

NOTA INFORMATIVA

OEP 2021: UN ESFUERZO ESCASO

15 de julio de 2021

Este miércoles ha tenido lugar la segunda reunión de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo derivada de la Mesa General de Negociación de la AGE en donde, como única cuestión, se ha estado trabajando sobre el Real Decreto de **Oferta de Empleo Público para el año 2021**.

La Administración, tras la primera reunión, aporta una revisión de la propuesta numérica, tanto en el caso de la oferta libre como de la que corresponde al apartado de la promoción interna:

Oferta libre			Promoción interna		
Grupo	Plazas	Mejora	Grupo	Plazas	Mejora
A1	2.575	-15	A1	710	10
A2	2.770	240	A2	1.965	65
C1	3.470	270	C1	3.730	130
C2	575	65	C2	865	35
P. laboral CU	1.430	130	P. laboral CU	1.080	30
Otro p. laboral	394	0	Otro p. laboral	3	0
Total	11.214	690	Total	8.353	270

La nueva propuesta va en la línea de lo que se planteaba desde **CCOO**, pero lo hace de una forma tan tímida que la transforma en algo casi ridículo.

En números absolutos sigue siendo una propuesta que **no se corresponde con algunas de las variables que se ponen de manifiesto** en este momento:

- Una **intensificación importante de la pérdida de empleo** en este último año: 9.120 efectivos.
- Una **sensible mejora de la tasa de reposición** de efectivos recogida en la Ley de Presupuestos Generales para este año, que pasa del 75 % y 100 % al 100 % y 110 % dependiendo de ser un sector general o prioritario.
- Y, también, la certeza de que mientras la pérdida de empleo es algo concreto e incuestionable, **cada plaza de la oferta no se transforma directamente en un puesto ocupado**, hay un porcentaje significativo de la misma que queda desierta, especialmente en determinados cuerpos y escalas, y que empobrece el resultado final hasta el punto de que una oferta como la planteada suponga a la postre una pérdida de empleo.

En base a estas cuestiones, desde **CCOO** se ha propuesto, en lo que afecta a la oferta de ingreso libre:

- Alcanzar un nivel en el esfuerzo de reposición de plantilla similar al que se acordó en el año 2019 y que nos coloca en un escenario de **no menos de 13.000 puestos** recogido en la oferta.

- Recoger, hablando en números absolutos de reposición, en donde la suma de los **grupos C1 y C2** garantice al menos la plantilla que se ha perdido en el último año teniendo en cuenta la tasa del 110 %; por lo tanto, **de 5.475 puestos, 1.430 más de los recogidos hasta ahora.**
- En lo que afecta al **personal laboral**, es necesario garantizar unos números que al menos neutralicen la pérdida de empleo existente y ello obliga a **llegar a los 2.441 puestos.**
- En lo que afecta a los **grupos A1 y A2**, grupos que acumulan mejoras entre el 250 % y el 150 % en relación al empleo perdido, podemos compartir lo que se plantea desde la perspectiva de la necesaria transformación de nuestra Administración, por lo que se debe **garantizar el nivel de oferta que se ha recogido en la última propuesta.**

También ha sido necesario hacer un repaso de los objetivos en materia de **promoción interna:**

- A pesar de la leve mejora que ha recogido la Administración en esta última reunión, **no tiene sentido mantener una oferta de promoción interna inferior a la del pasado ejercicio**, cuando la pérdida de empleo es claramente superior.
- **Alcanzar una ratio de al menos 0,8 o 0,85** entre la oferta libre y la promoción es fundamental.
- La mejora debe traducirse en una **apuesta decidida por los procesos de cambio desde el C2 al C1 y desde este al A2**, con al menos 4.500 y 2.500 oportunidades de empleo respectivamente en cada uno de los casos.
- Y debemos **garantizar el nivel de ofrecimiento realizado el pasado año y en esta materia para el personal laboral**, lo que debiera llevar a garantizar no menos de 1.390 oportunidades de promoción.

Ahora bien, todo ello, en lo que afecta a la promoción interna, debe ir acompañado de un compromiso que lleva cuatro años esperando sustanciarse: **es necesario revisar todos y cada uno de los resortes de la promoción interna** para conseguir que la misma deje de ser un número, muchas veces vacío, y buscar los mecanismos que garanticen que todas las personas que superen los procesos puedan **hacerlo sin que se ponga en cuestión ni su destino ni su derecho a la mejora retributiva** que toda promoción debería conllevar.

Por último, pero no menos importante, tenemos un número importante de centros de trabajo, de ámbitos de gestión, en **donde la situación de empleo es crítica y debe tener una respuesta excepcional** para evitar que los servicios a la ciudadanía en dichos ámbitos terminen colapsando. Por ello **CCOO hemos solicitado la concreción de una oferta extraordinaria para aquellos ámbitos que los requieran:** SEPE, Seguridad Social, Instituciones Penitenciarias, AEAT, Interior, Migraciones, o IMSERSO.

La próxima reunión ha quedado programada para la semana que viene, aunque en este momento no se ha terminado de concretar el día.