

**BORRADOR**  
**REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE**  
**EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2013.**

La Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, establece que, a lo largo del presente año, no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, exceptuándose de la citada limitación una serie de sectores y administraciones que se contemplan en el artículo 23 de la citada norma, respecto de los cuales se determina que se aplicará una tasa de reposición de hasta un máximo del 10 por ciento.

El apartado Tres del citado artículo 23, indica que corresponde al Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la aprobación de la oferta de empleo público de los sectores señalados en el indicado artículo que corresponda a la Administración General del Estado, sus Organismos públicos y demás Entes públicos estatales, pudiendo, al efecto, proponerse la acumulación de las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición correspondiente a cada sector, en aquellos Cuerpos o Escalas cuya cobertura se considere prioritaria o que afecte al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

En el mismo sentido la disposición adicional vigésima primera de la Ley citada determina que excepcionalmente el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas podrá proponer la acumulación de parte de las plazas resultantes de la tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores prioritarios definidos en su artículo 23. Uno, en aquellos Cuerpos o Escalas cuya cobertura se considere prioritaria en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto.

Por otra parte, el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, junto con la previsión de determinación del Órgano competente para aprobar las ofertas de empleo público que, para el ámbito de la Administración General del Estado es el Gobierno como se indica en el párrafo anterior, establece que el correspondiente Real Decreto por el que se apruebe la oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

En este sentido merece especial mención la promoción interna que, la citada Ley 7/2007, configura como una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a los superiores. Todo ello sin desconocer la actual situación económica que obliga a aplicar, también en este ámbito, criterios de austeridad y de restricción en esta materia de gastos de personal.

El presente real decreto, por tanto, tiene como finalidad dar cumplimiento a lo indicado y establecer los criterios que deben orientar los procesos de selección de los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades de la Administración General del Estado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, oída la Comisión Superior de Personal y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día.... de..... de 2013

## **DISPONGO**

### *Artículo 1. Aprobación de la oferta de empleo público*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 23 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, se aprueba la oferta de empleo público para 2013 en los términos que se establecen en este real decreto.
2. De conformidad con lo previsto en el artículo 70.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, la planificación de los recursos humanos en la Administración General del Estado se vinculará al cumplimiento de los siguientes objetivos de la política de empleo: la atención a los sectores que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, el adecuado dimensionamiento del volumen de efectivos, la austeridad y la eficiencia de las políticas de recursos humanos y la eficacia en la distribución territorial.

*Artículo 2. Cuantificación de las plazas de oferta de empleo público*

1. La oferta de empleo público 2013 incluye las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Tal como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, la oferta de empleo público, como instrumento de planificación de los recursos humanos, define y cuantifica los efectivos en función de las necesidades y prioridades derivadas de la planificación general de los recursos humanos. Dicha distribución, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el articulado y en los anexos del presente real decreto.
2. En anexo I se incluyen las plazas que se autorizan en la Administración General del Estado para ingreso de nuevo personal con especificación de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario o Convenio Colectivo en el caso de personal laboral, distribuyendo el número de plazas para cada uno de los colectivos mencionados.

En el anexo II se incluyen las plazas de personal estatutario para la Red Hospitalaria de la Defensa.

En el Anexo III se incluyen las plazas de personal al servicio de la Administración de Justicia, distinguiendo en el número de plazas las que corresponden al ámbito del Ministerio de Justicia de las que son propias de Comunidades Autónomas que han recibido traspasos de medios personales en esta materia.

En el Anexo IV se incluyen igualmente las plazas de Cuerpos de funcionarios docentes no universitario en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado.

*Artículo 3. Criterios generales de aplicación en los procesos selectivos y sobre la publicidad y gestión de los mismos.*

1. A los procesos selectivos de personal funcionario de carrera, derivados de la presente oferta de empleo público, les será de aplicación la Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para ingreso o acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado, modificada por Orden PRE/2061/2009, de 23 de junio.
2. Las convocatorias deberán ser informadas favorablemente por la Dirección General de la Función Pública.

