



CRITERIOS OEP 2003

I. PRINCIPIOS GENERALES

La Oferta de Empleo Público para el año 2003 mantiene determinados criterios apuntados en las últimas Ofertas y que han demostrado su eficacia para la adecuación del empleo público, en sus vertientes cuantitativa y cualitativa, a las necesidades reales del sector público. No obstante, y con el objetivo de intensificar la mencionada adecuación, se introducen para este año importantes novedades, recogidas tanto en el Acuerdo Administración – Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública como en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2003.

En este sentido, el citado Acuerdo pone de manifiesto la relevancia del correcto dimensionamiento de los servicios públicos y la racionalización de sus recursos humanos, estableciendo los criterios generales que orientarán el diseño y preparación de las Ofertas de Empleo Público de los años 2003 y 2004. Entre dichos criterios, que se verán complementados con los recogidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, hay que resaltar:

1. El número de plazas de nuevo ingreso no podrá superar el que resulte de la aplicación del 100% de la tasa de reposición de efectivos.
2. La inclusión en la Oferta de Empleo Público de todos los puestos y plazas desempeñados por interinos, nombrados o contratados durante los dos ejercicios anteriores, excepto aquéllos sobre los que existe una reserva o estén incursos en procesos de provisión.
3. El fomento de la promoción interna.
4. La sustitución del personal temporal en puestos estructurales por personal fijo.
5. La especialización del personal al servicio de la Administración General del Estado.
6. La agilización de los procesos selectivos.

Por su parte, la configuración de la Oferta de Empleo Público en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el próximo ejercicio reitera y complementa los anteriores principios, estableciendo en el artículo 20 los siguientes criterios:

1. **Contención del gasto del Capítulo I y, consecuentemente, del número de efectivos de nuevo ingreso, materializados en el límite del 100% de la tasa de reposición, aplicable al conjunto del sector público, salvo un escaso número de colectivos excepcionados por el carácter esencial de sus funciones:**



- Fuerzas Armadas (en aplicación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas).
 - Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
 - Administración de Justicia (en aplicación de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y de Planta Judicial).
 - Docencia no universitaria (en aplicación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo).
2. Incremento de la **estabilidad del empleo público**, mediante:
 - a) La inclusión en las plazas de nuevo ingreso, con el límite anteriormente señalado, de todos los puestos y plazas desempeñados por interinos, nombrados o contratados durante 2001 y 2002, excepto aquéllos sobre los que existe una reserva o estén incurso en procesos de provisión.
 - b) La **sustitución de personal temporal por fijo**. Con este objetivo, las Administraciones Públicas podrán convocar los puestos o plazas que, estando presupuestariamente dotados e incluidos en sus relaciones de puestos de trabajo, catálogos o plantilla, se hallen desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 31 de diciembre de 2000, además de la continuidad del proceso de consolidación iniciado en los últimos años.
 3. Atención a **sectores, funciones y categorías profesionales prioritarias** o que afecten al funcionamiento de los servicios público esenciales.
 4. Atención a **necesidades inaplazables**, entre otras el desarrollo de nuevos servicios y la ampliación de plantillas en las unidades y territorios con déficit de personal.
 5. **Limitación de la contratación de personal temporal y del nombramiento de funcionarios interinos**, que únicamente serán viables en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, previa autorización conjunta de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Hacienda (en el ámbito del sector público estatal).

II. OFERTA DE EMPLEO DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

Con estos principios generales, la **Oferta de Empleo del sector público estatal** vendrá definida por los siguientes criterios:

1. **Mantenimiento del volumen actual del sector público estatal**, con las excepciones ya mencionadas de Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Administración de Justicia y docencia no universitaria.
2. **Optimización y racionalización de sus recursos humanos**, lo que supone:
 - Mantenimiento del volumen de efectivos en los Departamentos y Organismos adecuadamente dotados.
 - Prioridad en la asignación de plazas a aquellos Departamentos y Organismos deficitarios.

