



MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES
LABORALES

D^a INÉS PÉREZ FERNÁNDEZ, SUBDIRECTORA ADJUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Y SECRETARIA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (ART. 36.3 TREBEP)

CERTIFICA

Que, reunida el día 3 de noviembre de 2022, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del TREBEP), la Administración y los representantes de las organizaciones CSIF, UGT y CCOO alcanzaron un acuerdo sobre los criterios que deben regir la selección del personal a través de los procesos de promoción interna.

Y para que conste a los efectos oportunos, firmo el presente en Madrid, a la fecha que aparece en el pie de página.

CSV : GEN-54b9-eca6-af4e-b966-6f1e-9d3d-62d7-41c1

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA INES PEREZ FERNANDEZ | FECHA : 03/11/2022 20:07 | Sin acción específica





ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (ART. 36.3 TREBEP) SOBRE LOS CRITERIOS GENERALES QUE DEBEN REGIR LA SELECCIÓN DEL PERSONAL A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA

En Madrid, a 3 de noviembre de 2022

La Administración General del Estado y las organizaciones sindicales comparten la necesidad de revisar y actualizar los procesos de selección para fomentar las oportunidades de promoción profesional de las empleadas y empleados públicos, como uno de los pilares básicos de una política de recursos humanos dirigida a facilitar y a proyectar el desarrollo profesional de quienes forman parte de la organización, en el marco de una dirección de personas.

Como antecedente, cabe destacar el desarrollo de un *Programa para Repensar la selección*, realizado desde noviembre de 2020 hasta mayo de 2021, en el que se buscó abrir el debate a la sociedad y a todos los agentes implicados.

Fruto de esta fase reflexiva surge el documento de *Orientaciones para el cambio en materia de selección*, presentado oficialmente en mayo de 2021, en el que se establece una serie de orientaciones estratégicas y proyectos a desarrollar para impulsar la modernización de los procesos selectivos en la Administración General del Estado, con el objeto de:

- a) Agilizar los procesos selectivos.
- b) Profesionalizar los órganos de selección.
- c) Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.
- d) Consolidar un modelo de planificación estratégica de los recursos humanos.
- e) Reformar el marco regulatorio de los procesos selectivos y establecer un horizonte temporal para su puesta en marcha.

Asimismo, destaca el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2022 que contiene medidas explícitas para agilizar los procesos selectivos, avanzar en la profesionalización de los órganos de selección y democratizar el acceso al empleo público.

En virtud de lo anterior y con la finalidad de maximizar la calidad y profesionalidad del personal empleado público, la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales han negociado, dando continuidad y cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo de 23 de mayo de 2022, la revisión de los procesos de promoción interna para dar respuesta a la retención del talento interno de la organización y satisfacción a las expectativas de progreso en el desarrollo de la carrera profesional del personal empleado público.

La promoción interna implica el ejercicio de un derecho individual del empleado o empleada que redunda en beneficio de la propia organización y, por tanto, en una mejor y más eficiente prestación de los servicios públicos encomendados a la Administración.

El compromiso de la Función Pública y de los sindicatos firmantes es inequívoco con la puesta en valor del desarrollo de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos. Este Acuerdo tiene, por tanto, voluntad de alcanzar a las distintas tipologías que componen el empleo público: personal funcionario, tanto de cuerpos generales como especiales y personal laboral o estatutario.

Por ello, se considera especialmente importante que, gracias a este Acuerdo, se consiga dotar de homogeneidad y unidad de actuación a las distintas convocatorias de promoción interna que se llevan a cabo en la Administración General del Estado, con independencia del colectivo de personal al que vayan dirigidas.

Esa apuesta por la modernización de la promoción interna se aborda desde un proceso evolutivo, correspondiendo ahora una primera fase dirigida a aplicar con inmediatez los principios generales del nuevo modelo que se contienen en este Acuerdo a las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público de 2022.

La comisión de seguimiento se plantea, en posteriores fases, trabajar en la definición y revisión del nuevo sistema de promoción interna que regirá las sucesivas convocatorias en los próximos años.

Por tanto, tras la negociación llevada a cabo por la comisión de seguimiento del Acuerdo de 23 de mayo de 2022 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TREBEP), teniendo en cuenta las competencias que se le asignan en los apartados cuarto y séptimo, las partes firmantes de la citada Mesa General,

ACUERDAN

Los criterios generales que deben regir la selección del personal a través de los procesos de promoción interna serán los siguientes:

Primero. – Características esenciales del nuevo modelo de promoción interna

El nuevo modelo de selección para el desarrollo y ejecución de los procesos de promoción interna presenta las siguientes características:

1. Garantista, fundamentado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad; apoyado en el mérito como elemento definitorio de la carrera profesional.
2. Transparente en todas las fases que conforman el proceso selectivo de promoción interna.
3. Acorde, flexible y adaptable a la diversidad de funciones a desarrollar en el cuerpo, escala o categoría a la que se desea promocionar.
4. Mixto, permitiendo tener en cuenta la evaluación de conocimientos y de competencias.
5. Ágil, que reduzca los tiempos entre la detección de las necesidades, la creación de expectativas de promoción y la incorporación del personal a los puestos de trabajo.

