

NOTA INFORMATIVA
COMISIÓN TÉCNICA DE TEMPORALIDAD Y EMPLEO
ABIERTO EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DE LA OEP 2022

6 de mayo de 2022

Se han realizado dos reuniones de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo donde tradicionalmente se resuelve el proceso de negociación de los diferentes Reales Decretos de Oferta de Empleo (OEP) para la Administración General del Estado (AGE). Las reuniones han tenido lugar el 5 y 6 de mayo.

Ambas reuniones solo podemos calificarlas de decepcionantes. El esquema que presenta la Administración recuerda el de años anteriores. **Su interés es centrar la discusión en las cifras y obviar cualquier tipo de cambio en los procesos o de compromisos adicionales**, que entendemos necesarios, a la vista de la situación de plantilla que sufre en un buen número de centros de trabajo de nuestra Administración.

La oferta de empleo que se maneja inicialmente por parte de la Administración en ambos días, desde un punto de vista numérico, no responde ni de lejos a las necesidades que se están manifestando en cada uno de los organismos y tampoco existe propuesta alguna que permita superar la parálisis que se viene sufriendo en la gestión de las diferentes convocatorias desde el año 2019.

En lo que se refiere al volumen de empleo que se quiere comprometer, la cifra inicial que dio la administración fue **incluso inferior a la comprometida en el pasado ejercicio**, tanto en la oferta libre como en promoción interna. No se debe olvidar que esta negociación se produce en un escenario que **favorece potenciar la oferta** a tenor de las modificaciones introducidas en el artículo 20 de la Ley de Presupuestos para este año:

- Una tasa de reposición del 120% en sectores prioritarios frente al 110% del pasado ejercicio. Tasa que en sectores no prioritarios pasa al 110% frente al 100% del pasado año.
- Un mayor número de ámbitos prioritarios desde el momento en que en seguridad aérea, marítima y ferroviaria se incluyen todos los ámbitos y no solo parte de los mismos.
- La tasa puede incrementarse en función derivada de las altas y bajas que se produzcan en el presente ejercicio y hasta la fecha en que se aprueba la oferta, además las reglas y el juego que permite la Ley de Presupuestos en la determinación de la tasa definitiva tienen cierta holgura.
- Hay cuestiones y situaciones adicionales que no consumen tasa como es la respuesta en materia de empleo a la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios, o la que corresponda a aquellos servicios que pasen a ser prestados mediante gestión directa.

Por otro lado, **los datos de pérdida de empleo en el ejercicio 2021 son claramente superiores a los de año anterior**. Un total de 9.795 puestos frente a los 9.120 del año 2020, con un incremento del 7,4%.

Si bien los datos propuestos por la administración han sido algo más generosos en la segunda reunión, siguen sin alcanzar el volumen mínimo de empleo a generar que **CCOO** considera necesario para que se puedan



ofrecer servicios públicos de calidad, y que esta organización sindical cifra en **14.800 plazas en el acceso libre y 10.500 puestos en promoción interna**. Son cifras que nacen de un mero análisis continuista en lo que se refiere a mantener el esfuerzo comprometido en el año 2021 y aplicando un incremento del 17% que se desprende de la suma de dos factores mencionados en la Ley de Presupuestos Generales: Mejora de la tasa en un 10% e incremento de un 7% adicional derivado por la evolución de la pérdida de empleo existente en el 2021.

Otro de los puntos planteados por **CCOO** ha sido la efectividad de las OEP en cuanto a cubrir las necesidades inmediatas de la AGE. **De poco sirve la oferta si tardan más de tres años en incorporar los efectivos que compromete** o cuando la misma deja vacantes un número significativo de los puestos recogidos en las diferentes convocatorias. **Desde este sindicato hemos se ha propuesto que no nos centremos estrictamente en una competición por los números**. De poco sirven unos números “relucientes” en promoción interna si finalmente dejamos vacantes una parte significativa de dicha oferta. Por ello, **desde CCOO, hemos centrado nuestros objetivos en aspectos vinculados con los mecanismos y procesos** que se desprende de la oferta de empleo:

