



FSP



Ministerio de Hacienda y Función Pública
Registro General del Ministerio de Hacienda y Función Pública

ENTRADA

Nº Reg: 00000481e1700011810

Fecha: 15/03/2017 12:58:10

AL MINISTRO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

PROPUESTA DE ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

En la historia de las Administraciones Públicas el diálogo social se ha mostrado como un instrumento especialmente eficiente de progreso, estabilidad y avance en la modernización de los Servicios Públicos que ofrece a la ciudadanía, así como de la puesta en valor de los empleados y empleadas públicos y sus condiciones de trabajo.

En una sociedad democrática y avanzada, la aspiración del Gobierno, de los sindicatos más representativos de las Administraciones Públicas y de las empleadas y empleados públicos es la prestación de servicios públicos más eficaces y mejores, ya que las Administraciones Públicas deben ser uno de los motores principales del progreso social, económico y laboral que la sociedad está exigiendo: A mejores servicios, más democracia y más ciudadanía.

De ahí, la necesidad de alcanzar un Acuerdo de legislatura que, partiendo de un cambio de orientación de las políticas aplicadas estos últimos años, tenga por objetivo primordial construir una Administración abierta, eficaz y eficiente, productiva y competitiva, capaz de innovar en beneficio de los ciudadanos.

Las medidas llevadas a cabo durante la crisis económica, que tenían carácter temporal y cuya aplicación estaba prevista sólo mientras subsistieran esas circunstancias financieras excepcionales deben de revertirse paulatinamente en el tiempo en pro de la restitución en las condiciones laborales, sociales y retributivas de los empleados públicos que han sido protagonistas con un esfuerzo notable y directo a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación fiscal.

En este contexto resulta imprescindible y condición determinante la recuperación del derecho a la negociación colectiva. Esta recuperación es exigible no sólo por formar parte del acervo de los derechos propios de la actuación sindical sino por



representar la herramienta, o fórmula instrumental insustituible, a partir de la cual avanzar espacios y alcanzar nuevos consensos.

A partir del cauce que abre la propia negociación colectiva, el Gobierno y las organizaciones sindicales están llamados a acordar un conjunto de compromisos para crear un nuevo marco de trabajo que sirva de base para mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos, a desarrollar a lo largo de la presente legislatura, y que se aplicarán al conjunto del sector público y sus Administraciones, concretándose y desarrollándose, en los diferentes niveles de articulación (sectorial y territorial) de las mesas de negociación correspondientes.

En este sentido, el Gobierno debe reconocer el esfuerzo realizado por el personal empleado público a su servicio durante los últimos años, en que ha sufrido retrocesos en sus condiciones laborales y retributivas. El personal empleado público ha contribuido, por tanto, a los ahorros presupuestarios de las Administraciones Públicas, y se ha convertido en uno de los principales contribuyentes en la salida de una crisis de la que no era responsable.

Por ello, durante la presente legislatura, en todos los ámbitos y sectores, se deben realizar los esfuerzos que correspondan para que, sin perder de vista las circunstancias anteriores, los empleados y empleadas públicos puedan recuperar poder adquisitivo, condiciones de trabajo y derechos menguados, permitiendo que el conjunto de las Administraciones Públicas puedan, en desarrollo de su capacidad competencial de auto-organizar su actividad y funciones, iniciar procesos de negociación y acuerdos en sus respectivos ámbitos.

Teniendo en cuenta todas estas cuestiones, entendemos que es necesario avanzar hacia el Acuerdo que garantice el mantenimiento del Estado de Bienestar, dignifique el papel y las condiciones de los empleados públicos, modernice las administraciones y en cuestiones de transparencia garantice el rigor en la gestión del dinero público, con criterios compartidos.

Consideramos que las administraciones públicas deben jugar un papel fundamental en la recuperación económica y la creación de empleo. En definitiva, es hora de pasar página a la crisis en nuestras administraciones y establecer un nuevo marco jurídico que garantice el carácter público de los servicios básicos.

