

El 25% de la plantilla de trabajadores de la Junta se jubilará en cuatro años

En 2040 está previsto que 10.000 de los 17.000 actuales ya no trabajen y la Junta busca relevarlos con sucesivas oposiciones

ANA B. HERNÁNDEZ

PLASENCIA. La jubilación de los conocidos como 'baby boomers', los que nacieron entre finales de los años 50 y mediados de los 70, tiene una repercusión directa en la plantilla de la Administración General de la Junta. Tanto es así que en los próximos cuatro años serán 4.000 los empleados públicos de los 17.000 que hay que se jubilarán y la cifra alcanzará los 10.000 hasta 2040.

«Las estimaciones que se barajan en cuanto a jubilaciones de empleados públicos en los próximos años son de unos 4.000 empleados públicos (el 25% si tenemos en cuenta que hay unos 17.000 en Administración General) hasta 2030 y 10.000 (el 60%) hasta 2040», concreta la consejería de Hacienda y Administración Pública.

Hacer frente a estas jubilaciones a corto y medio plazo y garantizar el funcionamiento de los servicios públicos es un reto para la Junta y, por eso, ya se están poniendo sobre la mesa medidas que ayuden a paliar el importante retiro de trabajadores que se avecina.

«La más importante de las medidas para cubrir estas vacantes son las ofertas de empleo público», avanza el departamento que dirige Elena Manzano. «Hemos cumplido con todas las ofertas, sacando plazas que tienen en cuenta esas jubilaciones», concreta.

De hecho, a finales del pasado año se convocó la mayor oposición de la última década en este sector autonómico, con 1.644 plazas al sumar las ofertas de 2021, 2022 y 2023. «De esta forma, a las 449 ya publicadas (año 2021),



Empleados públicos en las oficinas del III Milenio en Mérida. HOY

150 plazas de personal funcionario y 299 de personal laboral, se han añadido 495 de la oferta de 2022, de las que 140 son de personal funcionario y 355 de personal laboral, y la de 2023, que consta de 192 plazas de personal funcionario y 508 plazas de personal laboral», detalla la consejería.

Las nuevas ofertas

«Esta acumulación de plazas contará con 482 de personal laboral y 1.162 de personal funcionario y se trata de la mayor oferta de empleo público desde que existe la tasa de reposición en año 2013», destaca.

Cifras que, según Hacienda, «son ejemplo claro de que la Junta está siendo previsoras con las jubilaciones que se avecinan porque cumple con esas ofertas de empleo público que saca, lo seguirá haciendo según las necesidades y esas plazas garantizarán la prestación de servicios públicos».

Está previsto que este año se lleven a cabo los exámenes de las 1.644 plazas en un nuevo proceso selectivo, que llega tras la oposición extraordinaria de estabilización, y que a su término se ponga en marcha el siguiente con las ofertas de 2024 y 2025, posiblemente en una única convocatoria para hacerla más atractiva.

El último proceso selectivo, con 1.644 plazas en juego, es el mayor de los convocados en la última década en la región

El acuerdo entre Gobierno y sindicatos contempla la eliminación de la tasa de reposición que ha venido marcando las oposiciones

En este caso estarían en juego 1.265 plazas: 519 de 2024 –de las que 255 plazas serían para funcionarios y 264 para laborales– y 746 de 2025, con 411 para funcionarios y 335 para laborales.

Tanto para el total de plazas como para el reparto de las mismas la Junta está teniendo en cuenta el análisis realizado por la empresa NTT Data, que fue la adjudicataria del concurso convocado en 2022 por el anterior Gobierno regional, para la evaluación y diagnóstico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Extremadura de cara a la elaboración de un plan estratégico.

Este estudio dedica un apartado especial a las jubilaciones. Según recoge, dentro del personal funcionario los mayores porcentajes se dan en el grupo A1 (licenciados) y C1 (administrativos), con un 20% y un 28% antes de 2030, respectivamente. En el personal laboral la cifra más

alta también se da entre los titulados superiores, con un 38% de jubilaciones previstas antes de 2030.

Tasa de reposición

Además, se espera que los relevos de los empleados públicos y la ampliación de las plantillas en función de las necesidades se pueda hacer de manera más eficaz en próximas convocatorias, cuando dejará de estar en vigor la tasa de reposición que ha venido marcando los procesos selectivos desde 2013 y cuya eliminación los sindicatos llevan años pidiendo.

Cabe recordar en este sentido que el llamado 'Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía', firmado el pasado diciembre entre el Gobierno y los sindicatos CSIF, UGT y CC OO, además de una subida salarial para los trabajadores de la administración del 11,4% hasta 2028, recoge otras medidas para mejorar sus condiciones.

Contempla la eliminación definitiva de la tasa de reposición en las oposiciones –lo que permitirá rejuvenecer plantillas, reducir la temporalidad estructural y adecuar la oferta de empleo a las necesidades reales de los servicios–, y recoge el compromiso de ejecutar las ofertas en un año, ampliar las plazas de atención a la ciudadanía, consolidar los concursos de méritos como vía ordinaria para la provisión de puestos y mejora de los permisos por fuerza mayor, enfermedades graves, conciliación y atención a familiares, entre otras.

Por último, más allá de las oposiciones, la Junta de Extremadura también tiene sobre la mesa otras medidas para que la renovación de la plantilla que imponen las jubilaciones sirva para adecuar la administración a las necesidades actuales.

En el informe elaborado por los expertos designados por el Gobierno regional para la reforma de la función pública se recogen, entre otras, conceder incentivos para retrasar la jubilación voluntaria, así como flexibilizar la organización actual de las plantillas y conceder menos importancia a la antigüedad en los concursos de traslado.

El programa Releva Empresa Familiar arranca este miércoles con una jornada formativa en Plasencia

REDACCIÓN

PLASENCIA. El programa Releva Empresa Familiar arrancará este miércoles, día 15, en Plasencia, donde se dará inicio a un calendario de sesiones que combinarán asesoramiento y formación especializada para abordar el relevo generacional de las empresas.

La Asociación Extremeña de la Empresa Familiar pone en marcha este programa, con la colaboración de la Junta de Extremadura, para acompañar a las empresas familiares de la región «en uno de los procesos más determinantes para su futuro», como es el relevo generacional.

Tras Plasencia, las jornadas

formativas tendrán lugar en Mérida, el 3 de febrero; Don Benito, el 12 de febrero; Los Santos de Maimona, el 27 de febrero; Badajoz, el 11 de marzo; Cáceres, el 8 de abril y Navalmoral de la Mata, el 16 del mismo mes.

Y es que, según señala la asociación, el relevo generacional «sigue siendo uno de los principa-

les retos de la empresa familiar», por lo que «afrontarlo sin planificación puede generar conflictos internos, pérdidas patrimoniales y poner en riesgo la continuidad del negocio».

El programa Releva Empresa Familiar ofrece un itinerario estructurado que combina jornadas informativas, impartidas por expertos en la materia, y un programa formativo especializado en gestión de empresa familiar.

El presidente de la Asociación Extremeña de la Empresa Familiar, Juan Carmona, ha destacado

que el objetivo es «acompañar a las familias empresarias en un proceso complejo, aportándoles conocimiento, herramientas y apoyo profesional para que la transición sea ordenada, consensuada y beneficiosa para todos».

Así, el programa incluye formación teórica y práctica en aspectos clave como fiscalidad, derecho civil y mercantil, gobierno de la empresa y de la familia, organización del patrimonio, además de técnicas de comunicación y resolución de conflictos que facilitan una transición fluida.