

2013

8 DE ENERO

entérate

**csit**
Unión Profesional

BOLETÍN DIGITAL EXTRAORDINARIO
PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

¡¡¡ESPECIAL!!!

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

SUMARIO

Tribuna: 3 a 5.-

La reforma de las Pensiones a partir del comienzo de año.

Área de Administración del Estado: 6 a 9.-

Se publica la nueva resolución de jornada y horarios en la Administración General del Estado.

¡Te puede interesar!: 10 y 11.-

- ♦ Se retrasa la integración como personal estatutario del personal laboral de la red hospitalaria de Defensa.
- ♦ El SMI se fija en 645,30 €/mes.
- ♦ Complementos a mínimos de pensiones.
- ♦ Fondos para políticas activas de empleo.
- ♦ Artículos de la LPGE'2013 que afectan a los empleados públicos.
- ♦ Recorte en las prestaciones sociales de asistencia social de MUFACE.

CSIT Informa: 12 y 13.-

OPE'2013: Ridícula., restrictiva y ajena a la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Empleo y Acción Social: 14.-

**csit**
Unión Profesional

tú haces
que la
administración
funcione

tú eres lo importante.

**BOLETÍN DIGITAL
CSIT UNIÓN PROFESIONAL**

C/ Sagasta, 18-1ª y 4ª planta

Tel 915943922 Fax 915944208

www.csit.es

Consulta toda la información en
www.csit.es :

Síguenos en



Hazte fan y sigue a @CSITUP

REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES: Aprobado su desarrollo reglamentario

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto que desarrolla algunas disposiciones contenidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto de 2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, que **ha entrado en vigor el 1 de enero de 2013.**



Además, el Real Decreto concreta también los **requisitos relacionados con las excepciones en la ampliación del periodo de cálculo hasta veinticinco años en 2022.** Como dicha ampliación puede resultar más favorable para aquellos trabajadores que, en la última fase de su vida laboral hayan incurrido en situaciones de desempleo, la propia Ley contemplaba la posibilidad de aplicar directamente la ampliación de periodo completo.

Por último, el Real Decreto clarifica las circunstancias que han de concurrir para que un trabajador que, a partir de una determinada edad, ha visto reducidas sus bases de cotización por la razón de extinción involuntaria de la relación laboral, pueda optar por que su pensión se calcule directamente sobre veinte o veinticinco años sin necesidad de aplicar el periodo transitorio que contempla la ley.

Consultar la Ley en el link:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/31/pdfs/BOE-A-2012-15765.pdf>



El **objetivo del Real Decreto** es clarificar diversos aspectos, entre ellos, la adaptación a los periodos transitorios de la regla de cómputo temporal de los requisitos para acceder a las prestaciones. Un ejemplo de ello es la cuantificación de la edad ordinaria que, al final del periodo transitorio, habrá pasado de 65 a 67 años y que se aplicará a razón de un mes más por cada año, hasta 2018 y dos meses hasta concluir en 2027.

Así, la regla determina que se considerará un mes de fecha a fecha, teniendo como referencia la de cumplimiento de la edad legal (65 más un mes, 65 más dos meses, etcétera).

Finalmente, se unifica la fórmula para fijar los periodos de cotización exigibles que, de acuerdo con la citada Ley de 2011, pasarán a contabilizarse por años y meses, tanto para determinar la edad, como la cuantía de las pensiones.

Consultar las últimas modificaciones a la Ley en el siguiente link:

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/31/pdfs/BOE-A-2012-15765.pdf>

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior

Reforma del Sistema de Pensiones

Por otro lado, especifica los supuestos en los que el trabajador deba ajustarse a la legislación anterior en el acceso a la jubilación. En esta situación se encuentran quienes extingan su relación laboral, antes o después del 1 de enero, por acuerdos de empresa, convenio colectivo o ERE, suscritos o aprobados antes del 1 de agosto de 2012.

CUIDADO DE HIJOS

El Real Decreto desarrolla y concreta, también, la mejora de los periodos considerados como cotizados a mujeres y hombres por hijos o menores acogidos, recogida en la Ley de 2011. Es el caso de las personas que, por nacimiento o adopción, vieron interrumpida su cotización al extinguirse la relación laboral o finalizar el cobro de prestaciones de desempleo coincidiendo con el nacimiento de sus hijos.