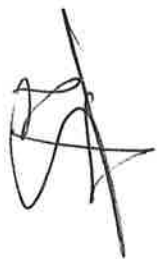
Los Acuerdos conseguidos a lo largo de los años e incluso las leyes básicas como el EBEP y otras leyes, en muchos casos son vaciados de contenido con Decretos Ley que merman los derechos de los trabajadores, por todo ello es necesario que el posible Acuerdo que se alcanzara contemple garantías de su cumplimiento.

La parte social considera conveniente articular el proceso de negociación en torno a tres ejes temáticos, sin perjuicio de otros que pudieran surgir en el marco de las conversaciones. Recuperación salarial, empleo y restablecimiento de los derechos que se perdieron en la crisis (o que fueron manifiestamente debilitados) deben convertirse en parte nuclear del debate. A tal fin, se exponen a continuación las cuestiones de mayor calado y significación :



- **INCREMENTO SALARIAL Y RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUI-SITIVO**

| | |
|---|--|
| 1 | Recuperación paulatina del poder adquisitivo perdido desde 2010 (recortes salariales + congelaciones + incrementos por debajo del IPC), en previsión o proyección plurianual. Para el ejercicio presupuestario del año 2017 se establecerá una fórmula acorde a las previsiones de crecimiento económico que evite una nueva pérdida de poder de compra. Para sucesivos ejercicios, hasta el final de la legislatura, se cerrará un compromiso plurianual de incremento en cada ejercicio presupuestario que permita la recuperación total del poder adquisitivo perdido. Cláusula de revisión salarial. |
| 2 | Carácter básico y no potestativo en el abono de las pagas extraordinarias allí donde no se haya producido. |
| 3 | Garantía de la integridad salarial en supuestos de IT. |

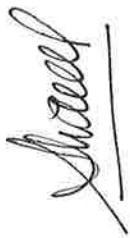
- POLÍTICA DE EMPLEO: CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO ESTABLE, REDUCCIÓN/ LIMITACIÓN DE LA TEMPORALIDAD Y REORDENACIÓN


| | |
|---------------------------------------|--|
| <p>GENERACIÓN EMPLEO</p> | <p>1 Generación de empleo público neto con la configuración de Ofertas Públicas de Empleo de carácter excepcional que garanticen la adecuada cobertura de los servicios públicos a prestar a la ciudadanía en términos de calidad, cobertura y proximidad.</p> <p>La convocatoria será desarrollada íntegramente en el ejercicio 2017 y su ejecución será susceptible de anualización hasta el último ejercicio presupuestario de la legislatura.</p> <p>Evaluación de la situación actual de las plantillas valorando la alta edad media de los EEPP, con una previsión realista sobre la incidencia de las jubilaciones voluntarias, forzosas o por incapacidad en las mismas y de las necesidades de apertura de nuevos centros.</p> |
| <p>LIMITACIÓN TEMPORALIDAD</p> | <p>2 Eliminación de la tasa de reposición. Incremento progresivo de plantillas conforme a evaluación de las necesidades de los servicios públicos en cada administración.</p> <p>3 Reducción de la temporalidad en el empleo en las Administraciones Públicas.</p> <p>Conversión en plazas estructurales mediante la OPE de las plazas que estaban siendo provistas por personal eventual temporal con contratos sucesivos.</p> <p>Realización de procesos de estabilización de efectivos para puestos desempeñados interinamente.</p> <p>Respetando los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad.</p> |



| | | |
|--------------|---|---|
| | 4 | Revisión del EBEP para recoger y hacer extensiva la jurisprudencia del TJUE en materia de temporalidad para el personal funcionario interino (derecho indemnización y estabilidad hasta la ocupación definitiva de la plaza). |
| | 5 | Puesta en marcha de las medidas previstas en el EBEP para evitar la generación de nuevas bolsas de temporalidad. |
| | 6 | Implementación de las medidas previstas en el EBEP, con otras nuevas, que en línea con la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada, limiten aún más la generación de nueva temporalidad. |
| REORDENACIÓN | 7 | Fomentar la utilización de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos negociados para que, de manera consensuada, se concreten las reorganizaciones de empleo que sean precisas, evitando medidas traumáticas y unilaterales. |
| | 8 | Dotación presupuestaria, material, personal, funcional, etc., del Observatorio del Empleo Público (RD 868/2010). |



- RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS BAJO EL PARAGUAS
NORMATIVO DE LA LEGISLACIÓN BÁSICA: CARRERA PROFE-
SIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

| | | |
|------------------------|---|--|
| CARRERA PROFESIONAL | 1 | Mantener y potenciar una formación, profesionalización y cualificación específicas de los empleados públicos en el marco del AFEDAP. |
| | 2 | Promoción y aprobación en las Administraciones Públicas de la normativa referida a las cualificaciones profesionales. |
| | 3 | Impulsar una carrera profesional de todas las empleadas y empleados públicos en el conjunto de las Administraciones Públicas bajo unos criterios y pautas comunes (movilidad voluntaria entre administraciones Públicas). Desarrollo de la carrera profesional horizontal y vertical. Establecer un sistema de carrera profesional horizontal donde se tenga en cuenta la antigüedad, la evaluación del desempeño y la formación, con criterios objetivos. |
| CONDICIONES TRABAJO | 4 | Posibilitar la jubilación parcial. |
| | 5 | Fijación de jornada máxima anual (no mínima, como en la actualidad), que posibilite la negociación en los distintos ámbitos |
| | 6 | Reforzar los derechos de información sindical/representantes de los trabajadores. |
| | 7 | Fomento de la Movilidad interadministrativa. |
| | 8 | Garantías de estabilidad presupuestaria y calidad asistencial de los servicios sanitarios desarrollados por las diversas Mutualidades (MUFACE, MUGEJU e ISFAS). |
| | 9 | Aprobación del IV Convenio Único de la AGE. |

| | | |
|----------------------------|----|---|
| POLITICA IGUALDAD | 10 | Fijación de criterios homogéneos en materia de igualdad de trato, brecha salarial y violencia de género a través de la Comisión de Igualdad de la Mesa General. |
| LEGISLACIÓN BÁSICA | 11 | Restablecimiento de los derechos que conforman el estatuto de la función pública bajo el paraguas normativo de la legislación básica de forma que se garantice la recuperación en todas las administraciones (territoriales e instrumentales) afectadas por la restricción de crisis. |
| SEGUIMIENTO CORA | 12 | |
| DIGITALIZACIÓN DE LAS AAPP | 13 | |

Restaría aún el tratamiento de una serie de asuntos que pasan por incorporar diferentes desarrollos o modificaciones normativas o, en otros casos, por implementar una serie de propuestas para la facilitar la relación de las organizaciones sindicales con las administraciones públicas en consonancia con lo previsto por la Ley 39/2015. Estas serían algunas de esas cuestiones:

| | |
|---|---|
| 1 | Revisión y reforma del EBEP (recuperando las supresiones de materias positivas, eliminando las inclusiones negativas y realizando las adaptaciones precisas). |
| 2 | Desarrollo sectorial del EBEP (en particular en lo atinente al estatuto del personal docente e investigador, estatuto AGE, etc). |
| 3 | Derogación de la posibilidad del despido colectivo del personal laboral. |
| 4 | Reforma de la normativa de la Administración Local en materia de recursos humanos. |

| | |
|---|---|
| 5 | Establecimiento de límites y criterios homogéneos de externalización de servicios, priorizando la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de contratación. Establecer compromisos de reversión de la gestión de servicios que han sido privatizados. |
| 6 | Fijación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos. |
| 7 | Implantación de un mecanismo específico que facilite y otorgue seguridad jurídica a las comunicaciones Sindicatos-Administración a través de medios telemáticos y electrónicos, conforme a Ley 39/2015. |
| 8 | Creación de la Mesa de Negociación de Universidades |

Firmado en Madrid, a 14 de marzo de 2017




COMISIÓN EJECUTIVA FEDERAL

JULIO LACUERDA
SECRETARIO GENERAL
FeSP-UGT

P.O.


ANTONIO CABRERA
COORDINADOR
ÁREA PÚBLICA CCOO



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
PRESIDENTE
CSI-F

MIGUEL BORRA
PRESIDENTE
CSI-F

