



COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL EN EL CONGRESO

para informar sobre:

1. programas en los que trabaja el Departamento en orden a consolidar los puestos de trabajo de personal interino de las Administraciones Públicas.
2. condiciones laborales del colectivo de Titulados superiores y medios de personal laboral.
3. estado de las negociaciones del nuevo Convenio colectivo AGE-sindicatos en lo que afecta al colectivo de titulados superiores y medios.
4. propuestas de ATSUME que vayan a ser asumibles por el MAP

22 de febrero de 2006

Saludos a los diputados.

En primer lugar quiero agradecer la oportunidad que me brindan para explicar en el ámbito de mayor representación ciudadana, como son las Cortes Generales, los programas en los que trabaja el Ministerio de Administraciones Públicas en orden a conocer la actuaciones que se están llevando a cabo en el Departamento para consolidar al personal interino de la Administración General del Estado así como para informar de determinados aspectos relacionados con las condiciones laborales del personal laboral, Titulado superior y medio, y de las propuestas que, realizadas por la Asociación que los representa, ATSUME, puedan ser asumidas por el Ministerio de Administraciones Públicas.

Voy a comenzar mi intervención refiriéndome al primer punto relativo a la consolidación del personal interino.

Como ustedes ya saben la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas y, en concreto, en la Administración General del Estado, es uno de los objetivos prioritarios del Gobierno. Así ha quedado patente en la “Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, firmado con las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CSI-CSIF, el 21 de septiembre de 2004.

La primera medida que contempla esta Declaración es fomentar la estabilidad laboral reduciendo la tasa de temporalidad existente en el empleo público.

El proceso de consolidación del personal interino, bien es verdad que ya se había iniciado a partir del Acuerdo Administración-Sindicatos para la Modernización de la Administración Pública de 13 de noviembre de 2003 al prever “la consolidación definitiva del empleo de naturaleza estructural anterior

a 2 de diciembre de 1998”, pero el nuevo Gobierno surgido tras las elecciones de marzo de 2004, tomó conciencia de las dimensiones del problema y de la urgencia de arbitrar soluciones, insistiéndose en la Declaración para el Diálogo Social en la necesidad de no superar el 8 por ciento de temporalidad en el empleo público.

Así, a partir del último semestre del año 2004, se produjo un importante impulso de los procesos de consolidación que ha supuesto desde esa fecha y, hasta diciembre de 2005, la consolidación de 2.878 puestos de trabajo.

Por su parte, el Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero por el que se aprobó la oferta de empleo público para el año 2005, insistió en la necesidad de continuar con los procesos de consolidación de aquellos puestos de trabajo ocupados por personal

interino de forma continuada y desde antes de 2 de diciembre de 1998 (artículo 11) y estableció que “las plazas correspondientes a los nombramientos y contrataciones de personal interino computarán a los efectos de cumplir el límite máximo de la tasa de reposición de efectivos en la Oferta de Empleo Público correspondiente al año en que aquellos se produzcan y, si no fuera posible, en la siguiente oferta de empleo público”(artículo 10)

Pero la gran novedad se recogió en el artículo artículo 12 del Real Decreto de Oferta de Empleo Público para el año 2005 relativo a la “Reducción de la temporalidad en el empleo público”: se trata de identificar aquellos ámbitos donde exista un importante volumen de empleo temporal de naturaleza estructural y permanente para proceder a su sustitución por empleo fijo.

El propio Real Decreto identifica como uno de los ámbitos en los que se concentra un mayor número de plazas de empleo temporal de naturaleza estructural y permanente: el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Este proceso, en marcha en la actualidad, y ya convocado en el Boletín Oficial del Estado, supondrá a su finalización la consolidación de más de 700 puestos de trabajo.

Por su parte, en el marco de la Comisión de Coordinación de la Función Pública, reunida en Murcia los días 13 y 14 de junio de 2005, se adoptó una iniciativa conjunta de la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas, que incluye el compromiso de intensificar las medidas tendentes a conseguir la reducción progresiva de la tasa de temporalidad tomando como

referencia un objetivo que no supere, como máximo, el 10 por ciento.

Este acuerdo se complementa con el artículo 20-Uno (in fine) de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2006 que dispone que “las Administraciones Públicas podrán convocar los puestos o plazas correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías que, estando dotados presupuestariamente e incluidos en sus relaciones de puestos de trabajo o catálogos, así como las plantillas de personal laboral, se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005, no computando estas plazas a efecto de la correspondiente oferta de empleo público”.

Se trata con ello de impulsar los procesos de consolidación, fundamentalmente de las Comunidades

Autónomas y de las Corporaciones Locales a partir de un artículo de la Ley que tiene carácter básico.

