3 de noviembre de 2022

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

CSIF como organización sindical más representativa de la Administración General del Estado comparte con la Administración, la necesidad de revisar y actualizar los actuales procesos de selección en relación a la promoción interna para fomentar el desarrollo profesional, satisfaciendo las expectativas de progreso de todos nuestros empleadas/os públicas/os en el ejercicio de un derecho individual y retener, a su vez, el talento interno que recae en el beneficio de la propia AGE y en una mejor y más eficiente prestación de los servicios a la ciudadanía. Así se recogió en el Acuerdo de 23 de mayo de 2022 entre las Organizaciones Sindicales más representativas y la Administración.

Como continuación a esa intencionalidad recogida en el citado Acuerdo, **CSIF** ha seguido avanzando/negociando con la Administración, en la homogenización y mejora de los actuales procesos de promoción interna abordándolos desde un proceso evolutivo, en varias fases temporales, de mejora y revisión de las mismas, con el fin de que no suponga un gran cambio para los opositores y se puedan introducir estas mejoras de manera progresiva. Así habrá una primera fase de aplicación a las convocatorias de la OEP22 en las que regirán unos criterios generales comunes a todas ellas, como características esenciales es,que será:

1. mixto, evaluación de conocimientos y competencias,
2. ágil, reduciendo tiempos entre detección de necesidades y la incorporación de personal,
3. transparente en todas sus etapas,
4. garantista, basado en los principios constitucionales y apoyado en el mérito como elemento definitorio de la carrera profesional.
5. aplicable a todos los eepp (incluyendo al personal laboral en el exterior al servicio de la AGE y sus OOAA) y
6. en modalidad, en primera instancia, de concurso-oposición.

En la *fase de oposición*, se elaborarán ejercicios dirigidos a la evaluación de conocimientos y competencias, mediante la realización de cuestionarios, pruebas y, especialmente supuestos prácticos, en *formato tipo test* con respuestas alternativas o razonadas. Se revisarán y reducirán contenidos valorables y habrá exenciones a la realización de ejercicios ya superados en la convocatoria inmediata anterior, siempre que los ejercicios sean análogos, ya que, desde **CSIF**, le exigimos a la Administración que no se perjudicara a los opositores en este proceso de mejora. Además, se ha conseguido, que la gestión de los procesos selectivos de promoción interna cuenten con 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.

En la *fase de concurso,* se agiliza esta fase y se puntuará los servicios prestados con el 60%, el grado personal consolidado en AGE con el 20% y los cursos de formación de más de 15 horas con el 20%. En el supuesto de empates primará la antigüedad global.
En la *fase del curso selectivo,* ajustarán duración y contenido para que puedan servir, bien como elemento de valoración de conocimientos y de pruebas prácticas que no hayan sido evaluadas en la fase de concurso-oposición (cuando estás anteriormente eran obligatorias de evaluación y por lo tanto será eliminatoria, pero se mejora en que ante la dificultad de preparación es la Administración la encargada de ello), bien como aprendizaje y experiencia habilitante (como ya se recogía anteriormente), esto no podrá aumentar en duración la fase del curso selectivo. En el caso de idiomas, si ya era obligatorio, se establecerá un sistema de homologación a través de certificado oficial.

Además, se incorporan otras mejoras, como que, la realización de diferentes pruebas o ejercicios, que se acumularán en un mismo día y la celebración y ejecución de pruebas se descentralizará, lo máximo posible. Los órganos de selección publicarán y actualizarán calendarios, informando de la duración prevista de pruebas y su resolución. Así mismo, los opositores dispondrán de mayor información y compilación de normas para su preparación, y de manera pública y gratuita, de recopilatorios de normativa relacionada con los temarios exigidos en la fase de oposición. Los departamentos ministeriales, ooaa y agencias incluirán cursos de preparación de los procesos selectivos en sus planes de formación para el 2023.

En enero de 2023, se iniciará una segunda fase para incorporar más mejoras y revisión de lo implantado en esta primera fase para alcanzar un mejor modelo de promoción interna en la que se definirán e incorporarán elementos propios de la carrera horizontal como elemento de valoración, diseño de itinerarios formativos que garanticen exención de materias del proceso selectivo, desarrollo de una formación habilitante, también, se analizarán las necesidades de la promoción interna para las futuras OEP´s y sucesivas convocatorias. Y en el primer semestre de 2023 se aprobará una "*Guía de buenas prácticas"* con las mejoras propuestas desarrolladas para la promoción interna que derivarán en recomendaciones y nuevos criterios a incorporar en las siguientes convocatorias.

Así, la promoción a C2, C1 y A2, comprenderán, en las próximas convocatorias, 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 conllevará, además de lo explicado para los cuerpos anteriores, como novedad, que en el curso selectivo habrá una nueva parte que será eliminatoria (*habrá este año un proyecto piloto para la Escala Técnica de Gestión de OOAA, a propuesta de la Administración*), 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.

Por todo lo anterior, desde **CSIF** apostamos por una mejora en estos procesos selectivos de promoción interna, que van en línea con lo ya firmado y que consideramos incorporan una serie de medidas encaminadas a reforzar, fomentar e impulsar la promoción interna entre todos nuestros eepp, sin suponer un cambio radical, ya que se irán implementando modificaciones de manera progresiva y asegurándonos con la revisión en fases posteriores de que estas medidas son efectivas para seguir progresando en el nuevo modelo de promoción interna, mucho más efectivo y atractivo para la captación y retención de talento en AGE, por ello **CSIF** avala con su firma este "Acuerdo sobre criterios generales que deben regir la selección de personal a través de los procesos de promoción interna"

SECTOR AGE. CSIF.