

FORO DIÁLOGO SOCIAL

(DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS)

En el marco del diálogo social abierto por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales: U.G.T, CC.OO y CSI-CSIF, representativas en el ámbito de las Administraciones Públicas y como desarrollo de la declaración por el diálogo social 2004 que establece textualmente: *“ El Gobierno y las organizaciones sindicales acuerdan propiciar reformas en el marco normativo que incidan en dos ámbitos esenciales: por un lado, el reforzamiento de los derechos de participación y negociación colectiva de las Administraciones Públicas y, por otro lado, la dignificación y profesionalización de la figura del empleado público y sus condiciones de trabajo, lo que ayudará a mejorar la calidad de los Servicios Públicos. Asimismo se debe fomentar la estabilidad laboral reduciendo las altas tasas de temporalidad existentes en el empleo público”*.

Conscientes, por otra parte, de la necesidad de modernización de las Administraciones Públicas que debe producirse para hacer frente a las necesidades que los ciudadanos demandan y el desarrollo económico de nuestro país exige. Teniendo en cuenta, además, que la aplicación adecuada de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones debe constituir un elemento esencial en el incremento de la eficacia de las Administraciones Públicas y del desempeño individual del trabajo de los empleados públicos cuyas tareas deben modificarse sustancialmente para lograr una mayor productividad.

Ambas partes, seguras de la importancia de impulsar la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos, incrementando la productividad, mejorando las condiciones de trabajo y optimizando el funcionamiento de las Administraciones Públicas, dentro del marco de la política presupuestaria, convienen en la necesidad de concretar las medidas que la citada declaración establece, en las siguientes:

1. Fomentar la Estabilidad Laboral reduciendo la tasa de temporalidad existente en el Empleo Público.-
 - Alcanzar un compromiso sobre estabilidad en el conjunto del empleo público, estableciendo los procesos necesarios para alcanzar el objetivo máximo de temporalidad que se determine globalmente (en la actualidad fijado para la AGE en un 8%)

- Adaptar la Oferta de Empleo Público de cada año y su correcto dimensionamiento, a la planificación de recursos humanos necesarios para cubrir las necesidades y para la asunción de nuevos servicios y prestaciones.
 - Iniciar durante el año 2005, las negociaciones necesarias para agilizar los procesos de selección, promoción y carrera profesional, posibilitando a su vez procesos de movilidad voluntaria tanto entre distintas Administraciones como de forma global entre todos los ámbitos territoriales.
 - Constituir un Observatorio del Empleo Público.
2. Mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios públicos.
- Adoptar, en la presente legislatura, las medidas necesarias que posibiliten, en un contexto de mejora del poder adquisitivo, la equiparación gradual y progresiva de las pagas extraordinarias de los empleados públicos al salario real mensual excluidas las retribuciones no periódicas, en los términos que se pacten.
 - Establecer criterios generales que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral mediante la implantación del acceso a jornadas y horarios flexibles, compatibles con la organización del trabajo, así como posibilitar el trabajo a tiempo parcial. Con este propósito, se iniciarán los estudios necesarios dirigidos a valorar la posibilidad de reducir la jornada ordinaria de los empleados públicos de la Administración General del Estado, desde las actuales 37,5 horas hasta un mínimo de 35 horas semanales, cuantificando la creación de empleo necesario para ello.
 - Impulsar y fomentar la Formación Continua vinculándola a la promoción, carrera profesional y adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades de las Administraciones Públicas. Estudiar fórmulas que permitan compensar la ausencia de cotización por formación profesional de los funcionarios no acogidos al régimen general de la Seguridad Social.
 - Impulsar el Fondo de Pensiones de la Administración General del Estado en el marco del escenario presupuestario.
 - Destinar fondos adicionales para la negociación colectiva del personal laboral y funcionario de la AGE; así como para implantar incentivos a la productividad y mejora del rendimiento, consecución de resultados y puesta en marcha de programas de racionalización retributiva.

3. Iniciar un proceso de negociación tendente a realizar las reformas normativas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, en especial de las siguientes:

- Elaboración de un Estatuto Básico de los Empleados Públicos.
- Desarrollo del Estatuto de la Función Pública de la AGE.
- A lo largo del año 2005 se estudiarán los criterios que orienten las bases del régimen retributivo de los empleados públicos y el modelo de clasificación profesional adaptado al nuevo marco de titulaciones que se derive de los acuerdos adoptados por la UE. Con el objetivo final de propiciar mecanismos de promoción profesional, incentivación y carrera profesional.
- Aplicar al conjunto de funcionarios 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.
- Negociación de una norma básica sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.
- Adecuación de las limitaciones retributivas previstas en la normativa de incompatibilidades.
- Modificación de la norma que regula la información contenida en las Relaciones de Puestos de Trabajo, en lo que a perfiles se refiere.
- 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.
- Revisar la normativa de adaptación de la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de las Administraciones Públicas.
- Revisión del régimen legal de la Función Pública Local referida a la jornada de trabajo, evitando la actual remisión que hace esta normativa a la Administración General del Estado.
- Redefinición de los organismos públicos del ámbito estatal establecidos en la LOFAGE.

4. Reforzar los derechos de participación y negociación colectiva en las Administraciones Públicas.

- Modificación de la Ley 9/87, de Órganos de Representación, Determinación de la Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de la Administraciones Públicas, para reforzar el derecho de negociación colectiva de los empleados públicos, estableciendo marcos de negociación diferenciados para los distintos niveles territoriales y sectoriales y dando carta de naturaleza a los mecanismos de negociación conjunta de los diferentes colectivos que componen las Administraciones Públicas.

Madrid, 21 de Septiembre de 2004

EL MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS,

Jordi Sevilla Segura

CC. OO.

U.G.T.

CSI - CSIF

M^a José Alende Maceira

Julio Lacuerda Castelló

Domingo Fernández Veiguela