

Propuesta de acuerdo de medidas en materia de personal que contribuyan a la sostenibilidad de los servicios públicos y a una mejor ordenación en el empleo público

La crisis económica que nos afecta desde hace tres años se ha visto agravada en los últimos meses, lo que ha supuesto que en el ámbito de la Unión Europea y del Estado español, así como en nuestra Comunidad Autónoma como integrante de las mismas, se hayan remarcado las medidas para conseguir el objetivo de estabilidad presupuestaria al que se prevé llegar en el año 2013.

En el ámbito privado las consecuencias de la crisis han supuesto un incremento de las dificultades de acceso a la financiación de la actividad productiva, el descenso del consumo y las dificultades de las empresas para adaptarse rápidamente a un nuevo marco, lo que han originado el cierre de múltiples empresas de diverso tamaño, acuerdos que afectan al personal bien en sus condiciones laborales (retribuciones, modificaciones de jornada laboral, etc) hasta llegar a expedientes de regulación de empleo y retracción del empresario a tomar nuevas iniciativas.

Pero si en el ámbito privado el impacto es considerable, no lo es menos en el sector público, donde todas las Administraciones han visto reducidos considerablemente los ingresos previstos, incidiendo también en el capítulo 1 correspondiente a los gastos de personal y por ende, afectando también a las condiciones laborales de los empleados públicos, así como a la retracción de las Administraciones para incrementar el número de sus efectivos, no reponiendo siquiera o bien mínimamente a aquellos que salen del sistema.

Sin embargo, existe el debate público sobre la percepción de que las Administraciones todavía no han realizado el ajuste que la situación requiere. Oímos hablar de que las Administraciones han de ponerse al día en su forma de hacer, que han de aplicarse criterios de eficacia, eficiencia y economía, que sobran empleados públicos, que el diseño de las Administraciones no se corresponde a su ámbito competencial, etc.

En las Administraciones se debate mucho sobre la sostenibilidad como parte de sus competencias, así hablamos de medio ambiente sostenible, industria sostenible, turismo sostenible, agricultura sostenible...pero pocas veces nos planteamos la sostenibilidad de la propia Administración como organización. Y es que las Administraciones, conjuntamente con el avance del Estado del Bienestar han ido asumiendo el papel de prestadoras de servicios, intentando ser garantes del derecho de los ciudadanos a acceder a servicios universales como la educación o la sanidad, además de la tradicional gestión administrativa, con lo cual adquiere más relevancia el concepto de Administraciones Públicas Sostenibles.

Si en el ámbito privado la cuenta de pérdidas y ganancias es el indicador máximo de sostenibilidad y de lo que se trata es de maximizar el beneficio, las Administraciones Públicas pretenden ofrecer el mejor servicio posible al ciudadano, pero es un servicio que ha de ajustarse a las posibilidades económicas reales de las mismas.

Dada la situación expuesta se hace necesario prever medidas que contribuyan a que los servicios públicos prestados por la Comunidad Autónoma puedan seguir siendo viables. Es necesario así establecer, en caso de que fuese necesario, prioridades sobre nuevas medidas en materia de personal, dando máxima importancia a los criterios de eficiencia y eficacia en la gestión del personal, así como a la estabilidad en el empleo público y la corresponsabilidad de los representantes de los empleados públicos junto con el Gobierno como principios a considerar para asegurar el objetivo de sostenibilidad del sistema público de empleo.

Como se observa no se trata tanto de medidas de recorte del gasto, sino de medidas destinadas a disponer de una administración más eficiente a través de la adecuada gestión y ordenación de los recursos humanos. En definitiva se trata de implantar acciones a corto plazo que contribuyan a tener Administraciones sostenibles a largo plazo.

El Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales CCOO, INTERSINDICAL CANARIA, SEPCA y UGT, representativas en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias, entendiendo la necesidad de llegar a un Acuerdo que permita desarrollar determinadas acciones que responden a necesidades del sistema de la Administración Autonómica Canaria acuerdan las siguientes medidas:

1.- Medidas organizativas.-

Medidas económicas necesarias para asegurar la viabilidad y sostenibilidad de los servicios públicos, que se graduarán priorizando aquellas medidas directamente referidas a la gestión de los recursos humanos y destinadas a hacer más eficiente la prestación de los servicios a los ciudadanos, tales como:

A.- Medidas ordinarias de carácter forzoso de provisión de puestos o atribución de funciones, redistribución de efectivos y reordenación de las estructuras administrativas, incluyendo la movilidad funcional.