Por último, les informo que el recientemente aprobado Real Decreto 96/2006 de 3 de febrero por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2006, incluye en su artículo 11 el compromiso de finalizar en el ejercicio 2006 los procesos pendientes de consolidación que afectan a puestos de trabajo ocupados por personal interino de forma continuada desde antes del 2 de diciembre de 1998.

Otra novedad del Real Decreto de Oferta de Empleo Público para el año 2006, es la posibilidad de reducir los plazos de incorporación del personal contratado laboral y del nombramiento de los funcionarios interinos, aprovechando las actuaciones ya realizadas en procesos selectivos ordinarios, de acuerdo con la recientemente aprobada Resolución de 2 de enero de

2006, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se determinan los criterios de aprobación y gestión de las listas de candidatos para seleccionar personal funcionario interino de los Cuerpos cuya selección se encomienda a la Comisión Permanente de Selección.

Con estos nuevos criterios, la Comisión Permanente de Selección elabora una relación provincial de aspirantes con aquellas personas que no hayan superado el proceso selectivo correspondiente pero que, sin embargo, sí hayan superado alguno de los ejercicios. Esta relación se comunica a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, distribuyendo a los aspirantes en función de la provincia de domicilio indicada en el momento de presentación de la solicitud.

Las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, respetando el orden previsto comunican de forma fehaciente a cada interesado la plaza para que proceda a su aceptación.

A día de hoy de 275 autorizados se han nombrado 222 en Extranjería.

El Real Decreto de la Oferta para este año, incluye además en su artículo 12 que una vez efectuada la primera parte del proceso de sustitución de empleo temporal iniciado en 2005 en el Instituto Nacional de Estadística, se concluirá la última fase a lo largo de 2006.

Por otra parte se identifican nuevos ámbitos de actuación, entre otros, en el Instituto Nacional de Artes Escénicas y de la Música (INAEM), y en el Ministerio

del Interior, en la categoría de técnico superior de administración (traductor-intérprete).

Finalmente, y para cerrar esta primera parte de mi comparecencia, les informo que en las próximas semanas se reunirá el Grupo de Empleo y Temporalidad, dependiente del Foro de Diálogo Social, para abordar estos procesos, en los que el Departamento seguirá firme en su compromiso de reducir la temporalidad.

Por lo que se refiere al segundo punto, relativo a las condiciones laborales de los Titulados superiores y medios del Convenio Unico me referiré en primer lugar a la situación actual de este colectivo para pasar luego a explicar las perspectivas de futuro.

I. SITUACIÓN ACTUAL

En primer lugar quiero decirles que el personal laboral en general, supone ya el 34% del personal actual existente en la Administración General del Estado, porcentaje que se repite en mayor o menor medida en el resto de las Administraciones Públicas.

Con este dato, el Gobierno es consciente de la importancia que el colectivo del personal laboral representa en el ámbito de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración del Estado.

Dentro del personal laboral las dotaciones de Titulados Superiores y Medios de los Grupos I y II del Convenio Único para el personal Laboral de la Administración General del Estado ascienden a 7.084: 2.849 en el Grupo 1 y 4.235 en el Grupo 2, (lo que representa un

4,06% y 6,03% sobre el total de dotaciones respectivamente). **El número de efectivos reales de este personal asciende a 6.558** : 2.608 en el Grupo I y 3.950 en el Grupo II. (El total de efectivos de personal laboral en el ámbito del Convenio Unico, repartidos **entre todos los Grupos profesionales** asciende a 61.802.)

Por Areas Funcionales el mayor número de dotaciones se concentra en el **Area Sanitaria asistencial** que entre ambos Grupos asciende a 3.224, seguida de las siguientes áreas : **Administración** con 1882 dotaciones, **Docente y Cultural** con 727, **Investigación y Laboratorio** con 532, **Actividades Técnicas** con 436, **Artística** con 268 y **Servicios generales** con 15.

En la distribución por Ministerios destaca el **Ministerio de Defensa** como Departamento en el que se concentra un mayor número de dotaciones de puestos

de estos Titulados ascendiendo a la cantidad de 2.887, seguido del **Ministerio de Interior** con 1.416 y a mayor distancia el de **Cultura** con 710.

El Departamento Ministerial que concentra menor número es el de **Vivienda**, con 4 dotaciones.