6. Como modalidad se opta por el concurso-oposición, por ser la más adecuada a la naturaleza, tipo y características de selección de personas que ya cuentan con conocimientos, formación y experiencia previas.

Segundo. – Medidas inspiradoras de los procesos de promoción interna

1. Medidas relativas a la fase de oposición

- Elaboración de ejercicios dirigidos a la evaluación de conocimientos y de competencias, mediante la realización de cuestionarios, pruebas y, especialmente supuestos prácticos, en formato tipo test con respuestas alternativas o razonadas. La realización de pruebas de desarrollo se exigirá, en su caso, para el acceso únicamente a grupos de clasificación para los que sea requisito estar en posesión de una titulación universitaria y se llevará a cabo cuando resulte imprescindible para el desempeño de las funciones propias del cuerpo, escala o categoría profesional a la que se desea acceder. En el caso del subgrupo A2, no habrá lectura presencial posterior del ejercicio de desarrollo, salvo que excepcionalmente y por razones específicas así se autorice por la Dirección General de la Función Pública.
- Revisión y reducción de los contenidos valorables en los procesos de promoción interna, para evitar que se exija, nuevamente, la demostración de conocimientos que ya han sido valorados en pruebas análogas de acceso al cuerpo, escala o categoría profesional desde el que se promociona.
- Exención a la realización de ejercicios de la fase de oposición que ya se hayan superado en la convocatoria inmediata anterior, siempre y cuando los ejercicios sean análogos.

2. Medidas relativas a la fase de concurso

- Fomento de una evaluación de méritos que ponga de relieve y en valor la carrera profesional desarrollada por las empleadas y los empleados públicos.
- Con la finalidad de agilizar la resolución de esta fase y su tratamiento electrónico, se centrará la valoración méritos en aquellos aspectos que guardan mayor relación con la carrera profesional que se haya desarrollado en el subgrupo desde el que se participa y que se consideran los siguientes:
 - Servicios prestados como personal funcionario de carrera en el cuerpo o escala del subgrupo inferior o, en su caso, como personal laboral fijo de la categoría profesional correspondiente. La valoración de este mérito representará el sesenta por ciento de la puntuación total de la fase de concurso.
 - Grado personal consolidado y formalizado en la Administración General del Estado para el personal funcionario (estableciéndose la puntuación en sentido positivo y con carácter gradual: a mayor grado, mayor puntuación) y permanencia o tiempo de trabajo desarrollado en el grupo y especialidad que corresponda para el personal laboral. La valoración de este mérito representará el veinte por ciento de la puntuación total de la fase de concurso.
 - Cursos de formación anotados en el RCP o sistema análogo, de duración igual o superior a 15 horas lectivas, fijándose la obsolescencia en función de la naturaleza y contenido de la materia. La valoración de mérito representará el veinte por ciento de la puntuación total de la fase de concurso.

- En el supuesto de empates en la valoración final del proceso selectivo, se aplicará como primer criterio de desempate, la antigüedad global (servicios prestados y reconocidos) de las personas aspirantes.

3. Medidas relacionadas con los cursos selectivos

- Los cursos selectivos podrán formar parte del proceso selectivo solo en aquellos supuestos en los que resulte necesario llevar a cabo una valoración, preparación o formación adicional en determinadas materias, áreas, competencias o habilidades.
- Los cursos selectivos ajustarán su duración y contenido a la naturaleza del proceso selectivo con el fin de que puedan servir, bien como elemento de valoración de los conocimientos y de las pruebas prácticas que no hayan sido objeto de evaluación en la fase de concurso-oposición, bien como aprendizaje y experiencia habilitante para el desempeño de funciones y tareas de subgrupo o nivel superior.
- Cuando la superación de una prueba de idiomas resulte adecuada con la naturaleza de las funciones y tareas del correspondiente cuerpo, escala o categoría (y siempre que dicha prueba se exija también para el acceso en la modalidad de ingreso libre), se establecerá un sistema de homologación a través de certificado oficial.

4. Medidas a implementar en el desarrollo de los procesos selectivos

- La realización de diferentes pruebas o ejercicios se acumularán en un mismo día para facilitar su presentación a las personas que participan.
- La celebración y ejecución de las pruebas selectivas se descentralizará, al máximo posible, en todo el territorio, aprovechando el uso de los medios electrónicos y telemáticos.
- La coincidencia en la publicación de la resolución de las convocatorias de promoción interna y acceso libre, siempre que resulte posible en función de la programación prevista para el desarrollo de los procesos de ejecución de la Oferta de Empleo Público.

