

**COMISIÓN TÉCNICA DE TEMPORALIDAD Y EMPLEO  
LA ATENCIÓN AL PÚBLICO, SU LABORATORIO DE PRUEBAS**

---

4 de junio de 2023

Hoy se ha reunido esta comisión técnica con el siguiente orden del día:

- 1.- Balance de las medidas de agilización de los procesos selectivos.**
- 2.- Presentación del proyecto piloto de atención a la ciudadanía.**

En cuanto al primer punto, la Administración nos ha informado sobre las primeras conclusiones y datos provisionales respecto a la **agilización de procesos selectivos**, medida exigida por **CCOO** dentro de los acuerdos de OEP. Desde el año 2022 se está trabajando en base al documento de *Orientaciones para el cambio*, adoptando medidas acumulativas que han propiciado que el grado de ejecución de la **OEP 2024 alcance ya el 93% de convocatorias publicadas**. Además, el plazo máximo de ejecución de la fase de oposición de 12 meses se cumple para todos los subgrupos. El tiempo medio de ejecución desde la convocatoria hasta el nombramiento para los subgrupos A1 y A2 no supera los 20 meses y para el C1 y C2 está en torno a los 14 meses.

Gracias a la aplicación del *Acuerdo de simplificación de la promoción interna*, impulsado y firmado por **CCOO**, se ha aplicado una **reducción del número de ejercicios y de temas**, con una ejecución de procesos más ágil, donde en el A2 la media es de 3 ejercicios, en el C1 es de 1,8 y en el C2 es de 2 ejercicios. Otra medida ha sido la **acumulación de ejercicios en un mismo día** y la mejora de convocatorias, que permiten que si ya se han acreditado competencias, no sea necesario acreditarlas para la siguiente convocatoria, siendo en el grupo A1 donde ha tenido mayor repercusión. La Administración destaca, además, que la promoción interna debe tener diferencias sustantivas y en un 95% de las convocatorias ya existen diferencias de temario con el acceso libre.

**CCOO manifestamos nuestra queja y preocupación por la ejecución de los procesos de promoción interna** en tres aspectos fundamentales: el tiempo transcurrido para la desarrollar los procesos selectivos de la OEP 2023 hasta el nombramiento como personal funcionario de carrera, la vulneración sistemática del acceso prioritario a las plazas vacantes ofertas (incumpliendo el RD 364/1995 y menoscabando así los derechos de carrera administrativa, entre otros), y el elevado número de plazas que pueden quedar desiertas (unas 3.300) en la oferta acumulada de 2024 para el grupo A2.

**CCOO** trasladamos de nuevo **queja por el incumplimiento de la jubilación parcial del personal laboral**, sin que la Administración ofrezca alternativa alguna, como nos consta se está haciendo en ámbitos autonómicos. Parece que la respuesta podría ser una resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública autorizando una tasa adicional y extraordinaria.

Insistimos en la necesidad de contar con **datos actualizados del empleo neto a enero del 2025**, que nos permitan conocer si los procesos selectivos están sirviendo para crear empleo y abordar el problema del envejecimiento de las plantillas, así como afrontar el déficit estructural con servicios públicos que alcanzan el 50% de déficit, y con un 22% de empleadas públicas y empleados públicos mayores de 60 años.

La Administración manifiesta su intención de seguir trabajando en la implantación de medidas que permitan avanzar en el estudio de las ofertas y en la planificación de las mismas.

A continuación, nos informan sobre **el proyecto piloto llevado a cabo en el área funcional de atención al público**, dentro de los planes específicos que recoge la Orden TDF 380/2024 de 26 de abril sobre planificación estratégica de recursos humanos de la Administración del Estado, que fue aprobada de manera unilateral por la Administración.

En 2024 el INAP creó un Laboratorio de innovación que diseña una metodología para definir, en un primer paso, qué es la atención al público. En la prueba piloto se ha trabajado en una línea reducida, realizándose una encuesta en puestos de atención y analizando los datos de puestos de trabajo para **buscar grupos de tareas, funciones y conocimientos similares entre sí**. Esto permite elaborar perfiles de puestos similares, para reducir el número de denominaciones de puestos. Se identificaron **3 perfiles tipo** con un alto grado de competencias, habilidades y actividades en la función de atención al público: informador/a trámite, coordinador/a y Responsable de oficina. Esto ha permitido **reducir de 20 a 3 las denominaciones de puestos de trabajo**.

La segunda fase consistirá en **definir los procesos**. Los ministerios ya están trabajando en la adscripción de área funcional, determinando las funciones que se realizan, la persona responsable del proceso, los recursos tecnológicos y presupuestarios que intervienen y los recursos humanos asociados.

**CCOO** ponemos de manifiesto que **el personal laboral no está incluido** en estas áreas funcionales, y que identificamos, entre otros problemas, que hay **puestos de atención al público en que convergen otras áreas funcionales** y no sabemos a cual se van a adscribir, y que en la homogeneización de puestos de trabajo según las funciones realizadas no podemos perder de vista la necesaria **homogeneización retributiva y del resto de condiciones laborales**.

La Administración nos contesta que están en una fase muy inicial, que deben seguir trabajando para tener más datos y llevar a cabo un análisis posterior, que el motivo de la reunión era informar de la metodología de trabajo que están llevando a cabo y que este estudio no será soporte para la **OEP 2025, que empezará a negociarse este mes de junio**.