En este sentido, el desarrollo reglamentario despeja cualquier duda en cuanto a la compatibilidad de la aplicación del beneficio por cuidado de hijos con los periodos asimilados por parto y con los de cotización efectiva derivados de la situación de excedencia.

Asimismo, establece un tratamiento de la asimilación a periodo cotizado muy positiva, puesto que, aunque cabían otras posibilidades, el Real Decreto opta por tomar como base de cotización el promedio de las bases de cotización de los seis meses anteriores.

AÑO DE JUBILACIÓN	EDAD	PERÍODO COTIZADO NECESARIO PARA ACCEDER AL 100 % DE LA PENSIÓN
2013	65 años + 1 mes	35 años y 3 meses
2014	65 años + 2 meses	35 años y 6 meses
2015	65 años + 3 meses	35 años y 9 meses
2016	65 años + 4 meses	36 años
2017	65 años + 5 meses	36 años y 3 meses
2018	65 años + 6 meses	36 años y 6 meses
2019	65 años + 8 meses	36 años y 9 meses
2020	65 años + 10 meses	37 años
2021	66 años	37 años y 3 meses

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior

Reforma del Sistema de Pensiones

Debate de la Jubilación Anticipada y Parcial en el Pacto de Toledo

Por último, se contempla la suspensión durante tres meses de la entrada en vigor de las modificaciones de la regulación de la jubilación anticipada y parcial establecidas en la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social., con el objetivo de avanzar en el diálogo y debate de estas cuestiones en el seno de la Comisión parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

En este sentido, el Gobierno remitió el 26 de octubre de 2012 a la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo sendos informes sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones que analizan, tanto la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial, como la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta ajena o propia.

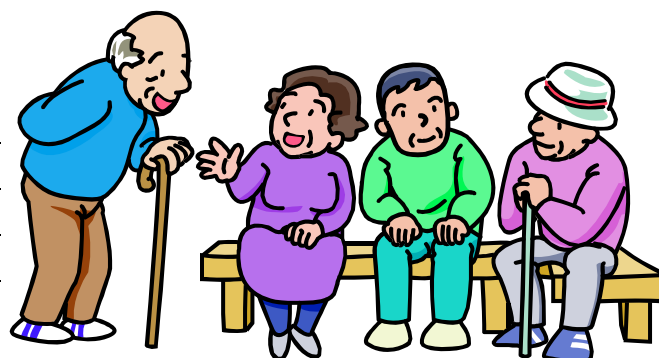
Para cumplir con tales Recomendaciones de acercar la edad real a la edad legal de jubilación, el informe incluye alternativas de reforma para su debate en el Pacto de Toledo cumpliendo con el objetivo de avanzar en el diálogo y debate de las mismas en el seno de esta Comisión parlamentaria

Por ello, y a fin de evitar una acumulación de normas que operarían consecutivamente sobre la misma materia, resulta conveniente proceder a la suspensión de la entrada en vigor durante tres meses de la aplicación de las modificaciones en materia de jubilación anticipada y parcial contempladas en la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, del 1 de agosto de 2011.

	Antes de la Reforma	Con la Reforma
Edad de Jubilación	61 años	63 años
Años Cotizados	30 años	33 años
Período de cálculo de la pensión	15 años	25 años

Dicho informe constata que la jubilación anticipada se ha convertido en una fórmula de regulación de empleo, tal y como ha sido advertido por la Comisión del Pacto de Toledo y se ha plasmado en sus Recomendaciones. Asimismo, la edad media real de jubilación de los españoles se sitúa en los 63,6 años a cierre del ejercicio 2011 frente a los 65 años, que es la edad legal de jubilación que se establece en la actualidad.

Actualmente, una de cada dos personas que se jubila lo hace anticipadamente.



ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

PUBLICADA LA NUEVA RESOLUCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El pasado 29 de diciembre ha tenido lugar la publicación de la Resolución de la SEHAP por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, que sustituye la anterior vigente desde diciembre de 2005.