En lo que se refiere a la **movilidad** de este personal ya saben que prácticamente es inexistente. El capítulo VI del Convenio Unico contempla el sistema de provisión de puestos con carácter general para todos los trabajadores de su ámbito, regulando tanto la movilidad interdepartamental y geográfica, así como un sistema de promoción interna y de acceso libre. Es de destacar que aunque en general la movilidad no haya funcionado con los resultados esperados, en el caso de los titulados superiores y medios integrados en los grupos profesionales I y II, se observa una dificultad añadida de carácter estructural en la medida en que no se producen

vacantes, dado que las funciones de estos dos grupos en su mayoría tienen un equivalente en cuerpos y escalas de funcionarios.

En cuanto a la **promoción interna**, el Convenio garantiza para los grupos profesionales III, V, y VII la necesidad de que las vacantes existentes en estos grupos sean ofrecidas en promoción interna a los trabajadores del ámbito y sólo serán cubiertas por el sistema de ingreso libre aquellas que hayan resultado desiertas. Sin embargo, para el grupo II existe la posibilidad de acceder al grupo I siempre que las vacantes pertenezcan a su área de actividad (por ejemplo: un ATS no podría promocionar al grupo I del área funcional de Administración o a la de Mantenimiento y Oficios; únicamente podría promocionar a una vacante de la categoría de médico siempre que reuniera los requisitos de titulación y antigüedad).

Por otra parte, en las respectivas convocatorias de Oferta de Empleo Público de los últimos años se ha incluido la posibilidad de la promoción cruzada como vía alternativa a los procesos de funcionarización anteriores. No obstante, la promoción cruzada no se ha extendido hasta la fecha a los trabajadores de estos dos grupos.

Hay que señalar que muchos de los trabajadores de los niveles I y II con categorías profesionales muy dispares (desde informáticos, arquitectos sociólogos, psicólogos, ingenieros, médicos, periodistas, etc) procedentes de los 53 Convenios de origen, en algunos casos, no tenían la titulación requerida para presentarse a los procesos de funcionarización, en otros ingresaron con fecha posterior a la fecha de referencia para poder presentarse a estos, o, por el contenido funcional de la

categoría, no resultaba fácil determinar la adscripción a un Cuerpo o Escala de funcionarios.

Hay que advertir que esta situación se produce en general en organizaciones en las que conviven personal funcionario y personal laboral con un régimen jurídico diferenciado para cada uno de ellos, agravándose esta situación en aquellos ámbitos más reducidos en los que las posibilidades de movilidad o promoción son aún más escasas.

El contenido esencial de las reivindicaciones del colectivo de titulados superiores y medios de la Administración General del Estado, se ajusta al escenario descrito en cuanto a su carrera profesional, haciendo ver las dificultades de utilización de o la ausencia de vías de promoción interna cruzada y horizontal.

Desde la perspectiva del **sistema retributivo**, la estructura salarial de este colectivo viene determinada igualmente por su régimen jurídico, es decir el Convenio de aplicación correspondiente. Por tanto, la referencia salarial es la del conjunto de trabajadores de todos los niveles del Convenio, respecto a la que hay que guardar una coherencia interna. En este sentido la estructura salarial solo contempla en general salario base, antigüedad y complementos de puesto.

Las retribuciones medias anuales, incluyendo retribuciones complementarias asciende en el Grupo I a 23.356,86 Euros y a 19.974,29 Euros en el Grupo II.

Estas retribuciones traducidas a mensualidades incluyendo 14 pagas es de 1.668,35 Euros para el Grupo I y 1.426,74 para el Grupo II.

Respecto a la distribución de complementos en las Relaciones de Puestos de Trabajo, el número de dotaciones en el Grupo I que tienen complementos, excluyendo el CT2, que como saben es un complemento derivado del convenio de origen, ascienden a 1.044, en el Grupo I, lo que supone un 40.03% y a 2.697, en Grupo II, lo cual supone un 68,28% sobre el total de efectivos existentes en cada Grupo.

En este ámbito, las reivindicaciones de los titulados superiores y medios no guardan el referente del propio convenio, sino que se basan en un argumento de contenido funcional que les hace relacionar directamente este contenido con las retribuciones que percibe un funcionario por el desempeño de tareas similares.

II.PERSPECTIVAS DE FUTURO.

Actualmente se encuentra en proceso de negociación el II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Las líneas generales que se van a recoger en el Convenio, son las siguientes:

- Reducción de los actuales ocho grupos profesionales a cinco acercándose así a los cinco grupos en los que se estructura la clasificación de grupos de funcionarios, con el importante aumento de retribuciones que ello representa.

- Reducción de áreas funcionales lo cual facilitará una mayor movilidad y promoción de los trabajadores.

- Revisión del actual sistema de complementos de puestos que permita el inicio de un nuevo sistema basado en la promoción económica.
- Adecuación del sistema de provisión de puestos para agilizar los procesos de cobertura de los mismos y la descentralización de la gestión.

