



ACUERDO MARCO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTADAS EN LA MESA DELEGADA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

LD
X
[Firma]

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo consideran necesario dotarse de un marco estratégico con una proyección temporal suficiente (2008-2012) que establezca los objetivos y líneas básicas para el periodo, que permita dar respuesta no sólo a las necesidades actuales del SPEE sino a las que se presenten en el futuro y que sea capaz de desplegar de manera eficaz a lo largo del periodo las medidas y compromisos concretos en función de necesidades, oportunidades y recursos aplicables. El marco estratégico es una apuesta decidida para establecer un esquema y unos instrumentos para la colaboración estable y participada en el SPEE abandonando otras formas de actuación meramente coyunturales y de corto plazo.

[Firma]
[Firma]

El marco tiene como finalidad última constituir un instrumento eficaz para la mejora y modernización continua del SPEE y para garantizar, en todo momento, como compromiso esencial, la mejora continua de la calidad en la prestación del servicio público. En este sentido, el marco pretende posibilitar el desarrollo de los postulados contenidos en la disposición adicional sexta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, según la cual “el Gobierno instrumentará en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal que garantice la modernización y mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Este Plan incluirá necesariamente un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal para mejorar su estructura organizativa y la situación laboral y retributiva de su personal”.

Dicha norma surgió del acuerdo del proceso de diálogo social, siendo concorde con las recomendaciones de la Unión Europea sobre la aplicación en España de las directivas de empleo, subrayando la necesidad de modernizar los Servicios Públicos de Empleo y aumentar su eficacia. Dicha necesidad se plantea asimismo en la “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social” suscrito con fecha 29 de julio de 2008 por el Presidente del Gobierno y los interlocutores sociales.

[Firma]

El marco estratégico pretende de manera más concreta dar respuesta a las necesidades y demandas profesionales de los empleados públicos del SPEE, implicarles en el cumplimiento de los objetivos de gestión y en el compromiso de servicio público. De forma especial es un objetivo de la estrategia lograr, de forma gradual, un marco específico para el desarrollo de la política de recursos humanos del SPEE y, en especial, en materia de promoción profesional y una mayor autonomía para la gestión de este marco.

El Acuerdo Marco para el periodo 2008-2012 tendrá por tanto las siguientes características:



- ❖ Establecer y cuantificar los objetivos y compromisos básicos para el periodo en el conjunto de políticas de recursos humanos.
- ❖ El Acuerdo Marco se desarrollará y complementará mediante los acuerdos específicos que se alcancen a través de los mecanismos de negociación y participación previstos en el punto 10 de este Acuerdo.
- ❖ El Acuerdo es abierto y por tanto incorporará los objetivos y compromisos que acuerden en la Mesa Delegada. En todo caso se actualizará con carácter anual para su mejora en función de las necesidades del SPEE y del grado de cumplimiento de objetivos.
- ❖ En el primer trimestre de 2009 se actualizará el Acuerdo para instrumentar los compromisos que se deriven del Diálogo Social entre el Gobierno y los Agentes Sociales.
- ❖ Los Acuerdos se enmarcan en la estructura de negociación de los empleados públicos y, por tanto, en el ámbito de decisiones y compromisos de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.
- ❖ El presente Acuerdo Marco y los acuerdos complementarios tienen carácter de acuerdos de Mesa Delegada y, por tanto, se encuadrarán dentro del respectivo ámbito competencial del Ministerio de Trabajo e Inmigración, del SPEE y de la citada Mesa Delegada. Su articulación se ajustará, en todo caso a los procedimientos establecidos normativamente y de acuerdo con la estructura competencial de la AGE en materia de recursos humanos.

En consecuencia, se van a abordar en el ámbito del SPEE las siguientes líneas de actuación:

1 - Plantilla y dotación de efectivos.

El SPEE es un organismo que tradicionalmente arrastra un déficit de cobertura de su Relación de Puestos de Trabajo. Dicha situación ha hecho necesario abordar la definición de criterios de dimensionamiento adecuados en relación con las cargas de trabajo, en base a lo cual procede señalar que la plantilla estructural necesaria con datos de 2008 en las Oficinas de Prestaciones/Empleo del SPEE es de 5.750 efectivos sin incluir las necesidades coyunturales; pero en estos momentos para alcanzar dicha cifra hay que hacer frente a un déficit de 1.415 efectivos con lo que la gestión se ve dificultada requiriéndose garantizar el adecuado servicio a los ciudadanos de forma urgente.

En consecuencia, es ineludible llevar a cabo la inmediata incorporación de los citados 1.415 efectivos utilizando los mecanismos que para estos casos de urgente necesidad permite la normativa vigente, siempre con el objetivo final de que la plantilla necesaria tenga carácter estructural, sin perjuicio de las adaptaciones precisas en función de la evolución de las cargas de trabajo y de la integración de las nuevas tecnologías en la gestión.

