MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO
DE FUNCIÓN PÚBLICA

GABINETE

Contestación a la Asociación Profesional de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos

El 23 de noviembre se recibió queja por parte de la Asociación Profesional de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, firmada por su presidente Juan Manuel Caballero Sánchez, relativa a los cambios que se van a implantar en el proceso selectivo para el acceso a su Escala.

En la presente contestación se da respuesta a la solicitud de información sobre las cuestiones planteadas, queriendo también agradecer las sugerencias que hace en relación con el proceso y con la propuesta de temario.

Se advierte, en todo caso, que la definición definitiva de los detalles del modelo de proceso selectivo de promoción interna horizontal está aún en desarrollo, y que la información que aquí se ofrece tiene carácter provisional.

1. Aclaración previa respecto a la diferencia del proceso selectivo de cambio de régimen jurídico del personal laboral y del proceso selectivo de promoción interna vertical.

Antes de abordar las cuestiones concretas planteadas en la carta recibida, se quiere señalar a la Asociación que se están confundiendo dos procesos selectivos diferentes:

- El proceso selectivo de cambio de régimen jurídico del personal laboral al personal funcionario, en el marco de la promoción interna horizontal, y de carácter excepcional.

- El proceso selectivo de promoción interna vertical, para el cual se va a realizar un proyecto piloto con las características que se resumen en el cuadro final que acompaña este documento.

En este sentido, es preciso destacar que se están mezclando ambos procesos selectivos sin tener en cuenta que tanto su esencia como sus características difieren radicalmente, dado que en los primeros las personas aspirantes ya están realizando las funciones de personal A1, mientras en los segundos es donde hay un cambio de subgrupo que exige evaluar determinadas capacidades y competencias.

C/ SANTA ENGRACIA, 7
28071 MADRID
TEL: 91 273 4527/95

gabinete.sefp@correo.gob.es

A. Proceso selectivo de cambio de régimen jurídico del personal laboral al personal funcionario

Se trata de un proceso de carácter extraordinario, para regularizar una situación anómala, de promoción horizontal, y cuyo fin es diferente al proceso de promoción interna vertical ordinario.

El proceso selectivo de cambio de régimen jurídico, contemplado en el Acuerdo de 19 de julio del pleno de la Comisión paritaria sobre el régimen jurídico del personal laboral fijo incluido en el Anexo II del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, responde a la necesidad de consolidar un modelo de empleo público estable y de calidad en el que el personal laboral que viene desempeñando funciones reservadas al personal funcionario de acuerdo con la normativa de función pública adquiera tal condición mediante la correspondiente regularización.

Se trata de un personal, con un vínculo jurídico de fijeza, que ya ha constatado en el proceso selectivo a través del cual se convirtió en personal laboral que cuenta con los conocimientos exigidos para desempeñar las funciones que viene realizando en sus respectivos puestos de trabajo y ha de diseñarse, por tanto, un proceso selectivo que no reitere la petición de unos conocimientos y unas capacidades que ya se han demostrado para acceder al empleo público.

Estas particularidades específicas motivan un proceso selectivo basado en un examen tipo test de 16 temas y posterior concurso de méritos y curso selectivo, al efecto de confirmar esas aptitudes ya mostradas y las pendientes por demostrar, ya que es un proceso selectivo para llevar a cabo un cambio de régimen jurídico de laboral a funcionarial de personas con una relación estable en la administración que realizan el mismo tipo de funciones.

B. Proceso selectivo de promoción interna vertical

Por otro lado, es en el proceso selectivo ordinario de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, de promoción interna vertical, en el que se ha propuesto poner en marcha un proyecto piloto en el marco del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 3 de noviembre.

El objeto de dicho Acuerdo es potenciar la promoción interna para retener el talento interno existente en la administración y garantizar la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, pues en la actualidad los índices de cobertura son inferiores al 70% en todos los grupos de titulación, con una situación especialmente crítica en el acceso a cuerpos y escalas de los subgrupos A1.

Por ello, el hecho de que la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos sea el único Cuerpo o Escala para cuyo acceso únicamente existe la vía de la promoción interna y no el acceso

libre, hace que se trate del espacio adecuado para realizar un proyecto piloto, con unas peculiaridades propias que no se pueden extrapolar al resto de procesos de promoción interna de otros Cuerpos o Escala.

Así, el cambio que se propone no es reducir el nivel exigido en el proceso sino trasladar el grueso de la carga de la oposición al curso selectivo, asumiendo la Administración un papel más proactivo en la formación y preparación para avanzar en la democratización en el acceso al empleo público.

De esta forma, se pretende invertir la carga del proceso en la Administración porque se trata de un proceso diferente, pensado para personas que ya trabajan en la ella, y por tanto es la propia Administración la que ha de asumir directamente la preparación y acompañamiento en este proceso selectivo para dotarse de los mejores profesionales públicos y conseguir retener el talento público ya existente.

