

## Nota Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo.

### Negociación de OEP Ordinaria 2022 Y OEP de Estabilización.

Los días 5, 6, 9 y 10 de mayo hemos tenido reuniones con Función Pública con la negociación de fondo centrada en las OEP's ordinarias de 2022 y de estabilización en aplicación de la Ley 20/2021, que obliga a publicar antes del 1 de junio de 2022.

#### **OEP ordinaria de 2022:**

Este año hay mayor número de ámbitos prioritarios siendo la tasa de reposición del 120 % para aquellos sectores prioritarios y del 110 % en el resto de sectores, frente al año pasado que fué de 110 % y 100 % respectivamente.

El día 5 de mayo se nos presentaron datos ligeramente superiores en primera instancia en cuanto a turno libre pero que frente a la pérdida de mayor número de efectivos durante 2021 quedaba prácticamente igual a la OEP 21 y las cifras de promoción interna eran inferiores en casi 1000 plazas, frente a la negativa rotuna por nuestra sección sindical, fuimos nuevamente convocados a la reunión de la Comisión el día 6 de mayo y en base a que la tasa puede incrementarse en función de ciertos criterios y lo que permiten los presupuestos a la hora de fijar la tasa definitiva y ciertas situaciones que no consumen tasa, se nos presenta una subida en turno libre de 680 plazas y en promoción interna de 455 plazas quedando por debajo aún de la promoción interna de 2021, volvemos a rechazar la propuesta.

Finalmente la última propuesta sobre la mesa de la Administración es llegar en turno libre a las 13.855 plazas que frente a las 9.795 pérdidas darían un empleo neto de 4.060 plazas, de lo que vemos que entre la OEP 21 y esta última, se perderían en estos dos últimos años más de 3.000 plazas de C2 y 1.600 plazas de Personal Laboral y contando con qué en 10 años se jubilarán el 75% C2 y el 67% de Personal Laboral, vemos que esta tendencia pondría en riesgo la existencia de estos dos cuerpos.

En promoción interna, la propuesta iguala a la de años anteriores llegando a las 9.047 plazas, percibimos que todos los cuerpos aumentan plazas salvo para en este caso la promoción al C1 y al C2.

Desde esta Asociación consideramos que si bien la propuesta de la Administración Pública supera con creces la de años anteriores, en las que la tasa de reposición sólo llegaba al 50 %, esta OEP es insuficiente para hacer frente a la pérdida de los 54.661 empleos de los últimos 10 años y que con la vista puesta en la jubilación del 59,64 % de Empleados Públicos en 10 años llevarán al colapso de nuestra Administración, que ya está tensionada en sectores como el SEPE, Seguridad Social, etc.

Desde esta Asociación reclamamos eliminar la tasa de reposición y compromiso formal en un Plan de recuperación de RRHH a medio y largo plazo que refuerce nuestra Administración y evite el colapso de la misma.

A la vez exigimos mejoras en los procesos de selección para captación de talento en plazas de turno libre y mantenimiento de ese talento con procesos de promoción interna más efectivos.

Todo lo anterior como complemento a mejoras económicas que reviertan la pérdida acumulada de poder adquisitivo del 15 % e igualar salarios con resto de Administraciones para evitar sangrías de personal hacía ellas sin que supongan limitaciones a la movilidad (Igual trabajo, Igual Salario), implementación de la Carrera profesional o la mejora de condiciones laborales (35 horas/semanales), entre otras propuestas que llevamos años reclamando.

### **OEP de Estabilización:**

Tuvimos reuniones el 5 y 10 de mayo, los datos aportados tanto de habilitados de carácter nacional como por Ministerios aún no están cerrados, se siguen validando casos que realmente estén afectados por la Ley 20/2021.

Desde esta Asociación, recogemos los datos proporcionados, pero nos es complicado contrastarlos, máxime porque no se da desglose por grupos para funcionarios ni laborales, o desglose de que está recogido en art. 2.1, Disposición Adicional 6ª o Disposición Adicional 8ª.

Seguiremos Informando.

*Trabajamos juntos. Decidimos Todos.  
La dignidad no se negocia.*