

OEP de estabilización 2022

CCOO presenta una propuesta para permitir convocar las diferentes ofertas de empleo público, cumpliendo los derechos de movilidad y promoción interna del personal fijo.

El pasado 30 de diciembre entraba en vigor la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esta ley se ha hecho “famosa”, y ha tenido gran repercusión en los medios de comunicación, por abrir la posibilidad de que, en todas las Administraciones Públicas de España se puedan convocar procesos de estabilización de empleo temporal por el sistema de concurso de méritos, sin necesidad de superar pruebas selectivas (exámenes) para las plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida más de 5 años, a 31 de diciembre de 2020. Por otro lado, las que llevaran más de 3 y menos de 5, irían a concurso-oposición (con examen).

Además, la ley establece plazos para la publicación de esas ofertas de empleo público (antes del 1 de junio de 2022), para su convocatoria (antes del 31 de diciembre de 2022) y para la finalización (antes del 31 de diciembre de 2024).

Por otro lado, la citada Ley 20/2021 también señala que todas las ofertas de empleo público convocadas antes del 30 de diciembre de 2021 continúan con arreglo a lo establecido en sus bases. Eso significa que, **en la DGA, donde todos los procesos de estabilización (concurso-oposición) fueron convocados desde marzo de 2020 hasta finales de mayo de 2021 siguen su curso**. Igualmente, **las ofertas de empleo público ordinarias**, las que van a oposición pura y dura, **no se ven afectadas** por esta ley, y seguirán con normalidad.

Esto quiere decir que las **plazas disponibles serán, en todo caso, menor al número de plazas que, teóricamente, cumplen los requisitos**.

Además, la ley establece que los procesos de movilidad interna (traslados) y la promoción interna **serán compatibles** con los procesos de estabilización.



sección sindical

dga

Informa

5 de mayo de 2022

CCOO no ha propuesto el concurso de méritos como forma de acceso al empleo público, porque es una opción que, para intentar compensar los daños ocasionados con el abuso de la temporalidad, acaba generando otras desigualdades. Para CCOO, el concurso-oposición era la opción más equilibrada, la que generaba menos desigualdades, partiendo de la base de que no había solución posible que contentara a todos los afectados: interinos de más de 5 años, interinos de más de 3 años y menos de 5, interinos de menos de 3 años, interinos que trabajaron y ahora no trabajan y, personas que nunca han trabajado en la Administración y aspiran a poder hacerlo. Dicho esto, **CCOO exige que se cumpla la ley en su totalidad, y en sus plazos**. No podemos ni debemos generar más incertidumbre en miles de personas que están a la espera.

Sabemos que tal y como se ha aprobado la ley está lejos de parecerse a lo que los medios de comunicación contaron y que tantas expectativas había generado en parte de la plantilla. También sabemos que hay gente que sigue defendiendo interpretaciones de la ley que no se corresponden con el texto aprobado. Se pueden hacer todas las lecturas que se quieran hacer de la Ley, pero de lo que no se puede dudar es de la intención de los diputados y diputadas que aprobaron el texto definitivo. Había enmiendas que planteaban la paralización y la suspensión de los procesos que estaban en marcha. Y no se aprobaron. Además, en la ley se ha establecido un orden de prelación, primero traslados, luego promoción interna, estabilización ya convocada, concurso de méritos y un nuevo concurso-oposición.

Nos preocupa que la gestión del concurso de méritos nos enfrente a las personas que trabajamos en la DGA. Esto no es un conflicto entre fijos y temporales ni entre interinos antiguos y modernos. Nuestra obligación es encontrar soluciones que permitan acabar con la temporalidad. Soluciones reales, con seguridad jurídica, y lo más justas posible. Soluciones que también tengan en cuenta que los derechos de movilidad y promoción interna del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo deben ser respetados.

El pasado 22 de abril comenzó la negociación de la OEP extraordinaria. Función Pública facilitó a los tres sindicatos presentes en la mesa de negociación los primeros datos el 22 de abril y el 3 de mayo. Datos inexactos e incompletos, por lo que la negociación continúa. CCOO, ha presentado una propuesta de Acuerdo para ejecutar todos estos procesos de forma coordinada y ordenada, respetando los derechos de todas y todos. Se puede hacer. Se debe hacer.