

REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE TEMPORALIDAD Y EMPLEO

FUNCIÓN PÚBLICA FINANCIARÁ LA OEP 2025 A COSTA DE LA PROMOCIÓN INTERNA

19/06/2025

Ayer se reunió la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo para la aprobación de la OEP 2025, a la que hemos asistido **CCOO**, CSIF, UGT, CIG y ELA.

La administración manifiesta que quiere cerrar la negociación de la OEP 2025 en tres reuniones y que si hay acuerdo sindical convocará la Mesa General de Negociación de la AGE el 25 de junio de 2025. Se presentan en la reunión sin los datos de altas y bajas en el empleo público y sin su proyecto de OEP 2025.

La Administración destaca que lleva varios años consecutivos aprobando “ofertas históricas” que consolidan un flujo de altas netas y que han conseguido rebajar en dos años la edad media del personal funcionario (de 51 años a 49 años).

La Administración manifiesta su intención de **mantener las cifras del turno libre** de los años anteriores.

El actual marco de prórroga presupuestaria les impide eliminar la tasa de reposición de efectivos a la que se habían comprometido y nos informan que **el mayor esfuerzo de la OEP 2025 será para los servicios de Atención a la ciudadanía** (servicios de información, registro y tramitación) y **para los subgrupos C1 y C2** por ser la base de la proyección profesional de la Administración del futuro.

Respecto al personal laboral habrá una OEP ordinaria (sin concretar los datos) y una **OEP adicional para cubrir las jubilaciones parciales**, que será independiente y a mayores.

En el caso de la **promoción interna** y a pesar de que no consume tasa de reposición, la administración ha decidido no mantener el mismo esfuerzo de oferta que en años anteriores y “reflexionar” los motivos por los que quedan tantas plazas desiertas.

Desde **CCOO** hemos constatado que **no hay voluntad política de negociar la OEP 2025 con la parte social** dado que nos trasladan un calendario cerrado y no nos dan la información para que podamos comprobar las entradas netas reales de empleo y su compromiso con la atención al público y con los sectores prioritarios. Tenemos varios servicios públicos al borde del colapso como las Oficinas de Extranjería, el SEPE, las oficinas del DNI, la Seguridad Social o Justicia.

Nos preocupa que puedan estar engañando a la ciudadanía ocultando las cifras para hacer negocio con las empresas tecnológicas muy interesadas por lo público.

La Administración tiene un problema con la planificación y gestión de la promoción interna. No consigue atraer ni retener talento en los departamentos ministeriales con peores retribuciones porque **el personal funcionario de carrera no concibe ascender para perder dinero**.

La Administración controla el flujo de ascensos en la AGE mediante la nota de corte en la fase de oposición, y criterios subjetivos de valoración en la fase de oposición y así

consigue financiar las entradas de empleo por el turno libre. Los capítulos 1 de gastos de personal de los PGE se encuentran muy tensionados.

Para **CCOO** es una línea roja que la administración no respete la reserva mínima legal del 30% para promoción interna para todos los grupos.

La Administración apuesta por un único grupo A de personal funcionario. Ha creado un Cuerpo directivo exclusivo del A1 pero tiene muchas disfunciones con la actual clasificación profesional y las titulaciones universitarias de acceso del A1 y A2 que son las mismas. Creemos que la Administración no va a cubrir lo que está en proceso de transformación, o sacrifica las plazas de A2 en la aprobación de la oferta o lo hará después en la ejecución.

CCOO ha vuelto a reclamar que **el personal laboral del Servicio Exterior pueda participar en los procesos de promoción interna** como venía haciendo antes del 2019.

Por último la Administración ha manifestado su intención de agilizar los procesos selectivos, convocarlos antes de que finalice el 2025 y finalizar la fase de oposición en el plazo de un año, así como el deseo de poder territorializar la oferta de empleo público, es decir ofertar los destinos geográficos de las plazas, lo que es muy complicado porque las necesidades de personal van cambiando, no son las mismas cuando planifican la oferta que cuando terminan de ejecutarla y se incorpora el personal.

- PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En el segundo punto del orden del día la Administración nos traslada que quieren derogar el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, porque ha quedado superada por los cambios normativos que ha habido después del 2004, los avances tecnológicos y sociales. Las líneas generales del proyecto de ley sobre el que están trabajando:

- **El ámbito de aplicación:** Administración General del Estado.
- Estudian ampliar el **ámbito subjetivo**, admitiendo temporalmente una declaración responsable de la discapacidad por la burocracia que existe con la acreditación oficial por las Comunidades Autónomas.
- Negociar un bloque de **medidas para el acceso** (respetando la nueva Orden Ministerial de adaptación de tiempos y medios) y otro bloque para la **provisión de puestos de trabajo y el desarrollo profesional**.
- **Definición amplia de lo que se consideran barreras** (además de las barreras arquitectónicas, tecnológicas o físicas van a incorporar las culturales, organizativas).
- **Condicionar el derecho actual de alterar el orden de prelación de las plazas** cuando te adjudican el primer destino, a que la administración de destino pueda realizar la adaptación, teniendo en cuenta también los intereses del resto de aspirantes que han obtenido mejor nota en el proceso selectivo.
- Incorporar la **Discapacidad sobrevenida**.
- Desarrollar las **Unidades de Inclusión**.
- Sensibilización, formación destinada a las personas con discapacidad, indicadores y sistemas de evaluación en el acceso.

CCOO trasladará sus propuestas a la Administración.