En la nueva Resolución se introducen las siguientes REGULACIONES:




CONCEPTO	SITUACIÓN ANTERIOR [Resolución de 20 de diciembre de 2005]	SITUACIÓN ACTUAL [Resolución de 28 de diciembre de 2012]
Ámbito de Aplicación	- Administración General del Estado. - Seguridad Social: Entidades Gestoras y Servicios Comunes. - Organismos Públicos, Agencias y Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de la AGE y regidas por las normas generales de Función Pública.	
Calendarios Laborales	- Regulan la distribución de la jornada y la fijación de los horarios. - Deben aprobarse antes del 28 de febrero de cada año. - Su aprobación se sujeta a la " previa negociación con los representantes de los trabajadores ". - La Resolución de la Secretaría de Estado es norma mínima y supletoria ante la ausencia de calendario laboral en algún ámbito.	
Jornada General	37 horas y media semanales con un cómputo anual de 1.647 horas.	37 horas y media semanales con un cómputo anual de 1.664 horas
Jornada de Especial Dedicación	40 horas semanales. [No se establece cómputo anual de horas].	
Jornada de Mañana	- <u>Horario Fijo</u> : de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. - <u>Horario Flexible</u> : <ul style="list-style-type: none"> ◆ De Lunes a Jueves: de 7,30 a 9,00 horas. ◆ De Lunes a Jueves: de 14,30 a 18,00 horas. ◆ Viernes: de 14,30 a 15,30 horas. 	
Descanso Diario	Pausa de treinta minutos que se considera como trabajo efectivo.	

Continúa en la página siguiente

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Viene de la página anterior

JORNADA Y HORARIOS AGE

CONCEPTO	SITUACIÓN ANTERIOR [Resolución de 20 de diciembre de 2005]	SITUACIÓN ACTUAL [Resolución de 28 de diciembre de 2012]
Jornada de Mañana y Tarde	<p>- <u>Horario Fijo</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ De Lunes a Jueves: de 9,00 a 17,00 horas. ♦ Viernes: de 9,00 a 14,30 horas. <p>- <u>Horario Flexible</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ De Lunes a Jueves: de 7,30 a 9,00 horas y de 17 a 18 horas. ♦ Viernes: de 7,30 a 9,00 y de 14,30 a 15,30 horas. <p>Nota.- Estas jornadas se adaptarán para el personal que preste servicios en las Oficinas de Información y Atención al Público y los Registros cuya jornada ininterrumpida es de 9,00 a 17,30 h de lunes a viernes y de 9,00 a 14,00 los sábados.</p>	
Interrupción para Comida en la jornada de Mañana y Tarde	Mínima de 1 hora.	Mínimo de media hora que no computará como trabajo efectivo.
Jornada reducida por Interés Particular	De 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes percibiendo el 75 % de las retribuciones. No podrán solicitar esta jornada los puestos con NCD superior al 28, y los que tengan dedicación exclusiva. Es incompatible con otras reducciones de jornada.	
Jornada de Verano	Entre el 16 de junio y el 15 de septiembre: Jornada intensiva y continuada de 6 horas y media diarias entre las 8,00 y las 15,00 de lunes a viernes. En las jornadas de dedicación exclusiva la jornada se ampliará en 5 horas semanales de las que un mínimo de 2 horas y media se realizarán hasta las 18,00 de lunes a jueves. La recuperación de esta jornada se establecerá en los calendarios laborales.	
Medidas de Flexibilidad Horario por motivos de Conciliación	<p>- <u>Teniendo a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, o familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave</u>: 1 hora de flexibilidad horaria diaria en el horario fijo de jornada.</p> <p>- <u>Teniendo a su cargo personas con discapacidad hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad</u>: 2 horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo.</p> <p>- <u>Teniendo a su cargo hijos con discapacidad</u>: Ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo.</p> <p>- <u>Técnicas de Fecundación o reproducción asistida</u>: Ausentarse del trabajo por el tiempo necesario y previa justificación de la realización en jornada laboral.</p> <p>- <u>Excepcionalmente</u>: Modificación del horario fijo hasta un máximo de 2 horas por motivos de conciliación y en familias monoparentales.</p>	
Justificación de Ausencias parciales, faltas de puntualidad y/o permanencia en el trabajo		<p>- Registro en el sistema de control horario de ausencias e incidencias horarias.</p> <p>- La ausencia parcial por asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico se considerará de trabajo efectivo siempre que se justifique documentalmente.</p>