Cuando el Órgano convocante remita a la Dirección General de la Función Pública las respectivas convocatorias a efectos de que, por esta, se emita el informe indicado en el apartado anterior, las mismas deberán contener una referencia a la composición numérica, distribuida por sexo, de los cuerpos y escalas o grupos de titulación objeto de la correspondiente convocatoria.

3. Los Departamentos utilizarán los medios informáticos y telemáticos disponibles para agilizar las convocatorias y adoptarán medidas concretas en orden a la reducción de cargas administrativas.

Igualmente garantizarán que la información se efectúa en formatos adecuados, siguiendo las reglas marcadas por el principio de diseño para todos, de manera que resulten accesibles y comprensibles a las personas con discapacidad.

4. Las convocatorias de personal laboral, se regirán por su normativa específica.
5. En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, éstas, establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato. Todo ello, en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto debidamente acreditados, su

situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

6. Con carácter general, en los procesos selectivos derivados de la presente oferta de empleo público, las bases de convocatoria podrán establecer la conservación de la nota de los ejercicios, siempre que dicha nota supere el 60 por ciento de la calificación máxima. La validez de esta medida será aplicable a la convocatoria inmediata siguiente, siempre y cuando ésta sea análoga en el contenido y en la forma de calificación.
7. En los procesos selectivos en los que exista una fase de concurso, se contemplará específicamente, entre otros méritos, la valoración de la experiencia acreditada por los candidatos que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones análogas.
8. Se harán públicas en el plazo máximo de 48 horas, a contar desde la finalización de la prueba específica, las plantillas correctoras de aquellos procesos selectivos que incluyan la realización de pruebas con respuestas alternativas.
9. Los temarios de pruebas selectivas derivados de esta oferta incluirán, en los temas relativos a las políticas públicas, especial referencia a las políticas sociales, entre ellas las políticas de igualdad y contra la violencia de género, así como de aquellas dirigidas a la atención a personas con discapacidad y/o dependientes.
10. La composición de los Órganos de selección se atenderá a lo establecido en el artículo 60 de la Ley 7/2007, y se garantizará la paridad entre mujeres y hombres. Esta medida se tendrá en cuenta a la hora de nombrar los miembros que ostentarán las presidencias y secretarías de aquellos.

Se promoverá la participación en Tribunales y Órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

No podrán formar parte de Órganos de selección, para ingreso en cuerpos o escalas de funcionarios o en categorías de personal laboral, quienes tengan la consideración de Alto Cargo de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

Los Órganos de selección aplicarán en su actuación principios de austeridad y agilidad a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos selectivos, sin perjuicio del cumplimiento de los principios de actuación de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

11. Las convocatorias de los procesos selectivos de personal funcionario, juntamente con sus bases, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado. De las convocatorias de personal laboral de la Administración General del Estado se publicará en el Boletín Oficial del Estado una reseña que contendrá, al menos, el número de plazas por categorías y el lugar o lugares en que figuren expuestas las bases completas de las convocatorias.

En ambos casos, además, se difundirán utilizándose a este fin las páginas web de los Departamentos y Organismos así como la página web [www.060.es](http://www.060.es). Se aprovecharán las posibilidades que ofrecen los avances tecnológicos en el ámbito de los procesos selectivos, potenciando la presentación electrónica de solicitudes y facilitando información a través de internet.

A estos efectos, los distintos Ministerios y Organismos que oferten plazas incluirán, en su página web, una dirección dedicada a procesos selectivos, en la que recogerán cada una de las convocatorias y los actos que se deriven de ellas, incorporando, cuando ello sea posible, las relaciones de aspirantes admitidos y excluidos, así como las relaciones de aprobados en

cada uno de los ejercicios de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos.

12. La presentación de instancias y, en su caso, el pago de la correspondiente tasa, se realizará de forma telemática en aquellos Departamentos ministeriales y Organismos públicos que dispongan de dicha posibilidad en sus registros electrónicos.

Los Departamentos ministeriales y los Organismos públicos que no dispongan de registro electrónico para la tramitación de las inscripciones de los candidatos en las pruebas selectivas, podrán establecer convenios de encomienda de gestión con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para facilitar que aquélla se realice a través del portal 060.es.

El tratamiento de la información por medios telemáticos tendrá en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

13. Las convocatorias de procesos selectivos, derivadas de la presente oferta, podrán establecer la obligatoriedad de que los aspirantes que superen dichas pruebas soliciten destino utilizando exclusivamente medios electrónicos cuando se den las condiciones pertinentes, a la vista de lo dispuesto en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.
14. Las convocatorias de los procesos selectivos y sus bases, así como todas las informaciones que afecten a las convocatorias y al desarrollo de todos los procesos selectivos, sea cuales quiera el carácter de la relación vinculante con la Administración, serán remitidas al buzón [empleopublico@correo.gob.es](mailto:empleopublico@correo.gob.es) por el Órgano convocante, con el fin de permitir el mayor seguimiento posible a través de los canales de atención al ciudadano, así como la publicación, en el portal 060.es, de la información relativa a convocatorias, sus bases y otra información relacionada con los procesos selectivos, a excepción de los de promoción interna que se publicarán en el Portal Funciona.
15. En las bases de convocatoria se tendrá en cuenta la necesaria minoración de cargas administrativas al ciudadano, facilitando y simplificando las relaciones entre la Administración convocante y los aspirantes.

16. Los Departamentos podrán implantar medidas de carácter económico para facilitar la preparación tales como ayudas o becas, así como otro tipo de medidas que se arbitrarán de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y las medidas vigentes de contención del gasto público.
17. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus Organismos públicos vinculados o dependientes, no se requerirá fotocopia del documento acreditativo de identidad o tarjeta equivalente en la presentación de solicitudes para participar en procesos selectivos.
18. Con objeto de reducir los plazos de incorporación del personal funcionario interino, se aprovecharán, con carácter general, las actuaciones ya realizadas en procesos selectivos ordinarios, de acuerdo con la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de 24 de febrero de 2009, por la que se establece el procedimiento de aprobación y gestión de listas de candidatos de los cuerpos de la Administración General del Estado, cuya selección se encomienda a la Comisión Permanente de Selección. Para el resto de los cuerpos y escalas será necesaria autorización de la Dirección General de la Función Pública.

*Artículo 4. Acceso y promoción para personas con discapacidad.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones, de modo que, progresivamente, se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración General del Estado.



2. La reserva del 7 por ciento indicado en el apartado anterior, se realizará de manera que el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
3. Al contenido de este artículo le será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
4. En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos selectivos o periodos de prácticas, se establecerán, para las personas con discapacidad anteriormente definidas que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.
5. Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual se convocarán en un turno independiente, excepto las de promoción interna que se convocarán conjuntamente con el resto de la misma.

6. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se hubiera presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, éste será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.
7. En los anexos del presente real decreto figura la reserva de plazas en Cuerpos, Escalas o categorías cuyas actividades o funciones son compatibles, en mayor medida, con la posible existencia de una

discapacidad. El número de plazas reservadas quedarán recogidas en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

8. Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general.
9. En los procesos de promoción interna, las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas se acumularán a las del turno general de estos procesos de promoción interna.

#### Artículo 5. *Promoción interna.*

1. En el marco de la legislación reguladora de los procesos de promoción interna se convocan plazas para los distintos grupos y subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

En el anexo V se incluyen las plazas que se autorizan por promoción interna, detallando su distribución entre los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración del Estado que se mencionan.

2. Estos procesos selectivos de promoción interna se podrán convocar conjuntamente con las convocatorias ordinarias de nuevo ingreso, o mediante convocatoria independiente.
3. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.
4. De acuerdo con la Disposición transitoria segunda de la citada ley, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la misma esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, en aquellos

cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeñe, de forma conjunta con el personal funcionario.

5. Tanto el personal laboral como el funcionario, deberá estar en posesión de la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el grupo profesional o subgrupo desde el que se promociona, cumplir el resto de los requisitos que se exijan y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Serán las bases específicas de cada convocatoria las que determinarán los colectivos que podrán participar en cada proceso y las características y condiciones del mismo.

6. Al personal laboral fijo que participe en estos procesos se le valorarán como mérito en la fase de concurso los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo, así como las pruebas selectivas superadas para acceder a esa condición.
7. Asimismo se facilitará la formación específica teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y las medidas vigentes de contención del gasto público

#### *Artículo 6. Contratación laboral fija en las entidades públicas empresariales y entes públicos*

Con objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, las entidades públicas empresariales y entes públicos podrán contratar, previa autorización de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas, a personal funcionario de carrera o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos públicos incluidos en el ámbito de la oferta de empleo público definida en el artículo 23 Tres, párrafo primero de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones.

El anuncio de los procedimientos a que se hacen referencia en el párrafo anterior, se publicará, al menos, en un periódico de ámbito nacional e incluirá, como mínimo, el número de plazas y la categoría objeto de la convocatoria, así como el lugar o lugares en que se encuentren expuestas las bases completas.

Estas bases, así como todas las informaciones que afecten a la convocatoria y al desarrollo de todo el proceso selectivo, serán remitidas igualmente al buzón [empleopublico@correo.gob.es](mailto:empleopublico@correo.gob.es).

#### Artículo 7. *Encomienda de Gestión*

1. En el supuesto de que no existieran listas de candidatos procedentes de los procesos selectivos ordinarios, en el marco de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por razones de eficacia y previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública, podrá encomendarse la gestión material de pruebas selectivas de personal funcionario interino a los Ministerios u Organismos de los que dependan los puestos de trabajo que deban ser cubiertos por personal funcionario interino.
2. La competencia para la convocatoria y resolución de pruebas selectivas para personal laboral fijo, por los procedimientos de promoción interna y acceso libre en el ámbito del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, corresponde a la Dirección General de la Función Pública, que podrá encomendar la gestión a los distintos Departamentos ministeriales, según lo establecido en el artículo 30.1 del citado Convenio
3. La gestión material que se encomienda en los dos apartados anteriores se concretará en las siguientes actividades: recepción de solicitudes de participación en las pruebas selectivas; propuesta de las resoluciones por las que se declaren aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se señalen el lugar y la fecha de comienzo del primer ejercicio, así como la relación de aspirantes excluidos, con indicación de las causas de

exclusión; propuesta de los miembros que han de formar los tribunales calificadoros de las pruebas; gestión de la operativa necesaria para el desarrollo material de los ejercicios; recepción de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las convocatorias a las que hace referencia el artículo 23 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y cualquier otro trámite relacionado con las actividades del proceso selectivo cuya gestión se encomienda, siempre que no suponga alteración de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio.

4. Los gastos originados por la gestión material objeto de estas encomiendas correrán a cargo de la sección presupuestaria del Ministerio u Organismo al que se encomiende la gestión.
5. El plazo de vigencia de las encomiendas de gestión deberá constar en el instrumento de formalización de la misma.
6. La encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de las competencias ni de los elementos sustantivos de su ejercicio. Es responsabilidad del órgano competente, o en quien éste haya delegado, dictar los actos o resoluciones de carácter jurídico que den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de la presente encomienda de gestión.

**Disposición adicional única. *Oferta de Empleo de las Corporaciones Locales***

Las Corporaciones Locales que aprueben su oferta de empleo público, deberán remitir, los acuerdos aprobatorios de la misma, a la Administración General del Estado a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios señalados en el artículo 23 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado seis del mismo.

**Disposición final única. *Entrada en vigor***

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

BORRADOR 19.03.13