Esta incorporación urgente se va a producir en 2008 a través de distintas vías de provisión previstas normativamente, si bien se hace especial referencia tanto a la incorporación de funcionarios de carrera de acceso libre, promoción interna y horizontal y concursos de traslados, estando previsto contar por estas vías con 230 nuevos efectivos, como a la incorporación de 19



funcionarios interinos sobre vacante vinculados a la Oferta de Empleo Público de 2008 y, en función de la OEP 2009, 300 funcionarios interinos vinculadas a la misma.

A las actuaciones anteriores se añade la autorización para 2008 de un cupo de 433 efectivos para ser nombrados funcionarios interinos para la sustitución transitoria de los titulares de los puestos en situaciones de incapacidad temporal prolongada (con duración inicialmente prevista superior a un mes, pero que se reducirá a 15 días en función del análisis correspondiente especialmente en unidades de atención al ciudadano), excedencias con reserva de puesto de trabajo, o cobertura en ámbitos especialmente deficitarios cuyo titular se encuentra en comisión de servicios mientras dure la reserva del puesto de trabajo. En los ejercicios sucesivos se contará con dicha figura.

En 2012 la plantilla estructural estará cubierta en su totalidad por personal fijo. El ritmo de cobertura está condicionado por la Oferta de Empleo Público de cada año. El objetivo es convocar, al menos, 300 plazas cada año. En todo caso se garantizará durante todo el periodo la cobertura constante del número de efectivos establecido como umbral mínimo, es decir, de 5.750 efectivos en la red de oficinas, por lo que se promoverán las incorporaciones que garanticen mayor estabilidad en el puesto de trabajo, permitiendo reducir en la medida de lo posible el índice de rotación de efectivos distintos para la cobertura de necesidades.

En este sentido, y con el objetivo de favorecer la situación de los actuales trabajadores del SPEE contribuyendo a la fidelización de la plantilla, las nuevas incorporaciones vía acceso libre se efectuarán en el grupo C2, salvo en casos excepcionales analizados en el correspondiente grupo de trabajo, de cara a propiciar la cobertura del resto de plazas por el personal del SPEE en procesos de promoción interna.

Dado el tradicional déficit de plantilla del SPEE y de cara a evitar dicha situación deficitaria en el periodo de referencia, en el primer trimestre de cada ejercicio, iniciándose en 2009, se llevará a cabo un nuevo estudio en profundidad de la dimensión adecuada de la plantilla en sus aspectos estructurales y coyunturales, todo ello con la participación prevista en el citado punto 10 del Acuerdo, considerando la situación de las cargas de trabajo, que determinará las actuaciones que correspondan para la cobertura de la plantilla necesaria tanto estructural como coyuntural.

Igualmente, con dicha periodicidad se efectuarán propuestas en materia de sustituciones transitorias en sus aspectos cuantitativos y cualitativos que permitan la mejor respuesta a las necesidades detectadas.

Por otra parte se desarrollarán mecanismos para la cobertura de la dirección de oficina, en caso de enfermedades o permisos del titular de duración prolongada, por funcionarios de carrera del SPEE.

Asimismo se efectuarán los trámites tendentes a la implantación de una bolsa de trabajo en el SPEE y en todo caso se diseñarán mecanismos que garanticen que la incorporación de funcionarios interinos de carácter temporal contemple personal con cualificación suficiente para la prestación inmediata de servicios y con el perfil adecuado a los requerimientos de los puestos de trabajo.

La planificación y seguimiento de todas estas medidas se contemplarán en el grupo de trabajo de dimensionamiento de plantillas y RPT previsto en el punto 10 del Acuerdo.



2 - Adecuación de la relación de puestos de trabajo.

Esta adecuación es un elemento estratégico para garantizar la idoneidad de la estructura organizativa y para atender adecuadamente las prestaciones de servicios.

El acuerdo del grupo de trabajo de la Mesa General sobre la distribución de los fondos adicionales del año 2007-2009, de 29 de noviembre de 2007, ha permitido la adecuación de los complementos de la Red de Oficinas, junto con la Resolución de la CECIR de 28 de enero de 2008, que adecúa los complementos de 227 puestos de trabajo, y la de 4 de marzo de 2008, que ha creado 63 puestos de Oficinas RATEL, 111 puestos de Jefe de Área, y adecuado 214 puestos de la Red.

Como fase siguiente, en el primer trimestre de 2009 se efectuará la adecuación de la RPT de Direcciones Provinciales, Centros Nacionales de Formación, y de la Red de Oficinas, ésta última en el ámbito del acuerdo del grupo de trabajo de la Mesa General citado y enmarcada en los compromisos que se deriven del Diálogo Social entre Gobierno y Agentes Sociales y en la mejora y racionalización de la Red.

