

# Circular

**Circular : 40- 03/02/09**

**FEDERACIONES CC.AA., CEUTA,  
MELILLA Y EXTERIOR**

**A/A SECRETARIOS DE SECTOR AGE**

**Madrid, 3 de febrero de 2009**

**Asunto: Comisión Técnica de  
Temporalidad y Empleo de la  
MGNAGE**

**Criterios generales de la OEP 2009**

**Estimados Compañeros y compañeras:**

Hoy se ha celebrado la primera sesión de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo de la Mesa General de AGE, con el único punto del orden del día: Oferta de Empleo Público para el 2009.

Con la anunciada limitación del gasto en el capítulo uno, limitación que ha contemplado el art. 23 de la Ley de presupuestos para el 2009, vaya por delante que serán pocas las oportunidades que en este ejercicio se vaya a abrir con este instrumento de planificación estratégica de los recursos humanos en la Administración.

La escasa asignación que los presupuestos para el 2009, ha dotado a esta herramienta, nos va a obligar sin duda a hacer un esfuerzo considerable en la ordenación de los efectivos de personal, si queremos mantener un nivel de actividad y eficacia razonable en la prestación de los servicios públicos.

Nos enfrentamos a una limitación histórica de la tasa de reposición, que solo cubrirá el 30% de las bajas, con las excepciones contenidas en la propia ley, que se trasladarán al Real Decreto y que incidirá sobre la actividad de algunas áreas y sectores que a lo largo de este ejercicio, bien por las condiciones coyunturales o bien por esta limitación en la tasa de reposición, los empleados públicos, deberá prestar un servicio público en condiciones más precarias de lo que sería deseable.

La Administración nos ha trasladado un documento que os adjuntamos y que recoge los criterios que regirán la oferta del 2009, que serán el objeto de la negociación en esta Comisión Técnica, así como los aspectos relacionados con los procesos de acceso, carrera promoción y provisión.

En este sentido la intervención de la FSP-UGT, que sin perjuicio de nuevas aportaciones que se efectúen en la negociación, cuando se conozca tanto el

detalle de las plazas ofertadas como el texto articulado del borrador del Real Decreto, hemos incidido en alguno de los aspectos más significativos del documento de la Administración.

Como aspecto cuantitativos.

Se hace preciso conocer el detalle del número de plazas que va a suponer este 30 % de las bajas, así como las ofertadas para aquellos sectores exceptuados. Cuantas como se va a efectuar la distribución por cuerpos.

Si esta limitación va a operar en la promoción interna, es necesario disponer tanto el número de plazas que se van a ofertar y como se va distribuir en los distintos cuerpos.

Como aspectos sustantivos:

Echamos de menos, este ejercicio si cabe más aún, un diagnóstico de recursos humanos que cuantifique las necesidades reales de efectivos y que sin duda nos facilitaría la necesaria información para una distribución eficiente de estos escasos recursos.

Se hace preciso desagregar que unidades quedarán afectadas y de que manera, por la definición de "sector prioritario", que hasta el momento se desconoce si el personal afectado por estos sectores estarán limitados en la movilidad. Se ha reiterado en otras Ofertas, la severa trascendencia que origina esta definición en la movilidad y carrera de los afectados. Además en esta Oferta, se añade a la afectación el recorte de reposición, por lo que habría algún sector que se vería doblemente afectado.

Los procesos derivados del Real Decreto, siguen sin tener una aplicación efectiva de los criterios generales del R. D. De Oferta y entre los que echamos de menos:

Que La orientación de las pruebas y programas selectivos se dirigirá a la selección y evaluación de habilidades asociadas a los puestos, disminuyendo el peso de las pruebas basadas en la mera exposición memorística.

Que en la valoración en los procesos selectivos, conste la experiencia acreditada por los candidatos que hubieran desempeñado en la administración funciones análogas.

El equilibrio de la composición de las comisiones o tribunales de las pruebas selectivas.

Mas sensibilidad con las personas discapacitadas en cuanto a su participación en estas comisiones o tribunales de selección.

Potenciar los avances tecnológicos en el ámbito de los procesos selectivos, que faciliten la información y participación en los mismos.

La implantación de medidas que ayuden y faciliten en los Departamentos la preparación de las pruebas, con respeto a los principios constitucionales de acceso a la Función pública y apoyo a la promoción interna.

Medidas que garanticen el nivel retributivo en las promociones internas.

Publicidad expresa de exámenes y plantillas correctoras, como garantía de transparencia y objetividad.

En otro orden de cosas y que tendremos tiempo de comentar, nos preocupa que:

Consolidación.-

Que en el desarrollo del articulado de la OPE del 2009, en tanto en cuanto no se concluyan los procesos de consolidación pendientes de la OEP 2008, se incluya alguna referencia a que, se culminara a la mayor brevedad posible todos estos procesos que emanan del EBEP – Disposición Transitoria 4ª.

Igualmente hemos solicitado la reunión urgente del Grupo de Trabajo de Consolidación dependiente de esta Mesa, que impulse y facilite la continuidad de los trabajos ya iniciados de estos procesos.

