

LAS MEDIDAS DE LA REFORMA QUE AFECTAN A LAS CONDICIONES LABORALES Y PROFESIONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA AGE

I N F O R M A

El Informe de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas propone una nueva estrategia de gestión del Empleo Público con la implantación de las siguientes medidas:

- Régimen Jurídico del Personal de los Servicios Públicos: Revisión del personal en el ejercicio de potestades públicas (reservadas al personal funcionario), e identificación de funciones externalizables o internalizables mediante reasignación de efectivos.
- Redefinición de los elementos de ordenación del empleo público: Reducción de cuerpos y establecimiento de catálogos de puestos de personal funcionario que desempeñan "*funciones críticas para el servicio público*". Una vez realizadas estas actuaciones se procederá a implantar la carrera horizontal, vertical y las promociones horizontal y vertical previstas en el EBEP. [Para el personal laboral, estas actuaciones se realizarán mediante la revisión de la clasificación profesional potenciando la polivalencia funcional].
- Desarrollo del Estatuto de la Función Pública de la Administración General del Estado con el diseño de un nuevo modelo de carrera administrativa y la implantación generalizada de un sistema de evaluación del desempeño.
- Considerar el carácter discrecional del nombramiento del personal eventual con el cumplimiento de requisitos ligados a la experiencia, la titulación y la cualificación profesional.
- Redefinición del puesto de trabajo para permitir la movilidad entre sectores excedentarios y deficitarios a través de una articulación más flexible en la adscripción de los puestos.
- En la misma línea, se proponen tanto la movilidad interna como movilidades interadministrativas tendentes a canalizar los ámbitos deficitarios y excedentarios.
- Mejora de los sistemas de información incorporando a los registros de personal incidencias profesionales como másters, titulaciones, idiomas, trabajos en la UE, etc.
- Implantación progresiva de la Evaluación del desempeño como herramienta muy vinculada a la dirección de la organización pública por objetivos.
- Establecer una mayor vinculación entre la planificación de recursos humanos y la de políticas públicas de la AGE y diseño de herramientas de medición de cargas de trabajo que faciliten la asignación eficiente de RRHH.
- Entender la Formación como un factor relevante para el cambio y la reforma con una mayor coordinación entre los planes de formación de las diferentes Administraciones, y su orientación a las habilidades y aptitudes del personal con el fin de permitir que se avance en sistemas de gestión por competencias.
- Implantar un modelo de coordinación y colaboración entre las Administraciones e instituciones públicas concernidas en la implantación de la Formación Profesional Dual.
- Se propone que desde el INAP se preste Formación vía electrónica a todos los Departamentos ministeriales relativa a los módulos comunes, quedando a cargo de cada Departamento exclusivamente la formación específica.
- Publicación de instrucciones sobre criterios de austeridad en materia de viajes de trabajo de modo que se homologuen las condiciones y se mantengan o incrementen los ahorros producidos hasta el momento.
- Se propone la modificación de la regulación de los Entes del Sector Público administrativo; empresarial y fundacional, estableciéndose un plazo de 9 meses para que el gobierno apruebe un nuevo *Plan de Reestructuración y Racionalización del Sector Público empresarial*.