DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS - SEPTIEMBRE 2009 -

En el marco del Diálogo Social abierto por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales se ha decidido impulsar este Diálogo Social en el seno de las Administraciones Públicas y en particular en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público con el objetivo de modernizar la Administración Pública y complementar actuaciones que dignifiquen el trabajo del empleado público.

Conscientes de que el Diálogo Social en los momentos que estamos viviendo debe reforzar los compromisos de los agentes sociales y del Gobierno por el bienestar de toda la ciudadanía, queremos transmitir nuestro compromiso social y económico desde nuevos ámbitos de análisis y la consecución de nuevos acuerdos que la actual situación requiere.

Es voluntad decida del Gobierno de la Nación y de los Sindicatos renovar el acuerdo alcanzado en la anterior legislatura que permitió logros tan importantes, desde el punto de vista del propio desarrollo constitucional, como la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.

Consideramos que no partimos de cero pues venimos de un periodo donde se alcanzó un conjunto amplio de acuerdos en materias tan importantes como el EBEP, el Plan Concilia, o mejoras retributivas (pagas extras completas), etc... Y reconocemos que nos quedaron cuestiones pendientes de desarrollo que hoy cobran especial relevancia y que debemos incorporar como nuevas y renovadas prioridades dirigidas a mejorar la calidad de los Servicios Públicos que reciben los ciudadanos.

En esta nueva etapa adoptamos el siguiente acuerdo que se desarrollará a lo largo de los próximos tres años. Este carácter plurianual permite graduar su aplicación tratando de seguir un modelo acertado como fue el aplicado en el anterior acuerdo plurianual del 2005 al 2008.

ACUERDAN

1. **Medidas retributivas del personal al servicio de las AAPP**

   a. Teniendo en cuenta los efectos que la actual situación económico-financiera ha producido en el conjunto de la economía nacional y, atendiendo al principio de solidaridad, las medidas retributivas que se llevarán a efecto durante el trienio 2010-2012, serán las siguientes:

      - Para el año 2010 incremento general para el conjunto de las retribuciones de los empleados públicos del 1% con respecto a las del 2009.

      - Para el año 2011 y 2012: incrementos salariales del IPC previsto a revisar y ajustar en la negociación anual en función de las variables económicas.

      - En previsión de desajustes en la evolución del IPC previsto en cada año se establecerá una cláusula de revisión salarial que garantice el poder adquisitivo de los salarios de los empleados públicos durante el período 2010-2012 y que obrará para el conjunto del acuerdo durante el último año de su vigencia.

      - A tal efecto, la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo fijará el procedimiento mediante el cual estos incrementos serán abonados al conjunto del personal al servicio de las AAPP.

   b. Asegurar el cumplimiento de los acuerdos económicos alcanzados y cuya aplicación deba realizarse durante el período 2010-2012.

   c. 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 la dirigida a incluir la totalidad del complemento específico en las pagas extraordinarias.

2. Planificar un correcto dimensionamiento de los recursos humanos para la asunción de nuevos servicios y prestaciones.

a. Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos para lograr un adecuado redimensionamiento y racionalización de las plantillas existentes en la actualidad, eliminando la tasa de reposición de efectivos.

b. Impulsar 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%.

c. Adopción de las medidas de homologación y coordinación necesarias que hagan posible los procesos de movilidad voluntaria tanto entre distintas Administraciones como de forma global entre todos los ámbitos territoriales.

d. Constituir un Observatorio del Empleo Público.

3. Mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios públicos.

a. Elaborar los criterios generales sobre el V Acuerdo de Formación Continúa en las Administraciones Públicas (V AFCAP) con la finalidad de continuar potenciando y fomentando la Formación Continua, así como su vinculación a la carrera profesional surgida del EBEP. La negociación y gestión del nuevo AFCAP residirá en la Comisión General para la Formación Continua, que será el órgano que gestionará lo estipulado en el artículo 37.f, del EBEP.

b. Aplicar 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 los empleados públicos a las nuevas necesidades de las Administraciones Públicas.

c. Estudiar fórmulas para establecer un sistema de cotización, para la formación profesional, de los empleados públicos que pertenezcan a las Mutualidades

Públicas de: MUFACE, MUGEJU e ISFAS, similar a la de los acogidos al régimen general de la Seguridad Social.

d. Seguir impulsando los Fondos de Pensiones en las distintas Administraciones Públicas en el marco de cada escenario presupuestario correspondiente. Eliminar la regulación que, con carácter básico, realiza la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con respecto a la distribución de estos Fondos.

e. Establecer un acuerdo entre las distintas Administraciones Públicas para la coordinación y homogenización de las retribuciones de los empleados públicos, en cuanto a estructura, criterios y cuantías, independientemente de la Administración donde desarrolle su trabajo.

f. Fijar criterios generales comunes y básicos con respecto a la evaluación del desempeño prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público que permitan fijar criterios generales para avanzar en la configuración de la carrera y promoción profesional de los empleados públicos. Mientras esta previsión se lleva a cabo, cada Administración Pública continuará destinando fondos adicionales para el conjunto de empleados públicos dirigidos a la mejora del rendimiento y consecución de resultados.

g. Continuar desarrollando políticas de igualdad incidiendo específicamente en materia de conciliación, violencia y acoso.

h. Definición de criterios sobre responsabilidad social en las Administraciones Públicas.

i. Adaptación a los criterios de Bolonia y Copenhague de los grupos profesionales del EBEP

j. Clasificación de los grupos profesionales y su acceso.

k. Aplicar y ampliar la regulación para la implantación de la fórmula del teletrabajo y el desarrollo de la Administración electrónica.