Requisitos de titulación.-

No se homologan los requisitos de titulación entre el personal funcionario y laboral, que acceden en el mismo proceso al mismo cuerpo.

Siguen quedando colectivos integrados plenamente en la AGE, sin promoción interna.

Comentar que en los procesos unitarios de personal laboral y de personal funcionario, creemos que habría que modificar la valoración, puesto que puede producir efectos perversos para dos aspirantes que tengan distinta naturaleza jurídica, concurriendo al mismo proceso.

Seguiremos informando y esperamos vuestras propuestas, un cordial saludo,



## CRITERIOS QUE REGIRÁN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2009

En el marco de lo recogido en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009, la Oferta de Empleo Público 2009 deberá adaptarse a los siguientes:

### □ CRITERIOS GENERALES.

1. El número total de plazas será el 30% de la tasa de reposición de efectivos con carácter general. Esta limitación afectará tanto al personal funcionario, ya sea de acceso libre o promoción interna, como al personal laboral.
2. Las plazas se concentrarán en sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o afecten al funcionamiento de servicios públicos esenciales.
3. La petición de plazas supone el compromiso de existencia de vacantes dotadas presupuestariamente en el momento de su cobertura para nombrar a los funcionarios de nuevo ingreso. De no darse estas premisas, las plazas se adjudicarán a aquellos Departamentos u Órganos que teniendo necesidades de recursos humanos garanticen la existencia de vacantes presupuestadas.
4. Se incluirán en Oferta los puestos y plazas desempeñados por personal interino.

Dentro del límite arriba señalado y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Oferta de Empleo Público incluirá los puestos y plazas desempeñados por personal laboral interino o por funcionarios interinos a los que se refieren la letra a) del citado artículo 10.1, nombrado o contratado en el ejercicio anterior, excepto aquellos sobre los que exista una reserva de puesto o estén incursos en procesos de provisión.

5. La tasa de reposición del 30% tendrá las siguientes excepciones:
  - a) El personal de la Administración de Justicia, para el que el número de plazas se determinará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y de Planta Judicial.
  - b) El personal de las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de

funcionarios docentes.

- c) El personal de las Administraciones públicas con competencias sanitarias en relación con la cobertura de las correspondientes plazas en los hospitales y centros de salud del Sistema Nacional de Salud.
- d) El personal de las Administraciones públicas que tenga encomendadas las funciones de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social, la gestión de las políticas activas de empleo y de las prestaciones por desempleo.
- e) El personal de Instituciones Penitenciarias.

La tasa de reposición de efectivos se aplicará con limitaciones especiales a:

- f) A las Fuerzas Armadas, a las que se le aplicará la limitación del 65% de la tasa de reposición de efectivos en virtud de lo dispuesto en su propia legislación.
- g) A las plazas correspondientes a Seguridad Aérea, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como, las correspondientes a aquellos Organismos Autónomos que deban efectuar un despliegue de los efectivos de Policía Autónoma en su territorio, y en el ámbito de la Administración Local que tendrán el límite máximo del 100% de la tasa de reposición de efectivos.

- 6. En 2009 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos, en el ámbito a que se refiere el apartado Uno del artículo anterior salvo casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. En cualquier caso, las plazas correspondientes a los nombramientos y contrataciones de personal interino computarán a efectos de cumplir el límite máximo de la tasa de reposición de efectivos en la oferta de empleo público correspondiente al mismo año en que aquellos se produzcan y, si no fuera posible, en la siguiente oferta de empleo público salvo que se decida su amortización.
- 7. El Gobierno, podrá autorizar, a través de la Oferta de Empleo Público, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, a propuesta del Ministerio de Administraciones Públicas y a iniciativa de los Departamentos u Organismos públicos competentes en la materia, la convocatoria de plazas vacantes de nuevo ingreso que se refieran al personal de la Administración Civil del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales, personal civil de la Administración Militar, sus Organismos autónomos y Agencias estatales, personal de la Administración de la Seguridad Social, personal estatutario de la Seguridad Social, personal de la Administración de Justicia, Fuerzas Armadas y Cuerpos de la Seguridad del Estado y personal de los Entes públicos, Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Consejo de Seguridad Nuclear, Agencia de Protección de Datos y de la Entidad pública empresarial "Loterías y Apuestas del Estado".

8. La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos, requerirá la previa autorización conjunta de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda. Aquellas Agencias que tengan contrato de gestión se registrarán por lo que se establezca en el mismo a estos efectos.
9. Los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda podrán, asimismo autorizar las correspondientes convocatorias de puestos o plazas vacantes de las entidades públicas empresariales, organismos y entes públicos no mencionados anteriormente, respetando la tasa de reposición de efectivos establecida con carácter general que se sitúa en el 30%.

## OFERTA DE EMPLEO DEL SECTOR PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

### Ámbito de aplicación:

- Administración Civil del Estado, sus Organismos Autónomos y Agencias Estatales.
- Personal Civil de la Administración Militar, sus Organismos Autónomos y Agencias Especiales.
- Personal de la Administración de la Seguridad Social y personal estatutario de la Seguridad Social.
- Personal de la Administración de Justicia, Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Personal de los Entes Públicos, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Seguridad Nuclear, Agencia de Protección de Datos y de la Entidad Pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado.