5. Medidas adicionales que se incluirán en las convocatorias de promoción interna

- Los órganos de selección publicarán y actualizarán calendarios sobre el desarrollo de los procesos de promoción interna, en los que deberán señalar la duración prevista para la realización y resolución de cada una de las fases que conforman ese proceso.
- Los miembros de los órganos de selección serán informados de los criterios que conforman el modelo de promoción interna, con carácter previo al inicio de su actuación, con la finalidad de continuar avanzando en su profesionalización y cualificación técnica.
- La gestión de los procesos selectivos de promoción interna contará con la aplicación de criterios propios, independientes de los correspondientes al turno libre, para la superación de la fase de oposición, con la finalidad de poder garantizar la satisfacción de las necesidades de la Oferta de Empleo Público.
- Las personas aspirantes dispondrán, de forma progresiva y a través del BOE u otros medios igualmente adecuados, de una mayor información y de la compilación de normas que faciliten su preparación, para lo que se seguirá avanzando en la puesta a disposición, de manera pública

y gratuita, de recopilatorios de normativa relacionada con los temarios de acceso exigidos en la fase de oposición.

- Los departamentos ministeriales, organismos y agencias incluirán en la programación de los planes de formación que lleven a cabo en 2023, cursos de preparación de los procesos selectivos de promoción interna para el acceso a cuerpos y escalas departamentales o de naturaleza especial.

Tercero. – Procesos selectivos que se ajustarán al nuevo modelo de promoción interna

Los criterios acordados resultarán de aplicación a todas las convocatorias de promoción interna dirigidas al personal funcionario de carrera, ya sea para el acceso a cuerpos o escalas de naturaleza departamental (cuerpos y escalas especiales) o interdepartamental (cuerpos y escalas generales), sin perjuicio de lo establecido en el apartado Quinto de este acuerdo para el subgrupo A1.

Del mismo modo, las medidas contempladas en el presente Acuerdo informarán también los procesos de promoción interna para el personal laboral del IV Convenio único, de acuerdo con lo que, en su caso, establezca la Comisión Paritaria atendiendo a la clasificación profesional de dicho personal.

Asimismo, estos criterios se aplicarán a las convocatorias de promoción interna de todo el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, de acuerdo con las normas legales y convencionales aprobadas para cada colectivo en su respectivo ámbito.

Las medidas contempladas en el presente Acuerdo también serán de aplicación al personal laboral en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, en los términos de lo dispuesto en los Acuerdos suscritos para dicho personal.

El personal con legislación específica propia deberá igualmente ajustar los procesos de promoción interna que se convoquen a los criterios contemplados en el presente Acuerdo, adaptándolos, en aquello que resulte necesario, a las especiales características de su carrera profesional.

Cuarto. - Estudio y desarrollo de nuevos criterios generales de promoción interna

Por otra parte, con la finalidad de no cesar en el avance hacia una mejora sustancial del nuevo modelo de promoción interna, se abordarán en una segunda fase que se iniciará en enero de 2023, las siguientes medidas:

- Definición e incorporación al sistema de promoción interna de elementos propios del modelo de carrera horizontal de las empleadas y empleados públicos, para que sean objeto de valoración.
- Diseño de itinerarios formativos, con garantías de concurrencia y de realización por las empleadas y empleados públicos, que garanticen la exención de materias del proceso selectivo, por la evaluación y acreditación por parte de los gestores de la formación.
- Desarrollo de una formación de carácter habilitante, basada en la acreditación de competencias, capacidades, habilidades y perfiles profesionales.
- Información de los cambios a efectuar en los procesos de promoción interna para personal funcionario y laboral en los correspondientes ámbitos y órganos de negociación.

- Análisis y diagnóstico de las necesidades propias de la promoción interna para una mejor programación y proyección de las mismas en las Ofertas de Empleo Público y en las sucesivas convocatorias.
- En el primer semestre de 2023 y, tras el análisis de las convocatorias gestionadas con los principios inspiradores de la primera fase, se aprobará una Guía de buenas prácticas que recogerá las mejores propuestas desarrolladas para la promoción interna, de la que se derivarán recomendaciones concretas y nuevos criterios a incorporar en las siguientes convocatorias.

Quinto. - Proyecto-piloto en la promoción interna del subgrupo A1: Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos

En el caso de la promoción interna al subgrupo A1 se realizará un proyecto piloto mediante la convocatoria para el acceso por este turno a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, que se incluye como Adenda al presente Acuerdo.

En relación con el ejercicio del idioma pasará a formar parte de la evaluación que se lleve a cabo en el curso selectivo correspondiente.

Por la Administración General del Estado



Por las Organizaciones Sindicales



CSIF



UGT



CCOO

ADENDA

PROYECTO DE CONVOCATORIA DE PROMOCIÓN INTERNA PARA EL ACCESO A LA ESCALA TÉCNICA DE GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS

<u>ESCALA TÉCNICA DE GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS (SUBGRUPO A1)</u>		
<u>FASE DE OPOSICIÓN</u>	<u>FASE DE CONCURSO</u>	<u>CURSO SELECTIVO</u>
Ejercicio único: tipo test	Valoración de los méritos indicados: servicios prestados en el A2 + Grado + Formación	2 fases: eliminatoria y de aprendizaje/formación

