

## UGT PROPONE UN PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS A MEDIO PLAZO ANTE EL RIESGO DE COLAPSO EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA AGE

***UGT exige celeridad en la ejecución de las Ofertas de Empleo Público pendientes***

UGT-Servicios Públicos denuncia que en los últimos años **la Administración General del Estado ha sufrido una reducción de 43.467 efectivos** (de 241.142 en 2010 a 197.675 en 2020) lo que supone un 18% de destrucción del empleo en el Sector y consolida la tendencia de una situación estructural desde el inicio de los recortes en 2010.

Esto se ve **agravado por la ralentización en la ejecución de las Ofertas de Empleo Público**. Así, el retraso en las convocatorias y la demora en realizar los nombramientos ralentizan la incorporación de las nuevas empleadas y empleados públicos, cuando desde Función Pública se aseguró que iban a adoptar las medidas necesarias para agilizar los procesos. En la OEP del año 2019 sólo han finalizado los procesos de 7.796 plazas de las 16.364 ofertadas (alrededor del 40%); de la OEP del año 2020 han finalizado 2.038 de 15.603 plazas ofertadas (alrededor de un 11%); y de la OEP del año 2021 no se puede contabilizar ningún proceso finalizado.

Función Pública ha convocado la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo para negociar la **OEP 2022** mañana 5 de mayo. **UGT** se ha fijado los siguientes **objetivos**:

- 1) **Corregir el déficit estructural de recursos humanos** a través de la planificación plurianual de la Oferta de Empleo Público, con una especial atención a la Seguridad Social, que requiere un tratamiento extraordinario por la situación caótica que atraviesa.
- 2) El **rejuvenecimiento de las plantillas** de los centros de trabajo de la AGE a través del nuevo ingreso (turno libre). Según el último Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (julio 2021) un 64% del personal de la AGE es mayor de 50 años, lo que provoca jubilaciones masivas. Sería recomendable recuperar y desarrollar la jubilación parcial para asegurar la transmisión del conocimiento.
- 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. A título de ejemplo se puede citar que en la OEP del año 2018 no se ha cubierto ninguna plaza del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (subgrupo A1), del Cuerpo de Gestión de Sistemas Informáticos (A2) sólo se han cubierto 31 de 140 plazas y del Cuerpo General Auxiliar (C2) sólo se han cubierto 362 de las 1.000 plazas.
- 4) Es necesario **agilizar los procesos selectivos** así como definir 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.

Madrid, 4 de mayo de 2022.

INFORMACIÓN