

ASUNTO: INFORME REUNIÓN DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Ministerio de Política Territorial y Función Pública

En Madrid, a 23 de abril de 2019

Habiendo solicitado entrevista con el nuevo Director General de la Función Pública de la Administración del Estado, con el fin de obtener información sobre la ejecución de la Oferta de Empleo Público y para conocer sus intenciones en lo relativo al acceso al empleo público así como para trasladar desde CECAP las inquietudes de los opositores, finalmente se ha conseguido que en el día de hoy nos hayan recibido.

La reunión, que ha transcurrido en un ambiente de cordialidad, ha contado con la participación del Director General de la Función Pública, D. Javier Rueda quien ha estado acompañado por D. José Areces, Jefe de Asistencia Técnica, y por parte de CECAP: D^{ña}. María Jesús Pérez, Coordinadora de la Comisión de Empleo Público, D^{ña}. Angela de las Heras, Coordinadora General de Oposiciones de CEF, D^{ña}. Gloria Oliveros, Secretaría Técnica de la Comisión y D^{ña}. Rocío Blanco, Directora- Gerente de CECAP. La idea es que en las distintas reuniones institucionales de la Comisión participen representantes de diferentes centros asociados.

A continuación, detallamos los asuntos tratados durante la reunión:

Sobre la **Oferta de Empleo Público de 2018** (con plazas pendientes de convocatoria) y la **OEP de 2019** (publicada recientemente), nos comentan que la decisión sobre la acumulación o no aún no está tomada para los Cuerpos de los subgrupos C1 y C2. Lo que sí confirman es que las plazas para el acceso a los Cuerpos A1 y A2 no tienen intención de acumularlas en una única convocatoria.

Se menciona la [Nota informativa publicada por el INAP](#) en relación con la OEP de 2018 en la que se establece la previsión de la publicación de convocatorias, cuya realización se encarga a la Comisión Permanente de Selección, a partir del mes de mayo y la celebración de primeros ejercicios a partir de septiembre de 2019.

Nos indican que si finalmente se decidiera acumular las plazas en una única convocatoria (OEP 2018 + 2019) no conllevaría retraso y podrían cumplirse los plazos previstos.

También indican que aunque se llegaran a acumular (cosa que, como se indicaba, aún no está decidido), los aspirantes deben saber que el próximo año tendrán nueva oferta con un importante número de plazas y por tanto tendrán otra oportunidad. “Sacamos estas Ofertas porque necesitamos que entre mucha gente” indica el Director. El envejecimiento de la plantilla y el alto volumen de jubilaciones esperadas hace necesaria la aprobación de Ofertas con proyección plurianual.

También se comenta que las fechas de los exámenes de distintos Cuerpos pueden coincidir, tal y como se anunciaba en el Real Decreto 211/2019 de 29 de marzo por el que se aprueba la OEP para 2019. De esta manera se quiere evitar que un mismo aspirante consiga aprobar más de una oposición y finalmente tome posesión en una y en la otra pida excedencia, quedando vacante. Si el examen coincide en varios Cuerpos, el aspirante debe elegir a cuál presentarse.

Nos informan que **los cambios que se aborden en cuanto a ejercicios y programas de temas se publicarán en el BOE con una antelación de 1 año**. En el caso de los Cuerpos del subgrupo A1 la antelación podría llegar a 1 año y $\frac{1}{2}$.

Respecto a la posibilidad de cambios en programas y ejercicios para las convocatorias que se esperan, nos indican que no habrá cambios, que seguirán siendo los mismos, ya que para hacer cambios deben anunciarlo con 1 año de antelación.

En relación con los **procesos de Estabilización**, nos indican que en el mes de mayo se inician las negociaciones.

Habrán **convocatorias independientes**: por un lado para las plazas de la Oferta ordinaria (Oposición) y por otro para las plazas de la Oferta de Estabilización (concurso-oposición).

Y en relación con el sistema de selección por Concurso Oposición, les hemos trasladado que mientras no exista una evaluación del desempeño en el puesto de trabajo no se justifica que la puntuación que se obtiene en la fase de concurso por la experiencia sea tan determinante como lo viene siendo ahora.

Les comentamos que podría ser conveniente que existiera un sistema de pruebas y programas más homogéneo con unos límites básicos aplicables a todas las Administraciones Públicas. Nos indican que la competencia para aprobar los programas de temas es de cada Administración, aunque ellos lo que podrían hacer es intentar una Convergencia Voluntaria de Programas.

Se les insiste en la **conveniencia de que se publique con antelación el calendario orientativo de los procesos**, no solo en cuanto a posible publicación de convocatoria y primer ejercicio sino del resto del proceso para una mayor seguridad jurídica de los aspirantes.



Desde Función Pública se ve necesario hacer cambios en los procesos selectivos que no están funcionando, que no hay candidatos y año tras año ven como hay plazas que quedan vacantes. Por ejemplo, no hay candidatos para las plazas de Ingenieros, entienden que si esto les viene ocurriendo año tras año es porque algo no están haciendo bien. Piensan que deben revisar el programa, el temario que se les viene exigiendo para hacerlo más atractivo.

En relación con los **Interinos**, nos informan que en la Administración del Estado el % de interinidad está en un 5%. Para la selección de interinos vienen utilizando a los aspirantes que se quedan cerca de aprobar, pero no lo consiguen, son aspirantes que han llegado al último examen, suspenden y no obtienen plaza.

Nos informan del **Proyecto de Captación de Talentos**: se están preparando Charlas para impartir a universitarios (posible cantera de candidatos para acceder a la Administración). Quieren que se conozcan las Ofertas, trasladar una imagen del empleo público que resulte atractivo a los jóvenes, las ventajas que supone entrar en esta gran empresa, posibilidades de movilidad a puestos que pueden enganchar a personas que no podrían imaginar que podrían ser su destino (nos ponía el ejemplo de que un Administrativo podría trabajar de Canciller en una Embajada) e incluso de la posibilidad de solicitar traslado a una empresa pública. En definitiva, que cuando una persona termine sus estudios vea la Función Pública una salida profesional.

Además de estas Charlas, (que además se quieren impartir en Escuelas de Formación Profesional), quieren contar con la participación de jóvenes que hayan aprobado recientemente una oposición para que cuenten su experiencia. Además tendrán muy en cuenta a las Redes Sociales para difundir el empleo público: Twitter, Facebook y próximamente Instagram. Han comentado que en el 060 se está lanzando cada día preguntas de examen "pregunta del día" para estar más "cerca" de los opositores. En esta línea desde la Confederación hemos ofrecido nuestra total colaboración para participar en la difusión a través de las redes sociales.