- En relación con la **oferta libre planteamos desde CCOO que número de puestos que se comprometa en el presente ejercicio, al menos en aquellos ámbitos especialmente deficitarios de plantilla, tenga una traducción inmediata y urgente para cubrir las necesidades de efectivos que se ponen de manifiesto**. No podemos esperar dos o tres años a que llegue la persona que finalmente supere el proceso. **El compromiso de cobertura debe ser inmediato** y existen instrumentos para ello dentro del sistema de provisión de puestos.
¿Cuáles son esos ámbitos? Desde la perspectiva de **CCOO**: i) Todos los vinculados con la atención al público y con el cuidado y tratamiento de las personas; ii) Los relacionados con actividades que tengan como elemento vertebral la seguridad sea esta del tipo que sea; iii) Y por último las relacionadas con el estado de bienestar y la sostenibilidad.
- **El sistema de promoción interna debe revisarse en profundidad**. Manteniendo los criterios selectivos debe escapar de las mecánicas memorísticas inútiles que actualmente lo dominan y que desincentivan la participación. Por ello planteamos desde **CCOO** ir a procesos vinculados a la **superación de cursos selectivos para cada uno de los grupos de titulación o categorías que unidos a la valoración de méritos en una fase previa de concurso** que permitan orientar los destinos hacia las necesidades existentes, poner en valor la experiencia del potencial que a fecha de hoy reside en la plantilla existente y evitar procedimientos de selección incapaces de valorar estos aspectos.

Pero, además, **nos preocupa el modelo de Administración, centrado en ser un mero ámbito de coordinación e inspección de políticas públicas, que se desprende de las directrices que se siguen ocultando en los números de la oferta**. Se sigue descapitalizando en profundidad al grupo C2, se ofertan 460 plazas y se pierden 2.188. Una situación que se reproduce en personal laboral. En este sentido, **CCOO** ha planteado como imprescindible frenar ese deterioro de plantilla y garantizar que el año 2022 se oferten tantas plazas como se hubiesen perdido, tanto en el grupo C2 como en las distintas escalas de personal laboral.

Más allá de los mecanismos **CCOO** ha planteado la necesidad de poner en valor el **apartado recogido en el artículo 20. Dos de la Ley de Presupuestos Generales para el año 2022 que permite recuperar las plazas no cubiertas tras la ejecución de las convocatorias dentro del plazo de los tres años** desde que quedaron recogidas en la Oferta de Empleo.

Poco ha recogido la Administración de nuestras propuestas. **Estamos muy lejos de encontrar un punto de acuerdo.**

En esta primera reunión también se ha iniciado la discusión sobre los **procesos de estabilización de empleo pendientes**. A menos de un mes de que se cumpla el plazo determinado en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la temporalidad en el empleo público en la que debe publicarse la OEP de estabilización **la Administración no ha hecho su tarea y carece de una información veraz sobre el volumen de empleo afectado**. Una vez más, ha quedado patente la desidia con la que la Función Pública aborda la negociación colectiva en esta reunión, puesto que se pretende dejar fuera a la parte social en la determinación de la metodología de identificación de los puestos a estabilizar. En ese esquema, **CCOO** tampoco va a poder compartir con el Gobierno los criterios de aplicación de la Ley 20/2021, fundamentalmente por la **unilateralidad** con la que se entiende esta primera y crucial fase.

En cualquier caso, **CCOO exige un esfuerzo por encontrar todos los puestos ocupados superando el período establecido legalmente**, de manera que se termine definitivamente con el empleo precario en la Administración General del Estado, y que afecta a ámbitos como investigación, cultura, sanidad o inspección. En este apartado **es importante que todas las secciones de centro de trabajo, que todas las Juntas de Personal y Comité de Empresas redoblen sus esfuerzos para que esta oportunidad de corregir los porcentajes de precariedad en nuestra Administración no quede anulada.**

El sindicato recuerda, además, **la necesidad de dotar de soluciones a los puestos convocados y no cubiertos**. Insiste en la necesidad de hacer atractiva la Administración, a través de un **incremento retributivo que consolide el poder adquisitivo, el desarrollo de la carrera profesional y la promoción interna o la garantía de los derechos laborales.**

La negociación sigue y hemos quedado emplazados para este lunes, 9 de mayo, para continuar con el trabajo de discusión.