2. Antecedentes y filosofía del proyecto piloto

En el documento “Orientaciones para el cambio en materia de selección en la AGE”, producido a partir de los debates públicos celebrados en el año 2021 con personas expertas en la materia provenientes de las universidades, asociaciones, sindicatos, Comunidades Autónomas, organizaciones internacionales y del propio cuerpo opositor, para reflexionar conjuntamente sobre los grandes retos en selección, se apuesta por avanzar hacia un nuevo modelo de selección.

Un modelo propio en materia de selección cuyas principales características son las siguientes: en primer lugar, es un modelo garantista, fundamentado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, reforzados por los principios de publicidad, transparencia, imparcialidad, agilidad y objetividad, recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público. Es, asimismo, un modelo flexible y adaptable a la diversidad de funciones desarrolladas en el ámbito de la Administración General del Estado y de su sector público que, además, garantiza la diversidad social y territorial en el acceso a la función pública. Y, finalmente, es un modelo mixto, basado más en los conocimientos y en la evaluación de competencias y menos en conceptos memorísticos: un modelo propio que permita continuar atrayendo talento a la Administración y garantizar a la ciudadanía la prestación de unos servicios públicos de calidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que uno de los elementos de mayor riqueza de la Administración General del Estado es la diversidad de sus Cuerpos y Escalas, que permite contar con un personal público capacitado para todos los retos que han de afrontarse desde las instituciones. Al mismo tiempo, esa diversidad supone la necesidad de adaptar los procesos selectivos a las diferencias existentes, siendo una de ellas la vía de acceso: no se pueden equiparar las pruebas requeridas en turno libre y en promoción interna, pues las personas aspirantes de promoción interna ya han demostrado una serie de conocimientos en el proceso selectivo que aprobaron previamente, así como en su experiencia a constatar en el concurso de méritos.

Es por ello que esta propuesta de proyecto piloto y de cambio del proceso selectivo es precisamente el reflejo del documento de Orientaciones, y de la necesidad de iniciar, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, los cambios necesarios para continuar teniendo un personal público diverso y de excelencia.

En este marco de redefinición de la selección, ha de tenerse en cuenta que las particularidades de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos hacen que sea un proceso con unas características apropiadas para abordar un proyecto piloto de cambio que sirva para comenzar a implementar los cambios necesarios en materia de selección, en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público, y del respeto a la independencia y alta cualificación de la función pública.

Así, si bien la filosofía de los cambios es la misma, el diseño de este proyecto piloto es específico para la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, y no cabe su extrapolación al resto de Cuerpos y Escalas, con otras características.

Además del contexto de reforma general de los procesos, existen una serie de aspectos del proceso de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos que hacen necesaria y conveniente su modificación:

- Duración: El proceso actualmente vigente suele tener una duración media de entre un año y medio y dos años. La propuesta actual de reforma prevé una duración temporal inferior al año, lo que supondría una considerable disminución de los tiempos del proceso.

- Reducción de costes tanto para la Administración (menores sesiones de tribunal, gasto menor de recursos al reducirse tiempo medio del proceso), como para las personas aspirantes: solo incurren en los gastos de la preparación del examen único. A partir de ese momento, será la Administración la que asumiría la preparación para la promoción, favoreciendo la democratización en el acceso al empleo público.

- Formación: la formación proporcionada durante la fase eliminatoria del curso selectivo estará completamente orientada a la superación a la prueba de los casos prácticos, con lo que será la Administración la que participe de este modo en la preparación de las personas aspirantes.

Este nuevo método de selección, más ágil y práctico, está llamado a atraer a más personal funcionario del subgrupo A2 como manera de promoción dentro de la administración.

3. Nivel de exigencia del proceso

Sobre el nivel de exigencia del proceso se señala que las mismas competencias, habilidades y conocimientos que se exigían van a continuar evaluándose:

En primer lugar, ha de destacarse que, sin variar el conjunto de capacidades que se exige a las personas candidatas, el cambio radica en el momento del proceso en que han de quedar demostradas. El conocimiento del idioma inglés, la resolución de supuestos prácticos y la defensa pública de la misma tendrán lugar durante el curso, que de este modo incrementará notablemente su carácter igualatorio en el acceso a la promoción, al tiempo que los aspirantes reciben formación de utilidad para su futuro profesional (incluso en el caso de aquellos que no superen el curso, ya que les ayudará a prepararse para afrontar con éxito futuras convocatorias y recibirán un certificado oficial).

El número de temas no se modifica en el diseño del nuevo proceso, que sigue siendo de 83, dividido en dos bloques de materias comunes y materias específicas.

El formato tipo test del ejercicio único tiene por finalidad medir la amplitud y profundidad de los conocimientos de la persona aspirante sobre las materias del temario, la capacidad de vincular el conocimiento técnico al marco normativo y a la organización administrativa, así como valorar las adecuadas capacidades de razonamiento, por lo que, por esta razón, podrá incluir también preguntas conceptuales que exijan la asociación de elementos de conocimiento diferentes.

