



**SECRETARÍA NACIONAL  
DE DOCUMENTACIÓN  
Y ESTUDIOS**

**INFORME SOBRE EL REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA  
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2005**

En el BOE del ocho de febrero, ha tenido lugar la publicación del Real Decreto 121/2005, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2005, y que contiene, como aspectos más destacables, los siguientes:

1. Tasa de Reposición de Efectivos.- Se mantiene la ausencia del límite de reposición de efectivos y, en consecuencia, se podrán convocar, como máximo, el 100 por 100 de la tasa de reposición de efectivos.
  - ✓ Incluirá todos los puestos cubiertos interinamente, o con personal laboral temporal en el ejercicio 2004, excepto los que estén reservados a sus titulares.
  - ✓ Admite excepciones sobre esta limitación para los ámbitos del personal docente no universitario y para el de la Administración de Justicia.
2. Criterios de planificación de los recursos humanos.- La planificación de los recursos humanos se orientará a la atención de los sectores prioritarios, al correcto dimensionamiento del volumen de efectivos del sector público, a la racionalidad de la distribución de su personal y a potenciar la estabilidad en el empleo. Así, se dará preferencia en la reposición a los sectores prioritarios y a las actividades y funciones esenciales definidos.
3. Ámbitos esenciales de la Oferta.- Se establecen los servicios públicos esenciales cuya cobertura se considera prioritaria en esta oferta en los siguientes ámbitos: Unidades de atención al ciudadano [extranjería, tráfico, empleo, policía y entidades gestoras de la seguridad social]; Políticas sociales [inmigración, vivienda, asuntos sociales y cultura]; Investigación y sociedad de la información; Medio Ambiente; Instituciones Penitenciarias; Hacienda pública y control del gasto público; Servicios exterior y Seguridad área y marítima.
4. Bases de convocatoria y proceso selectivo.- Se establecerán unas bases comunes para todas las convocatorias y unas específicas para cada una de ellas [éstas deberán publicarse en el BOE antes del uno de mayo]; garantizándose que la fecha de realización del primer ejercicio deberá ser antes del 1 de julio.



**SECRETARÍA NACIONAL  
DE DOCUMENTACIÓN  
Y ESTUDIOS**

5. Estabilidad en el Empleo.- Con el objetivo de fomentar la estabilidad laboral reduciendo la tasa de temporalidad [tal y como se acordó en la “Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas”] se propone consolidar el empleo temporal de carácter estructural y permanente, por empleo fijo; entendiéndose por aquellos, los ocupados por personal interino de forma continuada y desde antes del 2 de diciembre de 1998.

- ✓ En el mismo sentido se propone que se puedan convocar las plazas dotadas presupuestariamente y cubiertas con anterioridad al uno de enero de 2004.

6. Contrataciones Temporales.- Durante al año 2005, no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales o de necesidades urgentes e inaplazables.

Estas excepcionales contrataciones temporales computarán a la hora de conseguir el 100 por 100 de la tasa de reposición.

- ✓ Listas de Trabajo.- Con el fin de agilizar las contrataciones temporales se confeccionarán listas de trabajo con aquellas personas que hubieran aprobado alguna de las pruebas que componen un proceso selectivo, pero que no hubieran superado el proceso en su totalidad.

7. Criterios en los Procesos Selectivos.- Se incorporan, sin duda en el artículo más novedoso de la Oferta, los siguientes aspectos:

- ✓ Introducción de psicotécnicos y supresión de temas.- Se disminuirá el peso de las pruebas basadas en el conocimiento memorístico, y se reducirá el número de temas, orientando las pruebas a la selección y evaluación de habilidades y aptitudes; y se introducirán las pruebas de carácter psicotécnico.
- ✓ Cursos selectivos.- Establecimiento de cursos selectivos comunes a distintos Cuerpos y Escalas.



## SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- ✓ Fase de concurso.- Se valorará, en esta fase, la experiencia acreditada por los candidatos que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones asimilables al cuerpo, escala o categoría en la que participa.
  - ✓ Ayudas para acceder a la promoción interna.- Se implantarán ayudas, becas, y medidas de conciliación del tiempo de trabajo, que faciliten la preparación de pruebas de acceso a la función pública a través de la promoción interna.
  - ✓ Tribunales de selección.- Se promoverán tanto la paridad entre mujeres y hombres como la presencia de personas con discapacidad en los tribunales de selección.
  - ✓ Presentación de solicitudes.- Para la presentación de solicitudes, se promoverá la presentación de solicitudes por medios telemáticos.
8. Acceso de personas con discapacidad.- Se reserva, al menos, un 5 % de vacantes para personas con discapacidad.
9. Promoción Interna.- Con el objetivo de fomentar la promoción interna se convocarán hasta 3.859 plazas para los distintos Grupos de personal funcionario [303 para el grupo A; 340 para el B; 2.674, para el grupo C; y 542 para el grupo D]; 150 plazas para la promoción cruzada; así como 614 de promoción horizontal para el personal laboral.

[De las plazas correspondientes al grupo C, 2.500 forman parte de un plan cuatrienal cuyo objetivo es aumentar, por la vía de la promoción interna, en 10.000 efectivos en cuatro años, con el criterio de que aquellos aspirantes que participen en los procesos selectivos derivados de este plan cuatrienal, y superen las pruebas, pero, al no reunir los méritos suficientes no hubieran aprobado el proceso, quedarán exentos de la realización de las pruebas en las dos siguientes convocatorias. –Consecuencia del Acuerdo de Modernización de 2002-]

[De las 614 plazas de promoción horizontal para el personal laboral, destacan las 451 de carácter excepcional convocadas para el Servicio Público de Empleo Estatal].



**SECRETARÍA NACIONAL  
DE DOCUMENTACIÓN  
Y ESTUDIOS**

Las plazas que se incorporan en la Oferta se concretan en los siguientes cuadros:

<b>FUNCIONARIOS</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>CUERPO</b>	<b>PLAZAS</b>
A	Cuerpos de la Administración del Estado, Escalas de Organismos Autónomos y Cuerpos y Escalas de la Administración de la Seguridad Social	993
B	Cuerpos de la Administración del Estado, Escalas Organismos Autónomos y Cuerpos y Escalas de la Administración de la Seguridad Social	942
C	Cuerpos de la Administración del Estado, y Escalas de Organismos Autónomos.	947
D	Cuerpos de la Administración del Estado, y Escalas de Organismos Autónomos	1.197
<b>TOTAL PLAZAS DE FUNCIONARIOS</b>		<b>4.079</b>
<b>TOTAL DE PLAZAS DE PERSONAL LABORAL [Todas las categorías]</b>		<b>652</b>
<b>TOTAL PLAZAS [AGE] DE LA OFERTA 2005</b>		<b>4.731</b>
Funcionarios de Entidades Públicas Empresariales y Entes Públicos		2
Laborales de Entidades Públicas Empresariales y Entes Públicos		860
<b>TOTAL PLAZAS E.P. EMPRESARIALES Y ENTES PÚBLICOS</b>		<b>862</b>
Personal de la Administración de Justicia		2.016
Personal Docente no Universitario [Cuerpo de Maestros]		110
Personal de Administración Local con habilitación de carácter nacional		700
<b>TOTAL DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2005</b>		<b>8.419</b>

**Comentarios de la Secretaría de Documentación y Estudios al Real Decreto de Oferta de Empleo Público para el año 2005.-**

Sobre el citado Real Decreto que acabamos de resumir en este breve Informe, procede realizar una serie de comentarios sobre el contenido del mismo [en el bien entendido que éstos no se corresponden con la postura oficial de CSI-CSIF que deberá ser dada por el órgano correspondiente de nuestra Organización, y que se asimilan únicamente con el criterio de quien este informe suscribe]:

- 1) La Oferta propuesta creemos que no responde a las necesidades de personal existentes al no haberse elaborado el correspondiente diagnóstico de recursos necesarios previo para abordar dicha oferta. Además, no parece que la oferta pueda atender algunas de las necesidades de las áreas prioritarias, obligándose a externalizar servicios o a reclutar personal temporal o interino.
- 2) Se ha elaborado con carácter previo y sin mantenerse una negociación real [hasta donde esta Secretaría conoce] a adoptarse algunas conclusiones en el grupo de



**SECRETARÍA NACIONAL**  
**DE DOCUMENTACIÓN**  
**Y ESTUDIOS**

trabajo de Empleo y Temporalidad, consecuencia del Acuerdo de “*Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas*”

- 3) Se mantiene el límite máximo del 100 por 100 de la tasa de reposición, no recogiendo el criterio mantenido por el Consejo Económico y Social sobre temporalidad en el empleo público [situado en el 22,8 % según este informe] de suprimir la tasa de reposición de efectivos en las correspondientes ofertas de empleo público al ser esta una de las principales causas de la temporalidad.
- 4) No se garantizan la negociación de las bases comunes y específicas de los procesos selectivos que serán “aprobadas y publicadas” por la Administración. No se garantiza, además, que se convoquen todas las plazas vacantes que deberían de contenerse en las bases específicas.

De ser esto así, finalmente, se volverían a desoir las recomendaciones del CES que dice que las ofertas de empleo “deberán contener todos los puestos vacantes incluidos los desempeñados temporalmente”; y no se estaría ajustando a la afirmación de que la OPE debe adaptarse a la planificación de los recursos humanos y a su correcto dimensionamiento, contenida en la “Declaración para el Diálogo Social...”. [Además, esto mismo se desprende del artículo 18 de la Ley 30/84].

- 5) Tampoco se contempla la incorporación de los representantes sindicales a los Tribunales de selección de pruebas selectivas, con los criterios que, en su caso, se determinasen.
- 6) La promoción interna del personal funcionario sufre un descenso respecto del último ejercicio [fueron 4.346 plazas en 2004]; y sigue ocupando un porcentaje insuficiente respecto del acceso libre: supone el 23,6 % en el grupo A; el 26,2 % del grupo B; el 74,1 % del C; y el 30,9 % del grupo D.
- 7) Es cierto, no obstante, que se esbozan algunos avances en el sentido que CSI-CSIF siempre ha demandado en cuanto al contenido de las pruebas selectivas.

En definitiva, desde esta Secretaría, creemos que la Oferta presentada sigue adoleciendo, como en anteriores ejercicios, de falta de planificación previa, de ausencia de una negociación real y, en este caso concreto, desoye algunas sugerencias que podrían permitir reducir la temporalidad en la Administración del Estado.

Madrid, 8 de febrero de 2005  
EL SECRETARIO NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN  
Y ESTUDIOS

Fdo.- Ángel LOZANO HIDALGO