



ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (ART. 36.3 TREBEP) SOBRE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA 2023

Los servicios públicos constituyen una garantía para la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos fundamentales de la ciudadanía. Para poder prestar unos servicios públicos de calidad, se hace necesario contar con el capital humano que, gracias a su compromiso y vocación de servicio público, satisface las demandas y expectativas de la ciudadanía. Disponer de empleadas y empleados públicos profesionalizados es una condición necesaria para dar respuesta a las necesidades de la población, para impulsar la actividad económica y para promover la cohesión territorial y social.

La oferta de empleo público para 2022 se caracterizó, además de por su importante número de plazas, por la introducción de importantes medidas dirigidas a agilizar los procesos selectivos, a avanzar en la profesionalización de los órganos de selección, a democratizar el acceso al empleo público y a potenciar la promoción interna.

Por su parte, la oferta de empleo público para 2023 profundiza en esos avances y continua por la misma senda con el objetivo de recuperar el empleo público perdido y fortalecer la incorporación de personas cualificadas, motivadas y comprometidas con el servicio público. Un conjunto de empleadas y empleados públicos, con capacidad para dar soluciones rápidas a los nuevos desafíos y que contribuyan a prestar el servicio público, siempre orientado a la ciudadanía.

Atendiendo a estas circunstancias, la Administración y las organizaciones sindicales han coincidido en la necesidad de presentar una oferta de empleo público adecuada para satisfacer la prestación de los servicios públicos encomendados, a través de la negociación de unos criterios generales sobre la oferta de empleo público para el año 2023.

En virtud de lo anterior y de conformidad con lo establecido en el punto III 6.a) del Acuerdo de 20 de mayo de 2008 Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado, previa negociación en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo en las reuniones mantenidas los días 7 y 10 de julio, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TREBEP),

ACUERDA

Primero. - Oferta de Empleo Público para 2023

La tramitación inmediata por la Administración del real decreto por el que se apruebe la oferta de empleo público para 2023, incluyendo tanto la provisión de plazas de acceso por turno libre como de promoción interna.

El elemento transversal que debe inspirar la oferta de empleo público para 2023 lo constituye un triple compromiso: con la atención a la ciudadanía, con la cohesión social y territorial y con la innovación y digitalización.

Y para posibilitar en el despliegue de estos elementos que, desde el año anterior se introducen en la oferta de empleo público, deberán mantenerse e introducirse elementos instrumentales para avanzar en la agilización y modernización de los procesos selectivos.

Segundo. - Generación de empleo neto y rejuvenecimiento y fortalecimiento de las plantillas.

La oferta de empleo público 2023 se desarrolla de conformidad con la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 y continuará la senda de recuperación del empleo público emprendida en años anteriores, no limitándose sólo a reponer la pérdida de efectivos, sino también a posibilitar la generación de empleo neto.

Sólo así se podrá conseguir un adecuado relevo generacional y una suficiencia de dotaciones que garanticen la sostenibilidad de la prestación de los servicios públicos.

En consecuencia, la oferta de empleo público deberá superar en sus números globales la aprobada en 2022 y crecer, al menos, un 20 %.

Tercero. - Refuerzo de plazas en la Seguridad Social.

Siguiendo la línea emprendida en 2022, deberá dotarse a la Administración de la Seguridad Social de un refuerzo necesario para que pueda prestar los servicios y prestaciones que tiene encomendados y que se han visto incrementados tanto por el Ingreso Mínimo Vital como por la potenciación del control del fraude en materia de cotizaciones y prestaciones.

En este contexto, deberán incluirse las 2000 plazas de necesaria y urgente cobertura del Cuerpo Administrativo de la Administración de la Seguridad Social para el mantenimiento de una adecuada prestación de los servicios públicos, autorizadas para su desempeño por personal funcionario interino a finales de 2022, hasta su inclusión en la primera oferta de empleo público en la que resulta posible su cobertura con funcionarios de carrera. Dichas plazas se incrementarán en un 25% más, como consecuencia de los nuevos servicios encomendados, en el marco de lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Cuarto. - La promoción interna como base para la retención del talento y promoción de la carrera profesional del personal empleado público.

La promoción interna es un derecho individual de los empleados y empleadas públicas, pieza esencial de su desarrollo profesional. Además, redunda en beneficio de la propia organización y, por tanto, en una prestación más eficiente de los servicios públicos.

La oferta de empleo público 2023 debe destinar a la promoción interna al menos el 30% de las plazas ofertadas para el turno libre. Los procesos selectivos de promoción interna que se convoquen impulsarán el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 3 de noviembre de 2022.

Estos procesos selectivos de promoción interna podrán ser convocados juntamente con las convocatorias ordinarias de nuevo ingreso o preferentemente mediante convocatoria independiente. En cualquier caso, la gestión de estos procesos contará con la aplicación de criterios propios.

En los planes de formación, se impulsará el desarrollo de acciones formativas para la preparación de los procesos selectivos de promoción interna. Por otra parte, los departamentos ministeriales podrán implantar medidas de carácter económico para facilitar la preparación de la promoción interna, tales como ayudas o becas u otro tipo de medidas, que se adoptarán de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

Las plazas de promoción interna no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta de empleo público que las hubiera autorizado. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hubieran sido publicadas.

Quinto. - Empleo público estable y de calidad y reducción de la temporalidad.

