



Consejo de Ministros

## El Gobierno aprueba la Oferta de Empleo Público para 2019 que sumará un total de 33.793 plazas

- 5.254 de estas plazas serán para estabilización, con lo que acabará prácticamente la precariedad laboral en la Administración General del Estado
- Por primera vez se aplica una metodología plurianual para optimizar la oferta de empleo público y afrontar el envejecimiento de las plantillas, con una media de edad hoy de 52 años y con unas previsiones de jubilación de la mitad de los empleados públicos (casi 70.000) en diez años

**29 de marzo de 2019.-** El Consejo de Ministros ha aprobado la Oferta de Empleo Público para 2019 que sumará un total de 33.793 plazas, 2.949 más (casi un 10%) que la oferta de 2018 y la mayor de los últimos 11 años.

Las plazas de la Oferta de Empleo Público son 28.539 más 5.254 correspondientes a estabilización de empleo temporal.

### Distribución de efectivos

- Administración General del Estado: 20.781
- Fuerzas Armadas: 1.814
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: 5.561
- Estabilización en el ámbito de Justicia: 2.237
- Estabilización en el ámbito de Educación: 489
- Estabilización en el ámbito AGE: 2.528 (*en 2019 y correspondiente a PGE 2018*)
- Previsiones del efecto del Brexit: 383 (*convocadas ya en febrero*)

### Objetivos de la OEP 2019

- Utilizar la OEP como un instrumento de planificación de recursos humanos, mediante la incorporación de herramientas que permitan hacer un uso lo más eficiente posible de la distribución de las plazas de la oferta.

- Atender las demandas y necesidades ciudadanas, mediante el refuerzo de la presencia del Estado en el territorio, allí donde se prestan los servicios directos al ciudadano: Seguridad Social, catastro o servicios de empleo. Esta importante oferta reforzará la dotación de la Administración Periférica del Estado con un total de 15.837 plazas, el 47%.
- Atenderá asimismo otras áreas prioritarias como la I+D+i, la lucha contra el fraude fiscal, las instituciones penitenciarias, así como la incorporación de las nuevas tecnologías en la AGE
- Este Gobierno sigue apostando por la prestación de servicios a la ciudadanía, por el empleo público y por un mayor grado de igualdad en la Administración pública y en la sociedad. Garantizar los derechos de los ciudadanos y el refuerzo de las instituciones.

### **Novedades de la OEP 2019**

Por primera vez, la OEP se realiza con una metodología plurianual y con una filosofía de “base 0” para 2019, como año inicial de referencia del período de planificación. Se ha analizado tanto el envejecimiento de plantillas como el resultado de los procesos selectivos y se ha realizado la OEP sobre las necesidades previstas a tres años.

Por otro lado, a esta oferta le será de aplicación la eliminación como motivo de exclusión para el acceso al empleo público del diagnóstico de la diabetes, celiaquía, psoriasis o el VIH. Esta importante medida se adoptó por acuerdo del Consejo de Ministros el 30 de noviembre de 2018.

Calidad de los servicios públicos: La ciudadanía valora positivamente los servicios que recibe, así lo destacan distintos informes y encuestas. Y sobre la eficiencia, de acuerdo con las cifras de Eurostat, en el indicador de porcentaje de asalariados en el sector público frente al conjunto de población nos encontramos por debajo de la media los países de la UE. España, con un alto nivel de eficiencia en la prestación de servicios públicos, representa un 2,7% frente al 3% del promedio de la UE.

### **Envejecimiento del empleo público**

España es un país que envejece y la situación se refleja también en su Administración, que tiene que hacer frente a este reto. Durante los últimos años, el envejecimiento del personal de la AGE forma parte del debate sobre el futuro de nuestro sector público. Para conocer la dimensión del problema y poder adoptar las medidas necesarias, hemos analizado la edad del personal funcionario y laboral.

Situación a 1 de enero de 2019:

- La AGE (personal de los ministerios, excluyendo FFAA y FCSE) cuenta con 135.476 empleados públicos. La edad media de este personal es de prácticamente 52 años (51,9), casi diez años más que la del conjunto de la población activa del país (42,5).
- En la pirámide por edad se aprecia la distribución del personal por grupos de años. Destacan dos reducciones: la primera -colectivo de 40 a 49 años- fruto del efecto de la culminación de los procesos de traspaso de personal a las CCAA. La segunda -efectivos entre 30 y 39 años- refleja los efectos de la crisis económica y la reducción de las tasas de oferta de empleo a límites muy por debajo de los niveles que garantizan la reposición de efectivos.
- En los últimos 15 años se observa cómo el envejecimiento del personal se va acelerando. Los 46 años de edad media registrados en el año 2004 pasaron a ser 47 en 2008, 49 en 2012 y 52 en 2019.
- La primera consecuencia de esta situación afecta a la previsible reducción de efectivos por el impacto de la jubilación. En los próximos diez años (2029) más del 51% del personal -casi 70.000 efectivos- se va a jubilar. En grupos como auxiliar y administrativo estos porcentajes son incluso mayores, alcanzando el 57,3% y 62,6%, respectivamente.
- 19.159 empleados públicos -cerca del 14%- pueden jubilarse este año 2019.
- Las cifras dan una idea de la magnitud del problema que hay que afrontar en los próximos años, de manera ineludible, mediante una reposición suficiente de efectivos, jugando un papel esencial las ofertas de empleo público.
- El reto no es sólo cuantitativo, porque las necesidades son distintas a las de hace 15 años y las circunstancias han cambiado en la Administración: la descentralización y las nuevas tecnologías adquieren cada vez mayor protagonismo y, por tanto, repercuten en la prestación de los servicios públicos. Con estos aspectos, hay que definir los nuevos recursos humanos en función de los sectores más necesitados y de atención directa a la ciudadanía, a través de la adecuada planificación.
- La introducción de importantes cambios metodológicos en el diseño de la OEP permite orientar la cobertura de los recursos personales -cuantitativa y cualitativamente- a las necesidades sociales.
- Se ha tenido en cuenta la identificación de sectores sensibles por su impacto en las necesidades de la ciudadanía que precisan atención y refuerzo especiales.
- Partiendo del análisis y de los sectores prioritarios marcados por los PGE prorrogados, la oferta refuerza servicios públicos de atención a la ciudadanía prestados por la Administración en el territorio: delegaciones y subdelegaciones

del Gobierno, empleo, tráfico, catastro, extranjería... También el sector del I+D+i, lucha contra el fraude fiscal y laboral, Administración penitenciaria y nuevas tecnologías de la información y comunicaciones en la AGE.

Asimismo, la OEP 2019 ofrece novedades que permiten incorporar la planificación en el diseño de la política de recursos humanos en la AGE:

- Realización de un análisis de la tendencia al envejecimiento de las plantillas.
- Estimación plurianual de necesidades por cada departamento para el período 2019-2021, que permitirá distribuir adecuadamente la oferta por grupos teniendo en cuenta que los grupos auxiliar y administrativo tardan seis meses en incorporarse al servicio, mientras que los grupos superiores -por la complejidad de sus procesos selectivos- prolongan ese plazo entre año y medio y dos años.
- El análisis de la situación real centra la metodología utilizada tomando el escenario actual como marco de referencia o “base 0” para el conjunto de la programación.
- Se ha revisado la tasa de cobertura de las plazas convocadas para optimizar su dotación, evitando desajustes no deseados entre distintos cuerpos o escalas y la convocatoria de plazas que después no se cubren y, por tanto, se pierden.