Continúa en la página siguiente

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Viene de la página anterior

JORNADA Y HORARIOS AGE

CONCEPTO	SITUACIÓN ANTERIOR [Resolución de 20 de diciembre de 2005]	SITUACIÓN ACTUAL [Resolución de 28 de diciembre de 2012]
Justificación de Ausencias por Enfermedad, Accidente o Incapacidad Temporal	<p>- Ausencia de la totalidad de la jornada por <u>Enfermedad o accidente se que se expida parte médico de baja</u>: Se percibía el 100 % de las retribuciones siempre que hubiese justificación de dichas ausencias.</p> <p>A partir del 4º día de ausencias consecutivas, era necesaria la presentación del parte de baja por IT.</p>	<p>- Ausencia de la totalidad de la jornada por <u>Enfermedad o accidente se que se expida parte médico de baja</u>: Los primeros cuatro días de ausencia en el año natural, de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos, se percibirá al 100 % de las retribuciones siempre que haya justificación de dichas ausencias.</p> <p>A partir del 5º día, cada día de ausencia por este motivo, se percibirá el 50% de las retribuciones.</p> <p>- <u>Ausencia por IT, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ El parte de baja se presentará no más tarde del 4º día desde que se haya iniciado esa situación. ◆ Los partes de confirmación se presentarán como máximo al 3º día hábil de ser expedido. ◆ La incorporación al trabajo después de recibida el alta médica ha de ser el 1º día hábil siguiente a su expedición.
Vacaciones	<p>- 1 mes natural o 22 días hábiles por año completo de servicio y los días proporcionales si el tiempo de trabajo es menor.</p> <p>- Podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.</p> <p>- Podrán distribuirse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Los sábados se considerarán inhábiles</p> <p>- Se establecían días adicionales de vacaciones por antigüedad: 1 día a los 15 años de servicio; 2 a los 20 de servicio; 3 a los 25; y 4 a partir de los 30 años de servicio.</p> <p>- Se interrumpe el disfrute de las vacaciones durante el permiso de maternidad.</p>	<p>- 22 días hábiles por cada año completo de servicio (los días proporcionales si el tiempo de servicio es menor). Los sábados se consideran inhábiles.</p> <p>- Podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.</p> <p>- Podrán distribuirse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos y se podrá solicitar el disfrute de cinco de esos días de manera independiente a lo largo del año.</p> <p>- Al menos la mitad de las vacaciones deberán disfrutarse entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral disponga otra cosa o que el centro cierre en determinadas fechas que coincidirán con el disfrute vacacional.</p> <p>- Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si se produce una situación de IT, o permiso de maternidad/paternidad durante sus disfrute iniciado éste o no. La recuperación del disfrute de las vacaciones se podrá realizar siempre que no hayan transcurridos más de 18 meses desde el final del año natural en que debían haberse disfrutado.</p>