Como criterios a tener en cuenta en la adopción de dichas medidas se fijan:

a) Las mismas podrán conllevar o no modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

b) Las medidas que afecten a los efectivos de un mismo Departamento serán competencia del propio departamento, sin embargo, las que excedan de dicho ámbito habrán de acordarse por la Consejería competente en materia de función pública.

B.- Ajustes de plantillas derivados de tasas de reposición mínimas a aplicar en varios ejercicios.

Las diversas Leyes de Presupuestos Generales de los últimos ejercicios han venido contemplando reducciones de las plantillas globales derivadas de aplicación de tasas de reposición mínimas, normalmente del 0%, salvo excepciones en determinados Cuerpos considerados necesarios.

Este hecho ha producido que se vaya realizando un ajuste en las plantillas sin afectar a la expectativa laboral de los efectivos que al final de cada ejercicio desempeñaban un puesto de trabajo, salvo lógicamente los derivados de sustituciones.

Se creará un grupo de trabajo, con participación sindical, que tendrá como objetivo el estudio de medidas destinadas a contribuir a la mejor prestación de los servicios y a la utilización racional y eficiente de los recursos humanos, materiales y tecnológicos.

Para ello el grupo de trabajo contribuirá al estudio de las disponibilidades y necesidades de personal, definición de los perfiles profesionales requeridos para los distintos puestos de trabajo a efectos de mejorar los sistemas de provisión de puestos de trabajo, medidas de teletrabajo, reasignación y redistribución de efectivos, etc

2.- Medidas de consolidación del empleo temporal.-

En el supuesto del personal que no mantenga una relación de fijeza habrá de producirse la necesaria consolidación de empleo para aquellos supuestos regulados por la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público. En el resto de los casos habrá de producirse el necesario estudio para responder a las necesidades reales que han de concretarse en las correspondientes ofertas de empleo.

El modelo de consolidación conllevará:

a) La realización de las convocatorias de consolidación de empleo a plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos Cuerpos, Escalas o categorías, que estén dotadas presupuestariamente y se encuentren desempeñadas interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Se entiende aquí incluido aquel personal laboral que judicialmente haya obtenido declaración de indefinido y se le haya reconocido en la correspondiente sentencia una relación anterior a 1 de enero de 2005, salvo el personal laboral indefinido sujeto a financiación externa en su totalidad o en parte, que continuará en su relación laboral hasta que finalice la subvención correspondiente.

b) Con carácter previo a la celebración de estas convocatorias, la adscripción a un puesto vacante al personal laboral indefinido sujeto a estos procedimientos de consolidación.

También se entiende incluido aquel personal funcionario interino o laboral temporal que con anterioridad a 1 de enero de 2005 hasta la fecha de la convocatoria y sin solución de continuidad, haya desempeñado plazas o puestos de trabajo vacantes, dotados presupuestariamente, y los sigan desempeñando, aunque durante ese periodo hayan sido obligados a cambiar a otras plazas o puestos de trabajo vacantes en virtud de razones organizativas o de procedimientos convocados.

c) Con igual carácter previo a la convocatoria de estas pruebas de consolidación, la adscripción a los Cuerpos o Escalas de funcionarios y, en su caso, a las Especialidades de las mismas, los puestos de trabajo de personal laboral, en los que se desempeñen

funciones que coincidan con las de los Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las pruebas de consolidación tendrán como referencia el modelo previsto en la tabla que recoge la valoración de las fases de oposición y de concurso del apartado 5 del Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009, publicado por la Resolución de 11 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, en el Boletín Oficial de Canarias nº 244, de 19 de diciembre de 2006.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. El desarrollo de las pruebas y los criterios para considerar superada la fase de oposición serán conformes al Acuerdo anteriormente citado.

En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

En estas convocatorias de consolidación los méritos podrán suponer hasta el 40% del total del concurso-oposición, sin que en ningún caso los servicios prestados y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria supongan un valor superior al 45% de la fase de oposición.

La propuesta de valoración de méritos es la siguiente:

	Ej. En	% cada
	base 10	fase
Fase oposición	10	0,60
Fase concurso	6,66	0,40
Total	16,66	

Propuesta valoración méritos:

Servicios prestados + experiencia en el puesto:	4,5
Experiencia en el puesto:	3,5
Servicios prestados:	1
Formación relacionada con el puesto:	1,66
Titulaciones distintas acceso.	0,5

3.- Medidas de colaboración en la transmisión positiva al empleado público del necesario desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público y las medidas organizativas necesarias, incidiendo en aquellas medidas que pudiesen ser más relevantes.-

Nos encontramos en una época de redefinición del empleo público. Coinciden, en el caso de todas las Administraciones dos hechos que han de marcar los próximos años: la actual situación económica y el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público. Por dichas razones dichos años han de ser los que supongan un punto de inflexión en materia de empleo público.

