

Madrid, 8 de junio de 2010.—La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumí Ibáñez.

ACUERDO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE 22 DE MARZO DE 2010 (IV ACUERDO DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE 21 DE SEPTIEMBRE DE 2005).

P R E Á M B U L O

Desde la perspectiva de las Administraciones Públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos constituye una necesidad imprescindible en orden a conseguir sus objetivos permanentes de eficacia y de modernización. Pero, hoy en día, su necesidad es más imperiosa dada la rápida evolución de los conocimientos y de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y, con ello, de los requerimientos de la Administración a sus empleados. La formación constituye un factor relevante para incrementar la productividad de cada empleado público y de la organización en su conjunto, siendo éste un objetivo esencial para alcanzar los niveles de competitividad a que debe aspirar un país como el nuestro, en el marco de la Unión Europea y en la dinámica de la globalización.

Pero también no sólo la formación contribuye a la mejor calidad del trabajo desarrollado, sino que es un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento. Todos estos elementos influyen de modo directo en el mejor desempeño y son uno de los signos distintivos de las organizaciones más avanzadas y eficientes. En definitiva, la formación es una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier organización y paralelamente, desde la posición de los empleados públicos, la formación profesional constituye sin duda una herramienta esencial en el desarrollo de su carrera profesional.

Los empleados públicos han participado en esta modalidad de formación a raíz del Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994. Desde entonces, se han suscrito tres acuerdos sobre formación continua caracterizados por la

corresponsabilidad de las Administraciones Públicas y la participación de los agentes sociales en el diseño e implantación de la formación continua, desarrollando un modelo de gestión basado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias sectoriales y territoriales que han contribuido a mejorar cada vez más el sistema de formación de los empleados públicos.

En esta línea, la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, firmada el 21 de septiembre de 2004 por las Organizaciones Sindicales CC.OO, UGT y CSI-CSIF con el Ministro de Administraciones Públicas, estableció la voluntad de «impulsar y fomentar la Formación Continua vinculándola a la promoción, carrera profesional y adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades de las Administraciones Públicas.» Más recientemente, este planteamiento ha sido reproducido en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012, firmado el 25 de septiembre de 2009 por las mismas Organizaciones Sindicales con la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia.

El Acuerdo para el período 2006-2009 prorroga su vigencia con carácter indefinido e incorpora los esfuerzos realizados y resultados obtenidos en los anteriores Acuerdos; se avanza en esta dirección conservando y reforzando el elemento más importante que es el diálogo entre las partes implicadas, utilizándolo como herramienta fundamental para abordar los nuevos retos que habrán de tener por horizonte la mejora constante en la prestación de los servicios a los ciudadanos, y se añaden otros nuevos contenidos que lo enriquecen y le dan un nuevo enfoque a la formación continua de los empleados públicos y que son el fruto de una reflexión consensuada entre todos los sectores que participan en el sistema. Entre estos, destacan los siguientes:

En primer lugar, el importante papel que asumen los planes interadministrativos caracterizándose por estar destinados no sólo al personal al servicio de la Administración promotora, sino que se abre la posibilidad de dar formación a los empleados públicos al servicio de otras Administraciones, bien a través de un único promotor o en