©Klasego.com

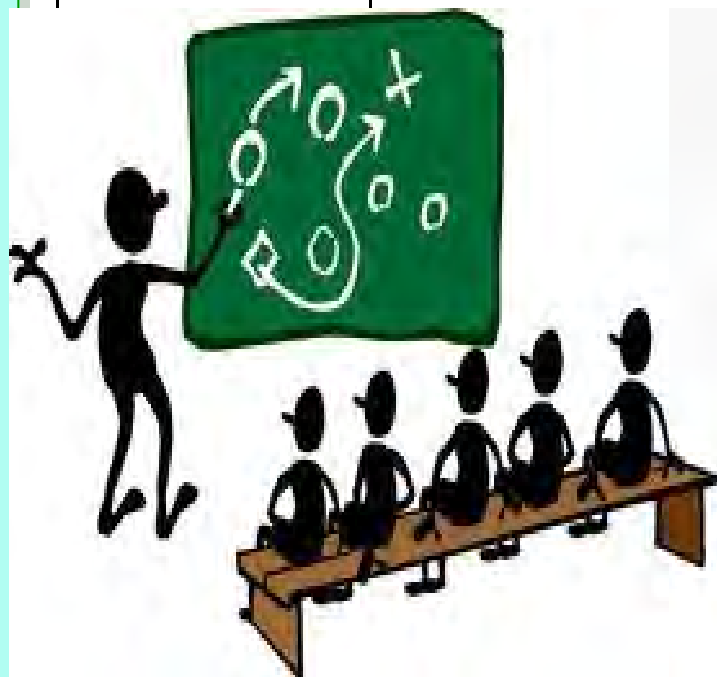


ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Viene de la página anterior

JORNADA Y HORARIOS AGE

CONCEPTO	SITUACIÓN ANTERIOR [Resolución de 20 de diciembre de 2005]	SITUACIÓN ACTUAL [Resolución de 28 de diciembre de 2012]
Permisos	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 6 días por asuntos particulares que no podrán acumularse a las vacaciones. - Podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente si no hubiese sido posible su disfrute en el año natural. - Los días 24 y 31 de diciembre. Se establecerá la recuperación de estos días si coinciden con festivo, sábado o día no laborable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasta 3 días por asuntos particulares que no podrán acumularse a las vacaciones, excepto a los días de vacaciones disfrutados de forma independiente. - Podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente si no hubiese sido posible su disfrute en el año natural. - Los días 24 y 31 de diciembre. Se establecerá la recuperación de estos días si coinciden con festivo, sábado o día no laborable.
Tiempos para la Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Se considerarán tiempo efectivo de trabajo los cursos de capacitación profesional o adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, realizados en jornada laboral. La Administración puede determinar la obligatoriedad de asistencia a estas acciones formativas que se considerarán tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. - Permisos retribuidos para: <ul style="list-style-type: none"> ◆ El día de su celebración para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para obtener un título académico o profesional reconocido. 	



Un máximo de 40 horas al año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional diferentes de los de capacitación, percibiendo sólo las retribuciones básicas.

Un máximo de 3 meses de permiso no retribuido para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional.



tú eres lo importante.

¡TE PUEDE INTERESAR!

SE RETRASA LA INTEGRACIÓN COMO PERSONAL ESTATUTARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA:

El Real Decreto 1721/2012 [BOE] modifica la fecha de finalización del procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal laboral de la Red Hospitalaria de la Defensa que debía estar concluido el 31 de diciembre de 2012 y la alarga hasta el 1 de enero de 2014.

El motivo alegado para esta prórroga es la necesidad de optimizar los recursos sanitarios del Ministerio de Defensa, supeditando el proceso de integración a la adaptación de la estructura de la Red Sanitaria Militar, teniendo en cuenta el incremento de las misiones internacionales que se vienen asignando a las Fuerzas Armadas, lo que ha motivado que se haya potenciado la función logística-operativa de la sanidad militar. En este proceso deben modificarse las funciones que desarrollan los Centros Sanitarios de la Defensa en los que la actividad asistencial exige menos recursos, por lo que es necesario continuar con la progresiva racionalización de estructuras y servicios sanitarios, así como con la adecuación de los cometidos específicos y cualificaciones del personal con que están dotados estos centros hospitalarios.

EL SALARIO MÍNIMO INTER-PROFESIONAL SE FIJA EN 645,30 EUROS MENSUALES PARA 2013, como consecuencia de aplicar el incremento máximo de los salarios pactado en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2013-2014, firmado el 25 de enero de 2012, lo que supone un incremento del 0,6 %.

Así, el valor día del SMI se sitúa en 21,51 € y en 9.034,20 € en cómputo anual.

COMPLEMENTOS A MÍNIMOS Y PENSIONES DE ORFANDAD

En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013 se incorporan los nuevos límites para la percepción de los complementos por mínimos en sus distintas modalidades, según quedaron tras el incremento de pensiones contemplado en el Real Decreto del 30 de noviembre de 2012, que establecía para el próximo año un incremento del 2 % en las pensiones que no superen los mil euros y un incremento del 1 % para el resto.

Por otro lado, la norma corrige un vacío legal de la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, del 1 de agosto de 2011, en materia de límite de edad aplicable a las pensiones de orfandad, en el caso de huérfanos con discapacidad en un grado igual o superior al 33 %, para evitar un trato discriminatorio de estas personas respecto a su situación anterior, igualándose los huérfanos en que sobreviva uno de los progenitores a los huérfanos absolutos.