En el punto octavo del Acuerdo Administración-Sindicatos en el ámbito autonómico para el periodo 2006-09 se pretendía llegar a puntos de coincidencia entre la Administración y los agentes sociales en aspectos básicos del desarrollo del EBEP, así como resolver uno de los procedimientos referidos a la ordenación de los recursos humanos como es la funcionarización.

Si bien es cierto que existen proyectos muy avanzados en dicha materia, proyectos que en muchos aspectos cuentan ya con la conformidad de ambas partes, también lo es que no se ha llegado a cerrar un texto definitivo sobre el proceso de funcionarización, ni sobre el desarrollo del EBEP a través de una nueva Ley de la Función Pública Canaria.

En base a ello y considerando adecuado seguir trabajando en la línea de buscar nuevas fórmulas de gestión del personal en aras a la sostenibilidad del sistema público, se crea un grupo de trabajo, con participación de las organizaciones sindicales correspondientes, que determine un plan de acción, a desarrollar en la próxima legislatura, para acelerar el proceso de modernización y la mejora de los servicios públicos. En este grupo de trabajo se debatirá:

- Sobre la aplicación del proceso de funcionarización y el necesario desarrollo del EBEP a través de las Leyes de Función Pública.

- 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 Autonómica mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

- El desarrollo e implantación de la Administración Electrónica, el impulso de la simplificación de plazos y procedimientos, que se extienden también a aquellos procedimientos utilizados para la gestión de personal.

Las organizaciones sindicales, como representantes de los trabajadores, colaborarán en todos aquellos estudios y demanda de datos que se soliciten a los empleados públicos con el fin de conseguir los objetivos antes planteados.

4.- Medidas relativas al proceso de funcionarización.-

Las partes se comprometen a abordar y definir antes de junio de 2011 los puestos a funcionarizar, tomando como punto de partida el borrador del catálogo de puestos de trabajo negociado en el año 2009 en el marco del plan de ordenación de recursos humanos, con el siguiente orden:

- a) Puestos a funcionarizar sujetos a los procedimientos de consolidación de empleo expuestos en el punto segundo de este acuerdo.
- b) Puestos a funcionarizar de aquellas categorías con mayor número de puestos.
- c) Puestos a funcionarizar de aquellas categorías cuya totalidad de puestos sean readscritos a un solo Cuerpo, Escala o Especialidad.
- d) Puestos a funcionarizar de aquellas categorías susceptibles de que sus puestos puedan ser adscritos a más de una especialidad.

En caso de diferencia de criterios se atenderá en primer lugar a aprobar aquellos puestos cuya funcionarización no suponga dudas en cuanto a su adscripción.

Las partes acuerdan que el procedimiento, tomando como base la propuesta de Disposición Transitoria Tercera de la última versión del Anteproyecto de Ley de Función Pública Canaria, es el siguiente:

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público estuviera desempeñando puestos cuyas funciones coincidan con las de los Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios, o hubiera pasado a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos. En ningún caso la clasificación de un puesto de trabajo como propio de un Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional comportará el cese del personal laboral fijo que lo ocupara, ni afectará a la participación de dicho personal en los procedimientos de promoción profesional del personal laboral que se convoquen.

A tal fin, en el plazo máximo de seis meses, después de la constitución del nuevo Gobierno de Canarias que emane de las elecciones que se celebrarán el 22 de mayo de 2011, por Decreto del Gobierno de Canarias, se adscribirán a los Cuerpos o Escalas de funcionarios y, en su caso, a las Especialidades de las mismas, los puestos de trabajo de personal laboral, en los que se desempeñen funciones que coincidan con las de los Cuerpos, Escalas o Especialidades de funcionarios.

El personal laboral fijo afectado, podrá participar voluntariamente en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

El personal laboral fijo que supere las pruebas selectivas adquirirá la condición de personal funcionario de carrera y se integrará en el correspondiente Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación Profesional, tomando posesión en el puesto de trabajo clasificado de naturaleza funcional que desempeñaba, resolviéndose previamente el

contrato laboral que lo vinculaba a la respectiva Administración, sin ningún tipo de indemnización.

Dicho personal, percibirá, en los supuestos que proceda, un complemento personal transitorio absorbible, por un importe equivalente a la diferencia que exista entre las retribuciones del puesto que ocupaba como personal laboral, incluidos los trienios, y las que le correspondan como consecuencia de la clasificación del puesto de trabajo de naturaleza funcionarial, una vez modificado éste.

El personal laboral fijo que no haga uso de este derecho o que no supere el proceso selectivo, permanecerá en la condición de laboral desempeñando sus puestos sin que en ningún caso dichos puestos puedan ser ocupados por personal funcionario si implica la pérdida de la titularidad del puesto por dicho personal laboral.

Como mínimo, el primer proceso selectivo de promoción interna que se convoque para cada Cuerpo, Escala, Especialidad o Agrupación Profesional, en los que exista personal laboral fijo desempeñando puestos convocados, se celebrará de forma independiente de los de libre concurrencia. El temario contendrá una parte general y una específica.

Estas convocatorias, que no formarán parte de la oferta de empleo público, comenzarán a celebrarse, en el plazo de un año como máximo, después de la entrada en vigor de la norma que adscriba los puestos a los Cuerpos, Escalas, Especialidades o Agrupaciones Profesionales de funcionarios.

El personal laboral que se encontrase en excedencia podrá participar en estos procedimientos de promoción interna, permaneciendo en la situación administrativa análoga en el caso de superar los procedimientos y ser nombrado funcionario de carrera.

La fase de oposición del primer proceso selectivo de promoción interna consistirá en un curso selectivo sobre la parte general del temario, una prueba tipo test sobre las materias impartidas en el curso y un ejercicio de carácter práctico sobre la parte específica del programa.

5.- Medidas de homogeneización de condiciones laborales.-

El EBEP tiene como intención la consideración del empleado público como objeto del mismo, intentando que las diferencias, en función de la relación jurídica que los empleados públicos tengan con su Administración, sean las mínimas en cuanto a las condiciones laborales.

En nuestra Administración la existencia de un diferente régimen jurídico entre uno y otro tipo de empleado público ha sido en multitud de ocasiones esgrimida como fundamento de situaciones de agravios o tratos de favor.

La Administración estima que el hecho de ser distinto el vínculo profesional que une con la Administración no ha de implicar que las condiciones laborales sean distintas, por ello las partes suscriptoras del presente acuerdo coinciden en la necesidad de estudiar la homogenización de aquellas condiciones laborales distintas, conforme a los siguientes criterios:

A.- Homogeneización de condiciones dentro del mismo ámbito (Administración General, Educación, Sanidad y Justicia), respetando las especificidades derivadas de las características de la prestación de los servicios.

B.- Estudio de la homogenización en relación a las siguientes condiciones:

Horario

Régimen de vacaciones, días de asuntos propios, permisos y licencias
Carrera profesional y Evaluación del desempeño
Situaciones administrativas
Pérdida de la relación de servicios/jubilación
Reconocimiento de antigüedad y servicios previos y prestados
Acción Social
Sistema retributivo
Incompatibilidades
Selección y provisión
Régimen disciplinario
Otras que las partes consideren

Mientras se produzca esta negociación no se apoyarán las demandas sobre los temas en negociación, hasta intentar llegar a una interpretación conjunta de su procedencia, conforme al ordenamiento jurídico y la jurisprudencia.

6.- Relaciones sindicales:

La designación nominal de los vocales titulares y suplentes de las organizaciones sindicales en las distintas mesas de negociación, de manera que sean siempre los mismos, lo cual nos permitirá llegar a un mejor entendimiento. Entendimiento que no se da igual si me cambian constantemente a los asistentes.

Comunicación con 15 días de antelación de los cambios en la distribución de la bolsa horaria del crédito sindical.

El crédito horario dedicado a actividades sindicales se regirá estrictamente por lo dispuesto en el EBEP y el ET. Se podrá acumular el crédito horario para producir liberaciones totales, siendo necesarias 412,5 para la liberación trimestral en el ámbito de Administración General.

Se constituye una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo entre la Administración y las organizaciones sindicales firmantes del mismo.

Las partes acuerdan que durante el periodo de desarrollo de esta negociación existe un compromiso de no conflictividad en cuanto a las medidas que se negocien.

El presente Acuerdo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo denuncia previa del mismo por cualquiera de las partes.

En Santa Cruz de Tenerife a _____ de 2011.

Por el Gobierno de Canarias

El Consejero de Presidencia, Justicia y Seguridad
Fdo.. José Miguel Ruano León

Por las Organizaciones Sindicales

Por CC.OO
Fdo.:

Por UGT
Fdo.:

Por SEPCA
Fdo.:

Por IC
Fdo.: