empleos y puestos ocupados para el desarrollo de programas finalistas de carácter temporal.
- Las vacantes que queden sin cobertura en aplicación de esta tasa no serán amortizadas.

No se tomarán en consideración a efectos de dicha limitación las plazas que estén incursas en procesos de consolidación de empleo derivados de la aplicación de la disposición transitoria 4ª del EBEP, ni las que se deriven del acceso de los empleados públicos a la jubilación parcial.

De igual modo, aquellas administraciones que establezcan en su política de personal, políticas y medidas tendentes a la reducción de la temporalidad, verán incrementada al año siguiente la aplicación de dicha tasa de reposición, una vez verificada, según los siguientes porcentajes:

- reducción de la tasa de temporalidad hasta un límite del 15%.
- reducción de la tasa de temporalidad hasta un límite del 10%.
- reducción de la tasa de temporalidad hasta un límite del 5%.

El porcentaje de incremento se propondrá cada año por la Comisión de Seguimiento.

* Los criterios generales sobre las Ofertas de Empleo Público, incluyendo la distribución de las plazas a convocar, serán objeto de negociación de acuerdo con el artículo 37.1 del EBEP.

* Se abordará, en el marco de la negociación colectiva del personal laboral y, en especial del Convenio Único, la reforma del sistema de retribuciones complementarias y el estudio de la progresiva implantación de las nuevas cualificaciones profesionales que sirvan a la consecución de una promoción profesional, haciendo posible una carrera profesional efectiva de este colectivo, respetando en todo caso las previsiones contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

* Se creará un grupo de trabajo, con participación sindical, para el estudio y elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que tendrá como objetivo contribuir a la mejor prestación de los servicios y a la utilización racional y eficiente de sus recursos materiales y tecnológicos, adecuando los efectivos de la Administración General del Estado y de los organismos de ella dependientes a los requerimientos de la sociedad y al efectivo cumplimiento de las competencias que la Constitución le atribuye.

Dicho Plan de Ordenación de Recursos Humanos contendrá:

1. las disponibilidades y necesidades de personal, a los efectos de planificar, en su caso, la incorporación de nuevos efectivos a la organización, y definición de los perfiles profesionales requeridos para los distintos puestos de trabajo a efectos de mejorar los sistemas de provisión de puestos de trabajo;

2. los sistemas de organización del trabajo, del tiempo de trabajo, racionalización de la jornada y horarios de trabajo, medidas de teletrabajo, reasignación de efectivos, delimitación de puestos multifunción, etc.;
3. la selección, formación y movilidad;
4. los planes e itinerarios de carreras profesionales en la organización;
5. la promoción de la movilidad interadministrativa y de la movilidad interorgánica;
6. las medidas de promoción interna;
7. medidas relacionadas con la jubilación parcial e incentivos a la excedencia voluntaria;

El indicado Plan se elevará a la Mesa General de Negociación de la AGE, y a los órganos competentes para que, en su caso, procedan a su aprobación, puesta en marcha y ejecución.

* Específicamente, en el marco de la negociación de la Administración General del Estado, se estudiarán y elaborarán:

1. criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se reserva a las empleadas y empleados públicos, así como los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que puedan ser externalizados y las condiciones de prestación de estos, a fin de cumplir las previsiones establecidas en la moción del Tribunal de Cuentas de febrero de 2009, dirigida al Parlamento de la nación.

2. la información contenida en las Relaciones de Puestos de Trabajo, en lo que a perfiles se refiere.

3. un Plan de Igualdad para la Administración General del Estado; la creación de Unidades de Igualdad en los Departamentos Ministeriales; el Protocolo de actuación en el supuesto de acoso sexual en el trabajo; y, en general, las iniciativas necesarias para la puesta en marcha de todas aquellas medidas previstas en la Ley Orgánica de Igualdad aplicables a la Administración General del Estado.

4. la legislación de prevención de riesgos laborales de la Administración General del Estado; y, en este marco, se impulsarán las medidas que corresponda a fin de conocer el alcance y la situación de los casos que puedan presentarse de acoso en todas sus variantes (moral, sexual, por discriminación); agresiones físicas o verbales, así como otros riesgos psicosociales como consecuencia del trabajo, es decir estrés, desgaste profesional y análogos. Todo ello al objeto de su análisis y evaluación para reducir los factores causantes de su presencia en el escenario laboral.

5. criterios generales de actuación en relación con los Planes de Acción Social de los distintos Departamentos ministeriales y organismos públicos.

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

6. a través de la Comisión Técnica de responsabilidad social de la Administración General del Estado, la definición de criterios sobre responsabilidad social en dicha Administración y, en ese marco, las medidas que permitan la mejora continua del clima laboral, las de carácter medioambiental y las que contribuyan a un desarrollo sostenible, entre otras, con la consiguiente publicación de las respectivas memorias anuales.

7. en lo que se refiere al personal destinado en el servicio exterior, se impulsarán los mecanismos adecuados para aplicar las previsiones contenidas en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, por el que se aprueba el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior, antes de finalizar el primer trimestre del 2010.

8. dentro del grupo de trabajo creado al efecto en la Mesa General de Negociación Administración General del Estado, se establecerá un acuerdo general sobre procedimientos de revisión y criterios de aplicación del Plus de Indemnización por Residencia.

4.- Establecer la estructura de la negociación colectiva y reforzar los derechos sindicales

El marco de actuación que propone este Acuerdo no puede dejar de hacer referencia a la atención que las Administraciones Públicas deben prestar a la garantía y buen ejercicio de los derechos sindicales.

Para dar cumplimiento a esta premisa se llevarán a cabo las siguientes acciones:

* Se negociará el establecimiento de un sistema de solución extrajudicial de conflictos.

* Se potenciará un adecuado ejercicio y desarrollo de los Derechos Sindicales en las Administraciones Públicas con las Organizaciones Sindicales más representativas en el conjunto de las Administraciones Públicas.

* Se desarrollará la estructura de la Negociación Colectiva surgida del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con carácter transitorio y hasta cuando se alcance un acuerdo definitivo, en base a la estructura de la Negociación Colectiva y dependientes de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, dadas las peculiaridades de los colectivos afectados, y sin perjuicio de que la propia Mesa pueda acordar la creación de otras, se propondrá la constitución de las Mesas Sectoriales Estatales que a continuación se especifican:

- Mesa Sectorial Estatal de Educación.

- Mesa Sectorial Estatal de Sanidad.

- Mesa Sectorial Estatal de Justicia.

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

- Mesa Sectorial de Universidades.

* Se iniciará de inmediato la negociación de la norma correspondiente que desarrolle el procedimiento electoral para la realización de elecciones sindicales.

* Las medidas señaladas anteriormente serán negociadas con las organizaciones sindicales más representativas en el conjunto de las Administraciones Públicas.

5.- Retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Las medidas retributivas responden al principio del mantenimiento del poder adquisitivo del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el periodo de vigencia del presente Acuerdo. A tal efecto, se tendrá en cuenta la evolución presupuestaria del incremento del IPC, la previsión de crecimiento económico, la capacidad de financiación de los Presupuestos Generales del Estado y la valoración del aumento de la productividad del empleo público derivado de acciones o programas específicos.

Para 2010 se establece el acuerdo de que la subida salarial sea del 0,3% del conjunto de la masa salarial.

* Para cumplir estos objetivos, Gobierno y Sindicatos han acordado la siguiente Cláusula sobre Revisión Salarial:

- La Administración se compromete a adoptar las medidas pertinentes para incorporar en los presupuestos de 2012, los créditos necesarios para compensar la pérdida del poder adquisitivo de las empleadas y los empleados públicos que pudiera producirse durante la vigencia del presente Acuerdo.
- Con efecto de 1 de enero de 2012, y dentro del primer trimestre del mismo año, se percibirá el importe correspondiente a la desviación que en su caso se hubiera producido entre los incrementos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios presupuestarios de 2010 y 2011 y la inflación efectiva en esos años.
- Tales créditos se incorporarán a la masa salarial del año 2012.
- Con efectos de 1 de enero de 2013, y dentro del primer trimestre del mismo año, se incorporará el importe correspondiente a la desviación que en su caso se hubiera producido entre los incrementos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 y la inflación efectiva de ese año.
- Así mismo, estos créditos se incorporarán también a la masa salarial del año 2013.

* Además de los incrementos señalados anteriormente, se garantiza el cumplimiento de los acuerdos económicos alcanzados y cuya aplicación deba

realizarse durante el período 2010-2012. Por ello, los anteriores aumentos retributivos se aplicarán al margen de las mejoras retributivas conseguidas en los Pactos o Acuerdos previamente firmados por las diferentes Administraciones Públicas en el marco de sus competencias, entre ellas las destinadas a incluir la totalidad del complemento específico en las pagas extraordinarias.

* Se garantizará la continuidad de las contribuciones de los promotores a los Fondos de Pensiones en la Administración en el marco de cada escenario presupuestario.

Se establece que la aportación que se efectuará al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado será del 0,3% para 2010, del 0,5% para 2011 y del 0,7% para 2012, del conjunto de la masa salarial.

6.- Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del Acuerdo.

* Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento que tendrá como funciones:

- el impulso, supervisión y coordinación de su desarrollo, evaluando su ejecución.
- la resolución de las dudas interpretativas que pudieran surgir durante la vigencia del mismo.
- la propuesta a la Mesa General de los incrementos retributivos para los años 2011 y 2012.
- Todas las que se acuerden en este órgano.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por 30 integrantes, 15 a propuesta del Gobierno y 15 a propuesta de las organizaciones sindicales participes del Dialogo Social en las Administraciones Públicas.

Su convocatoria se realizará a petición de cualquiera de las partes y se reunirá con carácter ordinario una vez al año.

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª pl.
28015 Madrid
Telf.: 91 540 92 95 ; Fax: 91 548 16 13
fsc@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es