3. **Atención a sectores, funciones y categorías profesionales prioritarias** o que afectan al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, a los que se destinarán al menos 3.000 plazas. A estos efectos, se consideran sectores prioritarios:
- **Instituciones Penitenciarias**, en atención a la evolución de la población reclusa y a las necesidades derivadas del Plan de Amortización y creación de Centros penitenciarios (que prevé la apertura de varios nuevos Centros y módulos en establecimientos ya existentes, y la creación de Centros de Inserción Social y Unidades de Acceso Restringido en Hospitales Públicos).
 - **Investigación y apoyo a la investigación**, con vistas a la continuidad en la potenciación de estas áreas, iniciada en la Oferta del pasado año.
 - **INEM**, con motivo del incremento de cargas de trabajo derivadas de la reciente Reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
 - **Unidades de atención al ciudadano**, con la finalidad de la agilización y mejora de la calidad de dicha atención en:
 - Dirección General de Tráfico.
 - Oficinas de Extranjería.
 - Dirección General de la Policía, con destino en Comisarías.
 - **Medio Ambiente**, con objeto de potenciar la política medioambiental, y en especial la atención a infraestructuras hidráulicas, control de calidad de las aguas y gestión del dominio público hidráulico, marítimo, terrestre y de los parques nacionales.
 - **Hacienda Pública y Control del Gasto Público**, con el objetivo de intensificación de las actuaciones de inspección, lucha contra el fraude, contención y control del gasto público.
 - **Museos Estatales**, en atención al Plan Integral de Museos, orientado a la elevación del nivel de calidad del servicio prestado por dichas instituciones, a través de la intensificación de las actividades de vigilancia, atención al público y restauración.
 - **Asuntos consulares**, con objeto de continuar fortaleciendo la presencia de la A.G.E. en el exterior y atender la creciente demanda de concesión de la nacionalidad española.
 - **Seguridad Aérea y Marítima**, con el fin de asegurar el cumplimiento de las crecientes exigencias a que han de hacer frente en estos ámbitos la administración de la Aviación Civil y la administración de la Marina Mercante.
4. Atención a **necesidades inaplazables**, entre las que destaca:
- La ampliación de plantilla en las unidades con déficit de personal.



- El desarrollo de nuevos servicios.
 - La reposición de las Categorías profesionales prioritarias del personal laboral de Convenio único.
5. La **sustitución de personal temporal por fijo**. A estos efectos, la Oferta incluirá todos los puestos y plazas desempeñados por interinos nombrados o contratados durante 2001 y 2002, excepto aquéllos sobre los que existe una reserva o estén incursos en procesos de provisión.

La estimación inicial de estas plazas es la siguiente:

- Cuerpos y Escalas de personal funcionario (excluido personal docente): 825 plazas.
- Personal laboral: 300 plazas.

No obstante, su cuantía final se fijará teniendo en cuenta los datos adicionales proporcionados por los Ministerios y la situación a 31 de diciembre del presente año.

6. Principio de **eficacia y anualidad**, que se traduce en:

- Priorización de aquellos cuerpos y escalas que hayan cubierto, a 31 de diciembre de 2002, plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de este año.
- Penalización de los Cuerpos y Escalas que no hayan iniciado los procesos selectivos antes de finalizar el año.
- Anticipación de los plazos de publicación de las convocatorias y del desarrollo de los procesos selectivos.

7. Principio de **especialización**, que se plasma en:

- Prioridad para los Cuerpos y Escalas de Grupo A, esenciales en el marco de las actividades desarrolladas actualmente por el sector público estatal.
- Exclusión de la convocatoria de aquellas plazas de personal laboral que tienen su correlato en cuerpos y escalas de funcionarios.
- Disminución de la dispersión corporativa, agrupando perfiles similares en un mismo Cuerpo o Escala, con independencia del Ministerio al que se hallen adscritos.

8. Principio de **incremento de la cualificación de los candidatos seleccionados**, que se materializa en la adecuación del número de plazas ofertadas en cada Cuerpo o Escala al contingente de aspirantes previsible, de acuerdo a los resultados de las últimas Ofertas, de manera que el grado de concurrencia garantice un nivel satisfactorio de cualificación de los aprobados.

9. Intensificación de la **Promoción interna** como instrumento de desarrollo de la carrera profesional y de optimización de la capacitación profesional adquirida por los empleados públicos. La Oferta de Empleo Público correspondiente a promoción interna responderá, en todo caso, a los mismos principios que la de acceso libre: racionalización de los recursos humanos actuales, atención a sectores, funciones, categorías y necesidades prioritarias, eficacia y anualidad, especialización y cualificación de los candidatos.