4. <u>Iniciar un proceso de negociación dirigido a realizar las reformas normativas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos.</u>

a. Adoptar las medidas necesarias que sirvan de impulso para el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en cada Administración y sector correspondientes.

b. Garantizar la plenitud de derechos económicos de los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de Seguridad Social cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal.

c. Aplicar al conjunto de empleados públicos lo regulado en la Ley General de Seguridad Social para la jubilación flexible y anticipada parcial, y estudiar los criterios esenciales para el establecimiento de un plan de jubilación anticipada para colectivos específicos, teniendo en cuenta las necesidades de las Administraciones Públicas y los derechos de los empleados públicos.

d. Impulsar la revisión de la normativa del régimen de clases pasivas con el consenso sindical, para consolidar y perfeccionar.

e. Negociación, en desarrollo del EBEP, de una norma básica sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

f. Elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se reserva a los empleados públicos, las condiciones de prestación de servicios externalizados y las relaciones entre partes.

g. Revisar la normativa de adaptación de la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de las Administraciones Públicas.

h. Modificar la normativa básica en materia de Función Pública Local. Con la finalidad de otorgar a las Entidades Locales mayores competencias en materia de Recursos Humanos, formalizando el ámbito de negociación colectiva para la Administración Local, otorgándole un mayor protagonismo.

i. Adecuación de la normativa básica en materia de incompatibilidades al Estatuto Básico del Empleado Público, y a la realidad socioeconómica y profesional de los empleados públicos.

j. Elaboración del Estatuto del Personal Docente de los niveles anteriores a las Enseñanzas Superiores Universitarias

k. Elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador Universitario.

5. Establecer la estructura de la negociación colectiva y reforzar los derechos sindicales en las Administraciones Públicas.

a. Desarrollar la estructura de la Negociación Colectiva surgida del Estatuto Básico del Empleado Público.

b. Negociación de una norma básica sobre el Procedimiento Electoral para las elecciones sindicales.

c. Adaptar y potenciar un adecuado ejercicio y desarrollo de los Derechos Sindicales en las Administraciones Públicas.

6. - ***Negociación específica de la Administración General del Estado (AGE).***

a. Traslado de los contenidos a negociar en la Mesa General de Negociación de las AAPP al ámbito de la AGE.

b. Reducir la jornada ordinaria de los empleados públicos de la AGE, desde las actuales 37´5 horas hasta un mínimo de 35 horas semanales, cuantificando la creación de empleo necesario para ello.

c. Redefinición de los organismos públicos del ámbito estatal establecidos en la LOFAGE.

d. Garantizar económicamente la continuidad del Fondo de Pensiones de la AGE.

e. Desarrollar el Estatuto del Empleado Público de la AGE.

f. Modificación de la norma que regula la información contenida en las Relaciones de Puestos de Trabajo, en lo que a perfiles se refiere.

g. Negociación del IV Convenio Único de la AGE, bajo la premisa de la equiparación progresiva entre personal funcionario y laboral.

h. Impulso y establecimiento de las medidas que correspondan en el marco de la Responsabilidad Social de la AGE, 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.

i. En el marco de la prevención de riesgos laborales, impulsar las medidas que correspondan a fin de conocer el alcance y la situación de los casos que puedan presentarse de acoso en todas sus variables (moral, sexual, por discriminación); agresiones físicas o verbales, así como otros riesgos psicosociales como consecuencia del trabajo, es decir stress, desgaste profesional y análogos. Todo ello al objeto de su análisis y evaluación parar reducir los factores causantes de su presencia en el escenario laboral.

j. Cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad en la AGE:

j. 1. Diseño y suscripción de un compromiso para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad para la AGE.

j. 2. Creación e impulso de las Unidades de Igualdad en los Departamentos Ministeriales.

j. 3. Impulso y concreción del Protocolo de actuación en el supuesto de acoso sexual en el trabajo.

j. 4. Puesta en marcha de todas aquellas medidas previstas en la Ley Orgánica de Igualdad aplicables a la AGE.

k. Implantación del Teletrabajo en los términos acordados con las organizaciones sindicales y de conformidad con el mandato legal previsto en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

l. Acuerdo general sobre criterios e incremento de aplicación del Plus de indemnización por residencia.

m. Desarrollo del Acuerdo para el Personal del Exterior a través de la Comisión Técnica del Personal del Exterior.

n. En el marco de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, se establecerán los criterios, requisitos y sistemas de análisis de coste/eficacia y eficiencia y de control de los servicios que puedan ser externalizados o privatizados por parte de la Administración, de conformidad con las previsiones de la moción del Tribunal de Cuentas dirigida al Parlamento en febrero de 2009.

Madrid, 7 de septiembre de 2009