

REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE TEMPORALIDAD Y EMPLEO PARA NEGOCIAR LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021.

En la reunión de hoy 12 de julio de la **Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo**, dependiente de la MGNAGE del artículo 36.3 del TREBEP, iniciamos la negociación Administración-Sindicatos en materia de **Oferta de Empleo Público** correspondiente al ejercicio de **2021**, de la misma forma que para los ejercicios de los tres años anteriores se dio cumplimiento a los objetivos recogidos en el Acuerdo de 9 marzo de 2018 de mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo.

UGT ha marcado en el desarrollo de la negociación los siguientes **objetivos** fundamentales:

- 1) La **planificación plurianual** de la Oferta de Empleo Público en la AGE para corregir el **déficit estructural de recursos humanos**, situación de falta de personal especialmente sensible en organismos como Seguridad Social, SEPE. II.PP. o Agencia Tributaria.
- 2) El **rejuvenecimiento de las plantillas** de los centros de trabajo de la AGE a través del nuevo ingreso (turno libre). La edad media del personal empleado público de la AGE se sitúa en los 51 años y la jubilación de efectivos afecta especialmente en funcionarios a los subgrupos C2 y C1 y en personal laboral a los grupos profesionales E2 y M1.
- 3) La **estimulación de la carrera profesional** de las y los empleados públicos (promoción interna). Recordamos a la Administración que muchas de las plazas ofertadas en promoción interna finalmente quedan desiertas, por lo que es fundamental hacer atractiva esos procesos de progresión profesional
- 4) Es necesaria una **estrategia de selección y captación de talento**, más allá de los números, para la dotación del personal que necesita la Administración General del Estado. En la última década hemos sufrido en la AGE una pérdida de más del 20% de efectivos.

Ya en el acceso libre a la función pública, la OEP sufrió un descenso en 2020 con respecto al 2019 (10.955 plazas en 2019 frente a las 9270 ofertadas en 2020). Por tal razonamiento desde **UGT** denunciarnos que no se puede incidir en esa tendencia y el 2021 debe conllevar un incremento en el número de plazas que se incluyan en la OEP, garantizándose un montante superior a la tasa de reposición de efectivos. Del 1 de enero al 31 de diciembre de **2021** el total de **pérdida de efectivos** asciende a **9.120**.

Desde **UGT** nos felicitamos por el acuerdo alcanzado sobre **reducción de la temporalidad del empleo público**, sin embargo el número de interinos en la AGE no alcanza el 8%, con lo cual la OEP es el instrumento de planificación para la corrección de ese déficit de personal que sufre la AGE desde hace muchos años.

AHORA, NOS TOCA.

INFORMA

INFORMA

UGT ha planteado en la presente Comisión Técnica y en relación da la ejecución de OEPs de años anteriores, la **demora** en la publicación en BOE de las mismas, por ejemplo en personal laboral se va a concretar en breve la OEP de 2018. También solicitamos a la Administración información sobre las orientaciones para el cambio en materia de selección del personal en la AGE.

Desde **UGT** siempre hemos exigido que a **principios de cada año** natural desde Función Pública se haga pública una **previsión de convocatorias en BOE** de los distintos procesos selectivos para el ingreso en la AGE, ya sea por turno libre o por promoción interna.

La Administración nos participa a las organizaciones sindicales que van a apostar por una **campaña potente de captación del talento para el ingreso en la AGE** y, a pesar del desajuste del sistema educativo, pretende llevar a cabo cambios importantes en la planificación estratégica, en los procesos de selección y en los cursos selectivos (excesivamente largos y que redundan en conocimientos ya adquiridos). Se apuesta por parte de la Administración por un modelo garantista de selección de personal que sea objetivo, imparcial y formalizado, pero también flexible y adaptado a la tipología de perfiles. Modelo de selección que será mixto, en el sentido que vendrá a ponderar tanto los conocimientos teóricos (aunque se pretende que las pruebas no sean tan memorísticas), como la evaluación de competencias.

Desde **UGT** hemos planteado en muchas ocasiones que no es fácil ni barato preparar las oposiciones para el ingreso en la AGE y es necesario adoptar medidas para corregir tal situación. La Administración nos responde que están barajando la posibilidad de arbitrar un sistema de ayudas económicas o becas para opositores/as, al tiempo que están trabajando en el diseño de portales accesibles con herramientas y preparación gratuitas para los opositores.

UGT ha defendido una **descentralización de las pruebas selectivas** y la acumulación de las mismas en cada proceso, a lo que la Administración concreta que están trabajando en ello, así como en la mejor preparación técnica de los órganos de selección.

La Administración nos facilita, una vez iniciada la reunión, los datos sobre la variación de efectivos en el ejercicio 2020 y el borrador de Oferta de Empleo Público para 2021 (adjuntamos dicha documentación al UGT-INFORMA). **UGT** considera **insuficiente** una OEP de 10.524 efectivos para el turno libre, ya que no vendría a paliar el grave problema de falta de recursos humanos que presenta la AGE. Tampoco nos dan cuenta de esa planificación plurianual que exigimos, únicamente se limitan a dar cobertura a la tasa de reposición de efectivos, cuando en realidad la solución pasaría por una Oferta de Empleo Público extraordinaria que favoreciera la incorporación del personal que se requiere en la AGE al tiempo que propiciara el rejuvenecimiento de las plantillas

AHORA, NOS TOCA.