### Reducción de Temporalidad

Con el fin de reducir la temporalidad y avanzar en la estabilidad en el empleo público:

- La Oferta de Empleo Público 2009 incluirá, los puestos y plazas desempeñados por personal interino, nombrado o contratado en el ejercicio anterior, de los incluidos en el Artículo 10.1 a) del Estatuto Básico del Empleado Público, excepto aquellos sobre los que exista reserva de puesto o estén incursos en procesos de provisión.

Asimismo se convocarán los puestos y plazas ocupados por personal interino, nombrado o contratado con posterioridad a 1 de enero de 2005 no incluidos en el apartado anterior.

- No se procederá al nombramiento de personal laboral y a la contratación de personal interino salvo casos excepcionales, para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.
- La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero, con arreglo a la legislación local o, en su caso, a la legislación española, requerirá la previa autorización conjunta de los Ministerios de Administraciones Públicas y Economía y Hacienda.

### Sectores Prioritarios

Se consideran sectores prioritarios a efectos de Oferta de Empleo Público aquellos declarados exceptuados de la tasa de reposición general, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Además se considerarán sectores prioritarios:

- Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.
- Hacienda Pública, control y lucha contra el fraude fiscal y control del gasto público.

### Promoción interna

A la promoción interna le serán de aplicación los criterios de austeridad y contención establecidos para la Oferta de Empleo Público en el artículo 23 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

De acuerdo con la Disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las

pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Con el fin de profundizar en la racionalización de los Cuerpos y Escalas se pondrá en marcha el mecanismo que establece el art. 22.2 de la Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de fomento de la promoción interna, que queda vigente en el marco de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido, se iniciarán acciones dirigidas a la ordenación de procesos de promoción para acceso a Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado desde otros de su mismo grupo o subgrupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como funcionarios de carrera en Cuerpos y Escalas del mismo grupo de titulación al Cuerpo o Escala al que pretendan acceder y superen las correspondientes pruebas.

### Procesos selectivos

Las Administraciones Públicas, Entidades y Organismos incluidos en el ámbito del Estatuto Básico del Empleado Público, seleccionarán a su personal mediante procesos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los principios de:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los Órganos de Selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los Órganos de Selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Respecto a los Cuerpos y Escalas se dará prioridad a aquellos Cuerpos que resulten esenciales en el marco de las actividades desarrolladas actualmente por el sector público estatal.

Los puestos informáticos en la Administración General del Estado serán adscritos de oficio por el Ministerio de Administraciones Públicas teniendo en cuenta la planificación general de los recursos humanos y las políticas de recursos humanos a desarrollar al efecto.

No se convocarán plazas de personal laboral que tengan su correlato en Cuerpos y Escalas de funcionarios.

Se avanzará en la disminución de la dispersión de Cuerpos y Escalas, agrupando perfiles similares en un mismo Cuerpo o Escala con independencia del Ministerio al que se hallen adscritos, pudiéndose prever convocatorias de pruebas unitarias de selección con contenidos equivalentes.

Se ordenarán procesos selectivos en aquellos Cuerpos y Escalas en los que los programas presentes un tronco común y temarios similares con Tribunales y Órganos de Selección comunes.

En los procesos selectivos de un mismo Departamento o de aquellos Cuerpos o Escalas cuyos perfiles profesionales lo permitan, se constituirá un tribunal único con asistencia de especialistas.

Asimismo, podrán ordenarse procesos selectivos comunes para aquellos Cuerpos y Escalas que presenten temarios similares y materias comunes.

Los procesos deberán adoptar y cumplir criterios de austeridad en su desarrollo, que den como resultado la disminución de asistencias solicitadas al amparo del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

### Personal Laboral

El personal laboral de nuevo ingreso se verá afectado por la limitación de la tasa de reposición al 30% contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los procesos selectivos correspondientes a personal laboral respetarán, en todo caso, lo establecido en el Artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Artículo 15 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto y en el Convenio Único.

Los Departamentos u Organismos convocantes deberán acreditar la existencia de dotación presupuestaria de las plazas que se encuentran vacantes, así como memoria justificativa de las peticiones.

### Contratación laboral fija en las EPES, Entes Públicos y Agencias

La limitación de la tasa de reposición al 30% afecta también a estos organismos.

Las entidades públicas empresariales y entes públicos (salvo la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Seguridad Nuclear, Agencia de Protección de Datos y la Entidad pública empresarial "Loterías y Apuestas del Estado"), tendrán unas

condiciones singulares de autorización de plazas que se determinarán en el Real Decreto de Oferta, siempre dentro del límite fijado para la Tasa de reposición.

Las plazas solicitadas deberán acreditar:

- Certificación de vacantes dotadas presupuestariamente.
- Memoria justificativa de la necesidad vinculada a proyectos concretos.

Se incluirán las necesidades de Recursos Humanos de las Agencias Estatales, de acuerdo con su legislación.