

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

INFORMA

Si bien el Informe de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas presentado estos días por el gobierno, plantea un total de 217 propuestas de medidas de las que 129 afectan al Estado y a las Comunidades Autónomas (CC.AA.) y 88 exclusivamente a la Administración General del Estado (AGE), pocas de ellas tienen implicación directa en las condiciones de trabajo (laborales y profesionales) de los empleados públicos.

Se propone una nueva estrategia de gestión del Empleo Público con la implantación generalizada de las siguientes medidas con incidencia, en mayor o menor grado, en el conjunto de las Administraciones Públicas:

- 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).
- 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.
- 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.