



28 de septiembre de 2022

NEGOCIACIÓN SOBRE LOS NUEVOS CRITERIOS QUE REGIRÁN LOS FUTUROS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Administración ha impuesto una negociación expres al cambio de criterios para el nuevo sistema de acceso a la Promoción Interna. Recibimos el primer borrador de criterios el pasado fin de semana y nos reunimos lunes 26 y martes 27 con Función Pública.

Hemos aceptado esta forma de proceder motivada por el retraso que lleva la Administración en abrir esta negociación, que viene obligada gracias al Acuerdo que firmamos en la OEP22 de mayo de 2022, y que tiene paralizada las convocatorias de diversos departamentos ministeriales, que deben ser autorizadas por Función Pública si son conforme a los criterios que se aprueben, para poder convocarlas.

La negociación recoge propuestas que posibilitan la mejora de los futuros procesos de Promoción Interna.

Los cambios previstos se van a implantar de manera progresiva, en una primera fase en las convocatorias que se deben publicar antes de diciembre de 2022 y seguirán desarrollándose en futuras convocatorias.

Entre estos cambios está: la reducción de temarios, reducir número de pruebas para agilizar los tiempos, simplificar la valoración de los méritos con el fin de evitar las demoras que se producen actualmente y que provocan una toma de posesión tardía frente al acceso libre, se potencia la formación para la preparación de oposiciones desde Función Pública y se dan más peso a las competencias para el nuevo puesto al que se opta.

La promoción a C2, C1 y A2, comprenderán en la fase de oposición una única prueba tipo test en la que se reducirán los temarios actuales para no examinar de conocimientos ya demostrados en el acceso previo, evitando duplicidades y simplificando la fase de concurso.

La promoción al A1 conlleva, además de lo explicado para los cuerpos anteriores, como novedad, que en el curso selectivo habrá una nueva parte que será eliminatoria, que evaluará conocimientos y casos prácticos y, en el caso de que se requiera por el cuerpo al que se accede, también el del idioma. La preparación de conocimientos y capacitación para el nuevo cuerpo se realizará por la propia Función Pública tanto la parte teórica como en la realización de ejercicios prácticos, esto redundará en beneficio de los opositores a la hora de afrontar estas pruebas. El curso selectivo con este nuevo planteamiento, de fase eliminatoria y fase de aprendizaje/formación, no va a durar más



tiempo que la antigua modalidad del mismo. Estas modificaciones pretenden aumentar el número de opositores que lleguen al curso selectivo tras superar las fases de concurso/oposición para evitar el elevado número de vacantes en los actuales procesos de promoción interna que llegan a veces a dejar más del 40% de plazas vacantes estableciéndose el filtro al número de plazas a cubrir en esta fase. Hay que resaltar que la suma total de temas de la fase de oposición y del curso selectivo a demostrar conocimiento /habilidad será claramente inferior al número de temas requeridos en los antiguos procesos en la fase de oposición.

Los criterios generales serán de aplicación además de al personal funcionario, al personal estatutario y laboral, si bien en este último caso su desarrollo se realizara en la COPA.

La Administración propone un Grupo de Trabajo, en el que participarán los firmantes del nuevo Acuerdo sobre Criterios Generales, que analizará las convocatorias publicadas en el BOE antes del 31 de diciembre conforme a los nuevos criterios, y realizará un documento de buenas prácticas que sintetice las mejores propuestas para establecer recomendaciones para las siguientes convocatorias de los diversos departamentos ministeriales.

Entre otros aspectos a desarrollar en el futuro, está incluir en el marco de la Carrera Horizontal la Promoción Interna, con los cambios normativos que esto implique.

Como aspecto negativo debemos destacar que no se ha incluido en la promoción interna, pese a las reiteradas peticiones de **CSIF**, al personal laboral en el exterior, argumentando la Administración que este personal laboral carece de convenio cosa que no ocurre con el personal CUAGE, BOE, AEAT y CAPN.

Tampoco se ha aceptado la propuesta de **CSIF** de que en la modalidad de acceso además del concurso/oposición se añada "sin perjuicio de que se establezcan otros mecanismos extraordinarios en la norma que así lo regule", lo que permitiría un acceso por una Única vez mediante concurso, en base al carácter excepcional que se ha contemplado para la estabilización. Dicho carácter excepcional podría justificarse en el marco de reforma de la Ley de Función pública de la AGE que conlleva un cambio de modelo y elaboración de Plan Estratégico.

Estamos a la espera del documento final que remitirá Función Pública con los últimos cambios aceptados tras la negociación de ayer, sobre el que deberemos manifestar nuestra aceptación o rechazo a dicho Acuerdo para poder iniciar posteriormente la autorización de convocatorias desde Función Pública.

SECTOR AGE. CSIF.