

## APORTACIONES EN MATERIA DE REAL DECRETO DE OFERTA DE EMPLEO PARA 2022

6 de mayo de 2022

### Necesidad de un diagnóstico actualizado y de urgencia

1. **Identificación** de los ámbitos concretos en donde es necesario establecer una solución inmediata de incorporación de efectivos para responder a las necesidades de la ciudadanía. Desde la perspectiva de CCOO son:
  - a. **Todos aquellos ámbitos que tratan directamente con personas** deben quedar recogidos (Seguridad Social, Instituciones Penitenciarias, SEPE, AEAT, IMSERSO, Migraciones, Extranjería, Protección Internacional, Policía, Tráfico, Fogasa, Inspección de Trabajo y Seguridad Social)
  - b. **Todos aquellos ámbitos donde las deficiencias** de plantilla que soportan los servicios **puedan comprometer la seguridad de parcelas esenciales de la actividad de la AGE** con repercusiones sobre la ciudadanía.
  - c. **Sectores esenciales para la sociedad del bienestar** (como Investigación o Cultura), objeto de privatizaciones (como las Confederaciones Hidrográficas) o con incremento previsto de la carga de trabajo (como Defensa, por el compromiso de aumento del gasto).
2. **Determinación, en la propia oferta de empleo del volumen de** plantilla que se dirige a dichos ámbitos, tanto en el caso de Cuerpos y Escalas Específicas como en el caso de los Cuerpos y Escalas de carácter General.
3. **Autorización para la incorporación inmediata de personal interino** en tanto se publican, desarrollan y concluyen las convocatorias que recojan dicho empleo.

Como alternativa no despreciamos la posibilidad de ir a ofertas extraordinarias aunque lo que proponemos puede tener cabida perfectamente en el Real Decreto de oferta de empleo ordinario.

### Promoción interna

Hay que **identificar las causas** que están impidiendo que la promoción interna se configure como un instrumento que dé respuesta a las necesidades de la organización y a los derechos y expectativas de la plantilla. Si no hay “cantera” deberemos conocer los motivos de ello y ver si es posible actuar sobre los mismos.

En cualquier caso, hay ámbitos en donde somos conscientes de que existe mas más que suficiente,

preparada, con disponibilidad a participar y con formación y experiencia que los configura como piezas fundamentales en el funcionamiento de los organismos de la AGE.

**Ese potencial lo podemos encontrar fundamentalmente en el C1 con el ánimo de pasar al A2 y en el A2 con el interés de pasar al A1.**

Pero ni los números que se proponen, ni los elementos previos que permitan una adecuada preparación de los procesos de promoción, ni la configuración de los procesos de selección, en ninguno podemos encontrar factores que jueguen a favor de propiciar dinámicas en donde podamos garantizar un resultado satisfactorio.

Por otro lado, las opciones abiertas por la Ley 20/2021 con los procesos de estabilización generan y van a generar distorsiones en la percepción de la promoción y en las exigencias que recaen sobre la misma. No debe olvidarse que *el concurso*, aunque de forma excepcional, se va a generalizar en un número nada despreciable de convocatorias como único factor del proceso selectivo.

Desde CCOO planteamos una opción que puede:

- Activar el interés por la promoción interna.
- Dirigir el flujo hacia los ámbitos en donde el personal es necesario.
- Propiciar la adquisición de los conocimientos propios de esos ámbitos en donde el personal es necesario.

El fundamento sería una promoción interna vinculada **a la superación de un curso selectivo** con una **fase de concurso previa** en donde debería valorarse los factores de experiencia y formación que se estimasen pudiendo tener la capacidad de modular la entrada en el curso selectivo.

El resultado final sería una puntuación que tendría en cuenta los dos procesos (concurso y resultado del curso selectivo).

### **Apartado DOS del artículo 20 de la Ley de Presupuestos para 2022**

Se recoge la posibilidad de recoger las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria y convocarse nuevamente siempre que no hubiesen transcurrido más de 3 años desde la publicación de la oferta.

Sobre dicha base y entendiendo que esta regla tiene aplicación en este momento, consideramos necesario conocer qué **plazas han quedado vacantes en convocatorias derivadas del año 2019 y del año 2020** (o incluso del año 2021 si alguna hubiese sido convocada).

Es cierto que su aplicación deberá efectuarse sobre las convocatorias, pero conocer la nueva dimensión que pueden tener los diferentes instrumentos para recuperar empleo es una cuestión importante a calibrar a la hora de tomar decisiones sobre cómo dimensionamos y distribuimos la



oferta de empleo.

### Sobre los números

No es el aspecto que más nos preocupa, al menos en estas primeras argumentaciones. El común denominador de las propuestas que hemos realizado en los párrafos anteriores es hacer creíble cualquiera de los números que se recojan en la oferta, hacer que los mismos se entiendan como parte de una solución y nomeramente como un artificio que finalmente no tiene mayor trascendencia.

Es grotesco, pero es cierto, las ofertas más generosas que se han conocido en la Función Pública del Estado en los últimos 15 años no han tenido ni siquiera la virtud de frenar la pérdida de empleo que año a año se pone de manifiesto. Porque cada vez somos menos en esta Administración y ese es el resultado que finalmente mide las virtudes de cada uno de los Reales Decreto que se publiquen en materia de empleo.

Ahora bien, si finalmente debemos valorar las posibilidades de acuerdo en esta materia y suponiendo que el único factor que gobernase nuestra decisión fuera el número, que ya vemos que no lo es, habría que indicar rotundamente que con los números que se nos proponen de podríamos plantearnos ninguna hipótesis que permitiese alcanzar un acuerdo.

Dónde estaría el límite a partir del cual este factor dejaría de tener peso: En oferta **libre**, deberíamos estar en torno a las **14.800 plazas**.

Un cifra que justificaría la incidencia de las siguientes variables:

- Esfuerzo real realizado en el año 2021 en materia de empleo y mejorarlo.
- Mejora de la tasa de reposición, tanto en el 110 % de carácter general, como en la definición de alguno de los ámbitos prioritarios y las fórmulas de aplicar la misma.
- La intensificación de la pérdida de empleo en el ejercicio pasado entorno a un 7 % en relación a 2020.

En promoción **interna**, la propuesta alcanzaría los **10.500 puestos**.

Podríamos entrar en criterios de reparto, pero nos parece que es avanzar muy en el vacío y creemos que hay elementos más que suficientes en estas aportaciones para intentar construir un Real Decreto de Oferta de Empleo nuevo, con nuevos instrumentos y capaz de dar respuesta a retos que son inevitables.