

NOTA INFORMATIVA
ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO EN LA AGE
DE MOMENTO, PREOCUPACIÓN

11 de mayo de 2022

Se han mantenido un par de reuniones de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo en relación con la estabilización de empleo en la Administración General del Estado, la última el pasado día 10 de mayo. En la misma se han puesto de manifiesto algunos aspectos preocupantes teniendo en cuenta el objetivo que persigue la norma y que debería heredar el Real Decreto de Oferta que se publique con este motivo, un objetivo que no es otro que acabar con la precariedad en puestos estructurales de una vez por todas.

La oferta de empleo que estamos manejando es fundamentalmente de Personal Laboral. En el total, de la misma y sobre los aproximadamente 3.800 puestos iniciales del global presentado, poco más de 70 son de personal funcionario.

La mayor parte de los puestos que se recogen corresponden a las ofertas de empleo de 2018 y 2019 que no han sido, a fecha de hoy, convocadas. Sin embargo, no se incorporan todos los puestos identificados en aquellas dos ofertas. **Algunos han desaparecido** porque los ocupantes de los puestos se han incorporado, a través de otros procesos selectivos, a otros puestos o por causas más o menos equivalentes. **El resultado aritmético final es preocupante ya que tras finalizar los procesos de estabilización perdemos empleo sobre la situación inicial.** La Administración no lo quiere entender así y, por tanto, es difícil encontrar solución a esta incidencia, algo que es grave teniendo en cuenta los niveles de déficit de plantilla que se sufren en esta Administración.

Pero no es esta nuestra máxima preocupación, ni de lejos. Tras dos reuniones, **la información que aporta la Administración es incompleta.** Faltan ámbitos completos por analizar, incluso en la última reunión plantean revisar algunas de las cuestiones que nos habían entregado previamente como validadas. Todo ello propicia una situación difícil de digerir desde el punto de vista de la negociación colectiva y que nos impide tomar posición desde el momento en que ni siquiera se puede confirmar lo que se plantea a estabilización por parte de la Administración.

Además, **se nos anuncia que algunas carencias de información no van a poder ser subsanadas antes de la publicación del Real Decreto de Oferta de Empleo de Estabilización. No vamos a poder contar con la distribución por grupos de titulación o categorías** del número global de plazas que se publique. El motivo que nos da la Administración es que los organismos y departamentos no lo están enviando de esa manera, algo llamativo porque desde diciembre que se aprobó la Ley 20/2021 considerábamos que la Administración había tenido tiempo suficiente de hacer su parte del trabajo.

Esta carencia no es un tema anecdótico, o somos capaces de identificar cada uno de los puestos que deben pasar a estabilización o los niveles de incertidumbre que esta carencia de información conlleva nos obliga a transitar por un camino en donde **la planificación del empleo se transforma en algo imposible y poniendo en tela de juicio la capacidad de la Función Pública de responder a una de sus principales responsabilidades.**

Por último, y más grave, la determinación del censo de plazas a estabilizar es considerado por alguna de las responsables de la Administración como algo exclusivo suyo. **En un primer análisis nos faltan unas cuantas**



plazas en distintos organismos (Confederación Hidrográfica, Agencia Estatal del Medicamento y del Producto Sanitario, Parques Nacionales, INIA, AECID, Instituciones Penitenciarias, Cultura, sin querer ser exhaustivos y como ejemplos, seguro que hay más). Plazas que vienen siendo ocupadas desde hace años y que no alcanzamos a explicar el motivo por el que se pretenden excluir del proceso de estabilización.

No deja de llamar la atención que, en este apartado, en el de las exclusiones del censo de puestos a estabilizar, la Administración si parece tener información que demostraría que cuentan con el detalle de cada una de las plazas. Nos preocupan las referencias a los fondos con los que se financian determinados puestos, a periodos de engarce entre un proyecto y el siguiente y a otras cuestiones que caen dentro del campo de la interpretación y no dentro de las limitaciones legales que la norma recoge a la hora de determinar si un puesto debe incorporarse o no.

La cuestión no ha quedado resuelta. Vamos a trasladar a Función Pública alguna de las incidencias que hemos detectado pero lo que desconcierta es la actitud de unilateralidad que solo parece buscar devaluar el proceso de estabilización en nuestra Administración.

Las exigencias de **CCOO** no son excesivas:

- a) **No podemos perder este último tren de la estabilización dejando nichos importantes o significativos de precariedad en nuestra Administración y tampoco** podemos gestionar la estabilización provocando, por la causa que fuese, **pérdida de empleo**.
- b) Los **criterios para establecer los censos** deben ser absolutamente transparentes, así como el resultado de su aplicación en cada uno de los organismos y departamentos, y todo ello sin olvidar el objetivo que se persigue.
- c) **La negociación** que debamos realizar **no puede quedar limitada por carencias de información**. Lo que falte habrá que recabar, pero no puede imponerse criterio alguno como se pretende, obligando a la parte social a ir a ciegas y a tener que admitir decisiones unilaterales que en nada ayudan a solventar la situación.
- d) **Hay aspectos y criterios nuevos que deben negociarse**. Es indudable que va a existir un número nada despreciable de puestos que irán por **un proceso selectivo exclusivamente soportado en un concurso** y sobre el que no tenemos en este momento criterio alguno, y que deberán ser acordados en el ámbito de negociación.

Este jueves, 12 de mayo, hemos quedado nuevamente convocados. Esperemos que la Administración muestre una mayor disposición a aprovechar al máximo este proceso de estabilización. No hacerlo sería imperdonable fuese cual fuese la perspectiva desde la que se quisiera analizar.