Las partes coinciden en la necesidad de impulsar procesos que ayuden a consolidar la tasa de temporalidad por debajo del 8% a 31 de diciembre de 2024, que es un objetivo comprometido para el empleo público en su conjunto de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Para ello, deben utilizarse todos los instrumentos que proporciona la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023, que contribuyen a crear empleo estable y de calidad.

En este sentido, la oferta de empleo público de 2023 deberá incluir plazas para dotar de permanencia al programa de gestión del Ingreso Mínimo Vital que ha devenido estructural con el transcurso del tiempo.

Sexto. - Cohesión social y empleo inclusivo.

En la determinación de las plazas de la oferta de empleo público para 2023, deberá prestarse especial atención al empleo público en su diversidad y en especial en lo que se refiere a la gestión de políticas públicas, transformación digital, cohesión social, ciencia e investigación, infraestructuras, transición ecológica, fortalecimiento del sistema fiscal, penitenciario y de cuerpos de inspección en general.

Por otra parte, la oferta de empleo público es el mejor instrumento para que la Administración siga siendo la vanguardia de la inclusión social de las personas con discapacidad, con el compromiso de reserva de un 7% de las plazas para personas con discapacidad, de las cuales un 2% se reserva para personas con discapacidad intelectual.

Séptimo. - Digitalización humanista y atención a la ciudadanía en todo el territorio.

La atención a la ciudadanía es la razón de ser de la Administración. La oferta de empleo público para 2023 debe fortalecer los servicios públicos de prestación directa a la ciudadanía, ubicados en el territorio, de forma que se permita potenciar la calidad de la atención directa.

Se impulsará la inclusión de plazas para cuerpos de sistemas y tecnologías de la información que permitan fortalecer la continuidad de los procesos de transformación digital pero acompañados del crecimiento de plazas de cuerpos de los subgrupos C1 y C2 que permitan tener en cuenta el lado humanista de la digitalización y que contribuya a reducir la brecha digital.

Octavo. - Fortalecimiento de la Administración de Justicia.

La oferta de empleo público para 2023 debe seguir reforzando la administración de justicia, superando las plazas de nuevo ingreso de la oferta anterior para hacer frente a los retos de modernización de la justicia.

Además, debe potenciarse la promoción interna, en al menos el 50% de las plazas ofertadas en el turno libre, superando el porcentaje de referencia señalado en el artículo 490.2 de la LOPJ.

Noveno. - Refuerzo de la administración local.

La administración local es la más cercana a la ciudadanía y el personal funcionario de la administración local con habilitación de carácter nacional es uno de sus pilares. Por ello, la oferta de empleo público para 2023, deberá continuar en la senda iniciada en los últimos años, ofertando suficientes plazas de nuevo ingreso para este colectivo.

Décimo. - Presencia equilibrada y suficiente del personal laboral en el ámbito de la Administración General del Estado

Asimismo, la oferta de empleo público para 2023 referida al personal laboral debe mantener el número de plazas ofertado en el ejercicio anterior, reivindicando su contribución equilibrada para el buen funcionamiento de la Administración.

Se constituirá un grupo de trabajo para estudio particular sobre el modelo organizativo de selección del personal laboral del IV Convenio Único de la Administración General del Estado, buscando fórmulas organizativas más ágiles y eficientes.

Undécimo. - Una oferta de empleo público que sienta pautas para llevar a cabo una mejor selección, simplificando y agilizando los procesos y que avance en la territorialización.

La oferta de empleo público es el instrumento que posibilita la entrada de nuevo talento a la Administración, puesto que, además, de establecer el número de plazas a convocar y los perfiles necesarios, sirve para orientar el desarrollo y actualización de los procesos selectivos que de ella se deriven.

Debe ejecutarse de manera ágil, para que la incorporación de efectivos se ajuste lo antes posible a las necesidades detectadas. Para ello, las convocatorias derivadas de esta oferta deberán incluir medidas que agilicen los procesos, acortando su duración, así como un calendario de planificación y ejecución.

La oferta de empleo público para 2023 debe avanzar impulsando la realización de las pruebas selectivas de forma descentralizada en el territorio para una mayor democratización en el acceso al empleo público. Adicionalmente, en las convocatorias de la escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional y en otros cuerpos o escalas en los que resulte aconsejable, se podrá desagregar la distribución territorial de las plazas.

En todo caso, las convocatorias de los procesos selectivos previstos en la oferta de empleo público para 2023 deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2023, salvo causa justificada que acredite su imposibilidad. En el caso de que el estado de ejecución de la fase de oposición de convocatorias derivadas de ofertas de empleo anteriores confluyera con la fecha anterior, se preverá la acumulación de las plazas pendientes de convocatoria, junto con las que, en su caso, se oferten en el ejercicio inmediato siguiente.

Con carácter excepcional, y sin perjuicio del desarrollo de otras medidas que agilicen los procesos selectivos de la oferta de empleo público de acceso libre, en aquellos ámbitos en los que se considerase necesario para una adecuada prestación de los servicios, se podrá nombrar personal funcionario interino o personal laboral temporal.

10 JUL. 2023

Por la Administración General del Estado

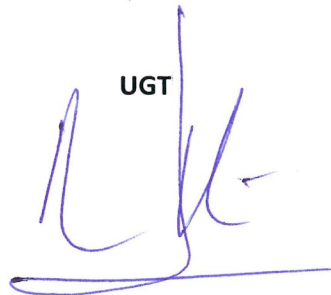
La Directora General de la Función Pública



CSIF

Por las organizaciones sindicales

UGT



CCOO

CIG

ELA