En el caso de la Red de Oficinas, la adecuación permitirá determinar las dotaciones necesarias de la ampliación del horario de atención al ciudadano con estructura de mañana y tarde, así como figuras de movilidad geográfica, ambos en régimen de voluntariedad.

La adecuación de la RPT de los Servicios Centrales del SPEE se llevará a cabo tras la publicación del Real Decreto de modificación de estructura del organismo.

Para el personal laboral se efectuarán en el 2009, dentro de los mecanismos normativamente establecidos, las adaptaciones necesarias para adecuar las retribuciones complementarias de aquellos puestos que se ajusten a lo establecido en el II Convenio Único del personal laboral de la AGE, especialmente teniendo en cuenta la peculiaridad de este personal por el alto porcentaje que realiza funciones similares al personal funcionario.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el SPEE avanzarán en la línea de adquirir un mayor grado de competencias desconcentradas en todo lo concerniente a la RPT. Como primer paso, en 2008 se garantizará la posibilidad de creación de nuevas dotaciones en la Red de Oficinas, de actualización de categoría de las mismas y otros elementos que faciliten la gestión de recursos humanos.

3 - Mejorar el modelo de productividad.

La modernización del organismo requiere contar con elementos que permitan retribuir adecuadamente la dedicación de sus trabajadores para el cumplimiento de objetivos, por ello el nuevo modelo requiere una adecuada definición de los objetivos, un seguimiento de los mismos teniendo en cuenta factores de eficiencia y eficacia, y un incremento progresivo de las cuantías que integre tanto la mejora de resultados como las incorporaciones de efectivos sin impedir la mejora económica por persona.



En los ejercicios 2006 y 2007 se ha elevado sucesivamente el importe de productividad, alcanzando en 2007 un importe de 12.342.298€ para personal funcionario, y de 1.657.295€ para personal laboral, todo ello vinculado a un modelo de dirección por objetivos garantizando la mejora de la eficacia y eficiencia de la gestión, por lo que los incrementos que se vayan produciendo se destinarán prioritariamente a dicho concepto, sin olvidar aspectos que puedan redundar en mejoras del tratamiento de la plantilla en aspectos como períodos de abono, cotizaciones a seguridad social u otros que serán analizados en el correspondiente grupo de trabajo.

Para contribuir a dicha mejora va a establecerse desde 2008 un sistema que vincule indicadores de gestión y asignación de importes de productividad al SPEE de manera que la incorporación de nuevos efectivos no impida la mejora económica por persona en este concepto ligado lógicamente a la mejora de la calidad del servicio. Es decir, que continuará el incremento medio por persona, sin que la incorporación de nuevos empleados públicos suponga minoración alguna, sino que, por el contrario, se mantenga en todo caso una línea ascendente de las cantidades a percibir por dicho concepto, de hecho en 2008 el importe de productividad de personal funcionario observará un primer incremento hasta alcanzar 17.799.502€, y el importe de personal laboral se elevará hasta alcanzar 1.957.295€.

Las características de la plantilla del organismo, que mantiene un elevado porcentaje de personal laboral que realiza tareas equivalentes a las del personal funcionario, obliga a que a lo largo del 2009, dentro de los mecanismos normativamente establecidos, se establezca una política de reparto de incentivos que evite cualquier tipo de discriminación en este apartado sobre la base de las diferentes vinculaciones jurídicas existentes para los trabajadores del SPEE.

Para el personal funcionario, en el primer trimestre de cada ejercicio el Acuerdo se actualizará garantizándose tanto el incremento medio por persona como el incremento de la partida global de productividad. En 2009 se estima inicialmente en 22 millones y medio de euros, en una línea ascendente que continuará en sucesivos ejercicios.

En el periodo se analizará, dentro del grupo de trabajo de productividad previsto en el punto 10 del Acuerdo, el sistema e importes de productividad de cara a adecuar dicho importe por tal concepto al alza vinculándolo a la incorporación de efectivos y mejora de eficacia y eficiencia del servicio.

4 - Promoción profesional.

El proceso de modernización del SPEE requiere trabajadores con mayor categoría y cualificación, existiendo potencial dentro del organismo que permite optimizar sus recursos a través de planes de promoción interna para todos los grupos de personal funcionario, y de promoción interna y horizontal para personal laboral, de cara a que ésta última solucione totalmente la heterogeneidad de la plantilla en todas las escalas (el 19% es personal laboral, y de ellos el 85% es del anteriormente denominado área administración, es decir, sus tareas son similares a la del personal funcionario).

Por tanto, y de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público, se acordará un Plan de promoción para 2009 que se adecuará al marco de la Oferta de Empleo Público y a los Acuerdos que sobre esta materia se alcancen en la Mesa General.