

Un acuerdo razonable y solidario, con cláusula de revisión salarial

José Campos Trujillo
Secretario General FE CCOO

EL ACUERDO para la Función Pública 2010-2012, que el pasado día 25 de septiembre firmamos en La Moncloa CCOO, UGT y CSIF supone el reforzamiento de la negociación colectiva de los empleados y empleadas públicas, garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo y del volumen de empleo y pretende la profesionalización de los beneficiados por el acuerdo, vinculando la formación continua a la promoción profesional y a la carrera profesional. Además, sienta las bases para modernizar los servicios públicos y nos sitúa como motor en el cambio del modelo productivo.

Otro aspecto que nos ha impulsado a suscribirlo es que en los ejercicios presupuestarios de 2012 y 2013 se aplicarán cláusulas de revisión salarial, lo que permitirá reponer la pérdida real de salario que se pudiera producir durante la vigencia del Acuerdo.

Estamos especialmente satisfechos porque en el documento que hemos firmado se recogen diversas medidas y compromisos que en CCOO hemos venido defendiendo en las últimas negociaciones y que están recogidas en la plataforma sindical conjunta que en su día se presentó a la Administración. En este sentido, se impulsarán las medidas previstas en el Estatuto Básico del Empleado Pública (EBEP), entre ellas las relativas a la consolidación de empleo, dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo público y la reducción de las tasas de temporalidad hasta un máximo del 8%.

En los ejercicios presupuestarios de 2012 y 2013 se aplicarán cláusulas de revisión salarial, que permitirán reponer la pérdida de salario que se pudiera producir durante la vigencia del Acuerdo

De acuerdo con el EBEP se tramitarán, en el plazo de doce meses, las adaptaciones normativas necesarias para permitir el acceso a la jubilación parcial del personal al servicio de las Administraciones Públicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

Asimismo, en el Acuerdo figura el compromiso de crear un Observatorio de Empleo Público, entre cuyas funciones destaca la elaboración de diagnósticos en materia de recursos humanos para lograr un adecuado redimensionamiento de las plantillas existentes. También establecerá criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se reserva a empleadas y empleados públicos, así como aquellos que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que puedan ser externalizados y las condiciones de prestación de éstos.

Un aspecto que no podía faltar en un acuerdo de estas características es el relativo a la formación, entendida como una herramienta estratégica para la consecución de objetivos en el marco de un nuevo modelo productivo y de economía sostenible. Para ello se abordan, entre otras actuaciones, potenciar la formación continua, vinculándola a la carrera profesional, a la evaluación del desempeño de la función correspondiente y a la promoción profesional de los empleados públicos. En este sen-

tido, se prevé desarrollar una normativa específica en materia de cualificaciones profesionales y de reconocimiento de la experiencia laboral.

Por último, en materia de prevención de riesgos laborales se contempla la revisión de la normativa básica de adaptación de la legislación a todos los ámbitos del sector público y lo que respecta a la promoción de la igualdad de género, se promoverá la elaboración de planes de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del sector público.