En lo que afecta a los colectivos de los Grupos I y II del Convenio, se pretende llevar a cabo las siguientes líneas de actuación en el marco de la negociación:

- Mantenimiento en lo posible del equilibrio retributivo interno. Ello implicará también para estos grupos unos incrementos retributivos en este caso superiores a la media de los previstos para el personal funcionario. En el supuesto de que se alcanzase un Acuerdo, estos Grupos verían incrementadas para el periodo 2005-2008 sus

retribuciones en más de un 20%. En concreto el Grupo I en un **22,99%** y el Grupo II en un **21,98 %**.

- El desarrollo del sistema de complementos de puesto previsto pretende establecer escalones retributivos directamente relacionados con los puestos que desempeñan y que de alguna forma sugiere la figura del complemento específico propio del personal funcionario.
- Esta posibilidad configuraría un modelo de promoción profesional siquiera económica que generaría mecanismos incentivadores para este colectivo hasta ahora inexistentes.

Por último, señalar que en el ámbito del Convenio Único no pueden establecerse mecanismos de solución para los procesos de movilidad o promoción señalados al inicio.

Por ello es en el ámbito de la planificación general de recursos humanos que determina la Oferta de Empleo de cada año, y en el futuro Estatuto Básico del Empleado Público, donde este Departamento va a intentar buscar solución a los problemas de este colectivo.

El Borrador del Anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público regula las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos **y las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas**, de acuerdo con el título del Anteproyecto de Ley, Empleado Público, que engloba, desde luego, al personal funcionario y al personal laboral de las Administraciones Públicas.

En esta línea el Borrador del Anteproyecto de Ley refiere que el personal laboral al servicio de las

Administraciones Públicas se rige por los preceptos del Estatuto Básico que así lo dispongan, por la legislación laboral y por los convenios colectivos aplicables, en un orden coherente de aplicación de fuentes del Derecho Administrativo y del Derecho Laboral al referido colectivo.

Porque lo que es cierto es que se ha ido produciendo una aproximación de los regímenes jurídicos de personal funcionario y de personal laboral de las Administraciones Públicas, que cuentan ya con un conjunto relevante de normas de común aplicación.

Así hay una serie de **supuestos del Estatuto Básico, que se aplican tanto al personal funcionario como al personal laboral**, siendo este último además objeto de definición en el texto del Estatuto Básico, y que son los siguientes:

- Principios Generales del Empleo Público .
- Derechos individuales y colectivos (entre ellos el derecho a la promoción interna según los principios de igualdad, mérito y capacidad).
- Principios éticos y Principios de conducta, en el concepto global de los deberes de los empleados públicos, y Código de Conducta.
- Las Leyes de Función Pública de desarrollo del Estatuto Básico determinarán las funciones a poder realizar por personal laboral.
- Ordenación de la planificación de recursos humanos: Planificación, Oferta de empleo público, Registros de Personal y Gestión integrada de recursos humanos.

- Ordenación de la actividad profesional (sistema de Ordenación del Empleo Público y Desempeño de puestos de trabajo).
- Evaluación del Desempeño.
- Acceso al empleo público (principios rectores, requisitos generales, acceso de personas con discapacidad, sistemas selectivos, fomento de la promoción interna, ...).
- Movilidad entre Administraciones Públicas.
- Situaciones Administrativas.
- Negociación colectiva (existencia de una Mesa General de Negociación, común de las Administraciones Públicas y de Mesas Generales

de Negociación en las distintas Administraciones Públicas para personal funcionario y laboral...).

- Régimen Disciplinario.

De otra parte el Estatuto Básico realiza remisiones, reconociendo derechos en su caso, a la legislación laboral en relación al personal laboral. Así en las siguientes materias:

- Clasificación del personal laboral.
- Derecho a la carrera y promoción del personal laboral, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad.
- Movilidad y Provisión del Puestos.

- Retribuciones, si bien aquí la subida general global del personal laboral anual será la prevista en las Leyes de Presupuestos para todos los empleados públicos.

Por lo tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público se perfila más adecuadamente el régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas tanto por el hecho de que se les aplican muchas normas, que son también de aplicación a los funcionarios como por la previsión de derechos del citado colectivo (a la carrera, a la promoción profesional) a regular en legislación laboral y que pueden servir como garantía a este tipo de personal, aparte del fenómeno de “homologación”, si bien ordenada, de colectivos que subyace al respecto.

De cualquier forma, una posibilidad en la que intentaremos ahondar sería la de abrir, en el Estatuto Básico del Empleado Público, a todas las Administraciones Públicas la promoción “cruzada”, de personal laboral a funcionario, hoy contemplada a nivel de Administración General del Estado (artículo 22.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto).