



Región de Murcia

RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se ordena la publicación del acuerdo Administración Regional y Organizaciones Sindicales sobre selección de personal, carrera profesional y oferta de empleo (BORM nº 162 de 15 de julio)

A propuesta de la Consejera de Hacienda, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 30 de abril de 2004, ratificó el Acuerdo alcanzado en Mesa Sectorial de Administración y Servicios de fecha 29 de marzo de 2004, suscrito entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO) y Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) sobre selección de personal, carrera profesional y oferta de empleo, y que figura como Anexo a la presente Resolución.

A fin de favorecer su conocimiento, esta Secretaría General,

RESUELVE

Ordenar la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”, del Acuerdo de fecha 29 de marzo de 2004, suscrito entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), sobre selección de personal, carrera profesional y oferta de empleo.

ANEXO
ACUERDO ADMINISTRACIÓN-ORGANIZACIONES SINDICALES, SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL, CARRERA PROFESIONAL Y OFERTA DE EMPLEO

En Murcia, a 29 de marzo de 2004, en la sede de la Dirección General de Función Pública, se reúnen los representantes de la Administración Pública Regional y de las Organizaciones Sindicales, CSI-CSIF y CCOO, miembros de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptando el siguiente:

ACUERDO

Introducción

La orientación a los ciudadanos y el espíritu de servicio a la sociedad son valores que inspiran la actuación de la Administración Pública de la Región de Murcia y para ello las personas adquieren una gran importancia. Unos empleados públicos motivados y comprometidos constituyen un factor determinante para el buen funcionamiento de las unidades administrativas.

El apartado 5 del acuerdo Administración Organizaciones Sindicales de fecha 31 de mayo de 2000 (BORM nº 171 de 25 de julio) establecía el sistema de acceso por promoción interna del personal. Administración y Organizaciones Sindicales, analizando el precepto, coinciden en que, es necesario negociar un sistema específico que afecte a las convocatorias pendientes de realizar y que sustituya al anterior Acuerdo, estableciendo un sistema estable de promoción interna que permita a los empleados públicos planificar el desarrollo de su carrera profesional.

Los empleados públicos tienen la responsabilidad de la ejecución y desarrollo de las políticas públicas. Su presencia asegura la defensa de los intereses generales, garantiza la aplicación de los principios de independencia y equidad en las relaciones con los ciudadanos y promueve una mayor integración y cohesión social. Su trabajo resulta indispensable para la presentación de los servicios públicos. El conocimiento generado a partir de las capacidades de los empleados públicos y de su experiencia en el desempeño de las actividades encomendadas constituye una parte fundamental de la Administración, el saber acumulado por el conjunto de la Administración reside en las personas que la integran.

La Administración y Organizaciones Sindicales conscientes de que no se puede prescindir del capital que aportan la experiencia y los conocimientos de los empleados públicos, coinciden en que se debe crear un entorno profesional estimulante que valore a los empleados públicos por su implicación, su compromiso en la mejora de los servicios y su trayectoria profesional. Para ello entienden que debe potenciarse el desarrollo profesional del personal a través de los instrumentos que establece la Ley abordando soluciones imaginativas que tengan en cuenta todos los factores expuestos.

Uno de los pilares para avanzar en un modelo de Función Pública que tenga en cuenta las expectativas profesionales de las personas es el establecimiento de fórmulas que potencien la carrera administrativa desde el acceso, instrumentada a través de la promoción interna, la provisión de puestos y el grado personal, y fomentada por la formación permanente de los mismos. Como primer paso parece adecuado el fijar las bases para la implantación de un modelo estable de promoción interna, un sistema de acceso que tenga en cuenta la experiencia profesional sin menoscabar las expectativas de todos los ciudadanos que legítimamente aspiran a un empleo público, así como ofrecer una oferta de empleo público amplia que responda a las necesidades de la Administración Regional para prestar los servicios que tiene encomendados a los ciudadanos de la Región.

Igualmente Administración y Organizaciones Sindicales siguiendo las recomendaciones del Defensor del Pueblo en su informe del año 2003 sobre

temporalidad en el empleo público consideran adecuado que el acceso al empleo público en el turno libre, se realice por el procedimiento de concurso-oposición en el que se tengan en cuenta los servicios prestados y otras circunstancias que garanticen que se selecciona a las personas más adecuadas, todo ello con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Se establece como un objetivo prioritario en materia de plantillas y política de empleo la reducción de la temporalidad, procurando un equilibrio adecuado entre la estabilidad en el puesto de trabajo, la promoción profesional, la selección de nuevos efectivos y las convocatorias anuales de oferta de empleo público.

1.- Objeto, ámbito de aplicación y vigencia.

El presente Acuerdo, tiene por objeto regular los sistemas de ingreso en la función pública regional y promoción interna, así como la determinación de las plazas de la oferta de empleo público del ejercicio 2004, siendo de aplicación en el ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

El acuerdo que se suscribe entrará en vigor el día de su firma y su aplicación se extenderá hasta la aprobación de un nuevo Acuerdo que lo sustituya, excepto el apartado relativo a las plazas incluidas en la oferta de empleo cuya vigencia se extenderá hasta la ejecución de la misma.

2.- Promoción interna.

2.1.- La Administración Regional promoverá el desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos estableciendo un sistema de promoción que valore especialmente:

- a) La experiencia y conocimientos adquiridos por los empleados públicos por el desempeño de los puestos de trabajo.
- b) Los conocimientos adquiridos por los empleados públicos a través de la formación y el estudio

2.2.- La promoción interna como instrumento para la promoción profesional de la carrera administrativa se articulará del siguiente modo:

2.2.1.- El sistema de acceso por promoción interna del personal se efectuará mediante concurso-oposición

2.2.2.-Las convocatorias por promoción interna podrán establecer dos opciones con indicación del número de plazas para cada una de ellas. Los aspirantes optarán voluntariamente, según el caso por una u otra en función del siguiente requisito:

OPCIÓN A) Funcionarios que hayan prestado servicios efectivos como funcionarios de carrera durante al menos dos años en el mismo

Grupo o en el inmediato inferior desde el que se promociona

OPCIÓN B) Funcionarios que hayan prestado servicios efectivos como funcionarios de carrera durante al menos ocho años en el mismo Grupo o en el inmediato inferior desde el que se promociona.

2.2.3.-Los ejercicios de la fase de oposición y los méritos de la fase concurso serán iguales para ambas opciones.

2.2.4.-La valoración de la fase de concurso, para el supuesto de que se establezcan las dos opciones en la convocatoria, supondrá:

- En la opción A, el 10% de la puntuación de la fase de oposición.
- En la opción B, el 30% de la puntuación de la fase de oposición.

Cuando se establezca una sola opción, la fase de concurso se valorará con el 30% de la puntuación de la fase de oposición.

2.2.5.-La fase de oposición para ambas opciones consistirá en un solo ejercicio con contenidos teóricos y prácticos. Será necesario alcanzar el 50% de la puntuación máxima del ejercicio para superarlo.

2.2.6.-Los méritos que se valorarán en la fase de concurso serán los siguientes:

Antigüedad
Formación
Titulación académica

3.-Acceso turno libre

El acceso por el turno libre se efectuará mediante concurso-oposición. La valoración de la fase de concurso supondrá el 20% del total de la puntuación de la fase de oposición. Los méritos que se valorarán en la fase de concurso serán los siguientes:

Experiencia
Formación
Titulación académica
Ejercicios aprobados

4.-Oferta de empleo público 2003-2004

La Oferta de Empleo Público de la Administración Regional 2003-2004 contendrá las plazas de acceso libre y promoción interna que se convoquen y constará de 760 plazas, de acuerdo con el siguiente detalle:

GRUPO	TOTAL
Grupo A:	81
Grupo B:	96
Grupo C:	160
Grupo D:	293
Grupo E:	130
Total	760

De las cuales:

- 490 plazas se destinarán para el acceso libre.
- 270 plazas se destinarán a promoción interna.

Se incluyen en la presente oferta de empleo las plazas correspondientes a la oferta de empleo público del año 2002 así como las de la oferta adicional de dicho ejercicio que no han sido objeto de convocatoria. Respetando la especificidad de la convocatoria del Cuerpo de Agentes Medioambientales.

Las plazas que no se cubran por promoción interna, se adicionarán al turno libre.

5.- Normativa de selección

Con el fin de ejecutar cada oferta de empleo público en el periodo que corresponde, se revisarán los trámites, plazos y procesos de los procedimientos de selección.

6.-Reducción de la Temporalidad

La Administración Regional se compromete a reducir el índice de temporalidad hasta conseguir que dicho índice sea como máximo del 7%, que deberá alcanzarse en los tres primeros años de vigencia del presente Acuerdo.

7.- Aplicación del Acuerdo

7.1.- El sistema de promoción interna establecido en este Acuerdo supone el sistema específico previsto en el apartado 5 del Acuerdo Administración Organizaciones Sindicales de fecha 31 de mayo de 2000 (BORM nº 171 de 25 de julio), y afectará a las plazas pendientes de convocatoria de la oferta de empleo de 2002, que se acumularán a las de la oferta de empleo 2003-2004 en el turno de promoción interna.

7.2.- Se realizarán por el sistema establecido en el apartado 3 de este acuerdo las plazas correspondientes al turno libre pendientes de convocatoria de la oferta de empleo de 2002, que se acumularán a las de la oferta de empleo 2003-2004 en dicho turno.

7.3.- El sistema de promoción interna establecido en este Acuerdo sustituye al establecido en el Acuerdo de 31 de mayo de 2000 y se aplicará a todas las convocatorias de promoción interna que se celebren a partir de su entrada en vigor.

8.-Comisión de Seguimiento

Se constituirá una comisión de seguimiento del Acuerdo que estará formada por un miembro de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo y por los representantes de la Administración designados por la Dirección General de Función Pública.

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL: El Secretario Sectorial de Administración Pública, Marcos López García. El Director General de Función Pública, Ventura Martínez Martínez.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: CCOO, Enrique Montoya Gracia. CSI-CSIF, Juan Miguel Hernández Huéscar.