SE FLEXIBILIZAN LOS FONDOS PARA POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, prorrogándose, para 2013, la posibilidad para las Comunidades Autónomas de financiar parte de las acciones de fomento del empleo con cargo a la cuota de formación profesional para el empleo. Así, con carácter excepcional y previo informe del Servicio Público de Empleo competente, las Comunidades Autónomas podrán aplicar a la realización de acciones de fomento del empleo hasta un máximo del 20 % de los fondos que inicialmente se vayan a destinar a financiar las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados y los programas públicos de empleo formación.

SE RECORTAN LAS PRESTACIONES SOCIALES DE ASISTENCIA SOCIAL EN MUFACE:



Desde el 28 de diciembre, las Prestaciones de MUFACE en materia de asistencia social, ayuda económica para la adquisición de viviendas por mutualistas y la aplicación del subsidio por defunción en el régimen especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado se han visto recortados y modificados a la baja.

El ahorro previsto con la minoración de estos tres programas rondará los 20 millones de euros, de los 50 millones previstos dentro del plan para reducir estas prestaciones el próximo año, lo que supone alrededor de un 22% menos respecto al presupuesto de 2011.

En concreto, la concesión de ayudas para la adquisición de viviendas se convocará "cuando sus disponibilidades presupuestarias lo permitan" y el programa pasará el próximo año de cuatro millones de euros a 240.000 €.

Por su parte, al subsidio de jubilación, se reducirá a la cuarta parte al disminuir el coeficiente multiplicador que ha de aplicarse a las retribuciones básicas del 2 al 0,5, mientras que en el caso del subsidio por defunción, se reducirá en su cuantía mínima de 1.500 a 751 €.

ARTÍCULOS DE LA LPGE'2013 QUE AFECTAN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE MANERA ESPECIAL:

Artículo 22: congelación salarial, importe de sueldo y trienios, anulación de acuerdos que supongan aumento de sueldo.

Artículo 23: limitación de la oferta de empleo a la reposición del 10% en educación.

Artículo 26: mantenimiento de las dos extraordinarias, importe del complemento de destino.

Artículo 39: aumento de las pensiones en un 1%.

Artículo 40: haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas que se aumentan un 1% respecto a 2012.

Artículo 42: límite máximo de las pensiones que se aumenta un 1% respecto a 2012.

Artículo 43: aumento de las pensiones ya existentes en un 1%.

Artículo 45: reiteración del límite máximo de las pensiones.

Artículo 114: cotizaciones a Clases Pasivas y Muface, pago doble en junio y diciembre.

Adicional trigésimo segunda: se limita a tres meses la retroactividad del reconocimiento de pensiones de Clases Pasivas y a cuatro años la prescripción de pagos y cobros.

Adiciona trigésima sexta: no se reconocerán pensiones de orfandad a mayores de veintiún años no incapacitados salvo casos de terrorismo

OPE
2013

RÍDICULA, RESTRICTIVA Y AJENA A LA PRESTACIÓN DE UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD

El Consejo de Ministros ha aprobado la Oferta de Empleo Público para 2013 [*Real Decreto 1694/2012, de 21 de diciembre*] Una OPE que sigue los criterios de años anteriores, reforzados por las disposiciones incluidas en Ley 2/2012, de PGE para 2012; que vuelve a ser restrictiva, limitando la tasa de reposición de efectivos para reducir el déficit público con una inquietante expresión: "**reposición selectiva de empleados públicos**". <http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/29/pdfs/BOE-A-2012-15699.pdf>

**EMPLEO
PÚBLICO**



Los puntos más críticos de esta nueva Oferta de Empleo Público-2013 para CSIT UNIÓN PROFESIONAL, son:

1. Una oferta de **127 puestos** (de las cuales 25 son de científicos) ligada a las políticas de recorte y reducción del déficit. De estas, el 65% se concentran en el Ministerio de Hacienda: 20 del Subgrupo A₁ (inspectores e interventores de hacienda); todas, las 45 del A₂; y las 12 del subgrupo C₁.
2. En consecuencia con lo anterior, **no se ha realizado un análisis de necesidades que puedan resolver la situación de servicios públicos con claras deficiencias de plantilla**, fundamentalmente con una gestión vinculada con la atención al público.
3. **No se convocan plazas para el personal laboral** (tan sólo 2 en el turno reservado para personas con discapacidad) anulándose, así, las posibilidades de promoción interna de este colectivo que se vincula a la oferta pública de empleo.
4. **La promoción interna vuelve a disminuir hasta las 347 plazas** (en la última OPE hubo 450), y sigue siendo claramente insuficiente y "alarmantemente" centrada en el área de Hacienda.
5. Se introduce la previsión de que "*la movilidad, los reingresos al servicio activo y los procesos de promoción interna de los empleados públicos, se orientarán a la cobertura de puestos vacantes ocupados por personal interino*", esto es: **se anticipan nuevos despidos de personal interino**.
6. La ejecución de la Oferta de Empleo, aunque se refiere a un año concreto (art.70.1 del EBEP) **puede conducir a su aplicación práctica... ¡ dentro de los tres años siguientes!**

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2013



7. Se introducen nuevos **condicionamientos restrictivos a la movilidad del personal** en los concursos planteándose la posibilidad de cerrar definitivamente la incorporación de nuevos efectivos por esta vía si el ámbito no tiene la consideración de prioritario.

Si bien se anuncia que *la movilidad voluntaria o forzosa permitirá atender necesidades*, esto se nos antoja poco convincente por lo siguiente:

- ◆ Los mecanismos de movilidad para cubrir necesidades donde hay vacantes sobrevenidas no son instantáneos, sino lentos en su decisión y puesta en práctica.
- ◆ Esa movilidad tiene el inconveniente de que suele producir un problema al intentar “solucionar” otro (“desvestir un santo para vestir a otro”).
- ◆ El funcionario desplazado de un área determinada para atender otra necesidad distinta, lógicamente necesitará un tiempo de “aprendizaje” para conocer normativa y expedientes, ralentizándose la prestación eficaz del servicio que debe prestarse a los ciudadanos.

En definitiva, la OPE'2013:

En definitiva, desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** rechazamos la Oferta de Empleo Público para 2013 por considerarla insuficiente y debilitadora de la prestación de los servicios públicos que debemos prestar a los ciudadanos, con mayor calidad y eficacia, si cabe, en épocas de crisis como la que estamos sufriendo:

- ✚ Provoca un nuevo recorte de plantillas de empleados públicos.
- ✚ No utiliza, para su elaboración, criterios de necesidad sino que se basa, únicamente, en la reducción del déficit público.
- ✚ No establece una adecuada planificación de recursos humanos manteniendo déficits de plantillas en sectores prioritarios que no atiende.
- ✚ Huye de potenciar la promoción interna (que desaparece para el personal laboral) impidiendo la progresión de los empleados públicos.

ACCIÓN SOCIAL

CSIT ACCIÓN SOCIAL
 Unión Profesional accionsocial@csit.es

RECICLA TU TELÉFONO MÓVIL
 Danos cobertura
 con tu viejo
 móvil



POR UNA BUENA CAUSA

¿Qué es el Síndrome de Angelman?

Es una enfermedad neurogenética considerada rara que afecta a niños nacidos

En esta momento existen ensayos clínicos en marcha en Estados Unidos y pedimos tu colaboración para traer a España a un investigador para esta enfermedad, que no se estudia en nuestro país.

¿Cómo puedes ayudar?

Depositando tu viejo teléfono móvil o tablet en el contenedor que hemos instalado en nuestra sede central en la C/ Sagasta, 18. ¡Te mostramos que funciona o no ya que posteriormente se venden a las compañías de telefonía para recaudar fondos.

http://www.angelman.es/angelman/524/tema/520/tema_520/520/tema_520/tema_520.htm

CSIT UNIÓN PROFESIONAL ACCIÓN SOCIAL
 Sagasta, 18, 4º planta (28002) Madrid Tlf: 91 584 41 53
 www.csit.es www.accion-social.es



**CONSULTA LAS ÚLTIMAS
 OFERTAS DE ACCIÓN SOCIAL DE
 CSIT UNIÓN PROFESIONAL**

http://www.csit.es/hospedasw/arbol_csit/servicios/otroservicios/otroservicios.htm

EMPLEO

OFERTAS DE EMPLEO

http://www.csit.es/hospedasw/arbol_csit/tablon/ofertas_empleo.htm

**Consulta las últimas ofertas de
 empleo de las Administraciones
 Públicas en nuestra web**