La eliminación de la prueba oral en la fase de oposición no supone dejar de examinar la competencia oral sino trasladarla al curso selectivo, a efectos de tener un proceso más eficiente, eficaz e igualitario, adaptado a las circunstancias de las personas aspirantes y las necesidades de la Administración, en el que el Estado asume el papel de preparador y se consolida un modelo de democratización del acceso en el empleo público.

4. Planteamiento del curso selectivo

Partiendo del cambio conceptual en la propia naturaleza del curso que se señalaba anteriormente, se pretende que el nuevo curso selectivo sea el elemento esencial en el conjunto del proceso selectivo, y esté orientado a facilitar la preparación práctica y promover el aprendizaje de competencias y conocimientos, así como hacia la preparación integral y especializada de las personas aspirantes para el ejercicio de las funciones propias de esta escala del subgrupo A1 por parte del INAP.

I. Así, en primer lugar se realizará un examen tipo test (que se plantea con un total de 120 preguntas sobre los enunciados y contenido del programa), en el que las personas que podrán superarlo serán un máximo de 300, para la cobertura de 258 plazas, siendo todos nombrados funcionarios/as en prácticas.

II. Las personas que hayan pasado ese examen tipo test entrarán a un curso selectivo con dos partes:

   - Primera fase eliminatoria (formato en línea 100 %, con una duración de 6 semanas), que desemboca en un examen de resolución de dos supuestos

prácticos de los propuestos por el tribunal calificador en sesión única (uno sobre las materias de los bloques comunes y otro sobre las materias de los bloques específicos del curso selectivo).

Incluiría la realización de dos “abstracts” redactados en inglés que resuman los contenidos esenciales de cada caso práctico.

Ambos supuestos serían leídos y defendidos en sesión pública ante el tribunal calificador, que podría formular preguntas y dialogar con la persona aspirante durante un tiempo máximo de 15 minutos, incluyendo al menos una pregunta en inglés.

Se nombrará un único tribunal calificador de acuerdo con los principios de imparcialidad y profesionalidad exigidos por el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tanto para la parte de oposición como para esta fase eliminatoria del curso selectivo.

Este tribunal calificador será distinto de las personas encargadas de la formación en el curso selectivo.

- Segunda fase no eliminatoria, consistente en actividades formativas dirigidas a desarrollar las competencias interpersonales y profesionales de los funcionarios y funcionarias en prácticas que hayan superado la fase eliminatoria del curso selectivo. Por tanto, el contenido docente de esta fase estará centrado en las habilidades para el puesto de trabajo ya como futuros funcionarios del subgrupo A1.

  Se incorporarán a esta fase las personas aprobadas hasta el máximo de plazas disponibles convocadas. Mientras se desarrolla este proceso, se publicarán las resoluciones de personas aprobadas y se impulsará el procedimiento para el nombramiento de personal funcionario de carrera.

La parte académica del curso está en fase de preparación, por lo que no es posible avanzar detalles más específicos.

	CONVOCATORIA 2019	PROYECTO PILOTO
TEMARIO	**83 temas**	**83 temas**
1er EJERCICIO	**Test** 50 preguntas con 4 respuestas alternativas y **CON** penalización en respuestas erróneas.	**Test** 120 preguntas y **CON** penalización en respuestas erróneas. **EVALUADO POR TRIBUNAL CALIFICADOR**
2º EJERCICIO	**Exposición oral de tres temas del programa** (dos del temario específico y uno del temario común a elegir entre dos extraídos al azar).	**Se integra en el curso selectivo a través de lectura oral con defensa de los supuestos prácticos, con carácter eliminatorio.** De esta forma, se continúa evaluando la capacidad oral en relación con el conocimiento del temario, reduciendo el componente memorístico.
3er EJERCICIO	**Realización de un supuesto práctico,** consistente en la elaboración de un instrumento jurídico que resuelva un problema y lectura ante el tribunal con preguntas sobre el ejercicio, sobre el bloque materias específicas del temario.	**Se integra en el curso selectivo, con la introducción de dos supuestos prácticos con carácter eliminatorio.** Con ello se incrementa el grado de evaluación del temario, al introducir un caso diferenciado para el bloque de materias comunes y otro para el bloque de materias específicas, doblando así la exigencia de la prueba.
4º EJERCICIO	**Examen de idiomas a elegir entre inglés, francés o alemán (sin carácter eliminatorio)** (redacción, comprensión lectora y conversación).	**Se integra en el curso selectivo, con carácter eliminatorio.** Así, se acaba con la anomalía de que este proceso fuera el único de un Cuerpo/Escala generalista A1 en el que la prueba de idiomas carecía de carácter eliminatorio.
Concurso de méritos	SI	SI
Curso selectivo	SI: Actividades formativas sin carácter eliminatorio.	SI, con dos fases: **1ª (eliminatoria):** resolución de dos supuestos prácticos (uno sobre las materias de los bloques comunes del temario y otro sobre las materias específicas), en los que se deberá incluir un “abstract” (resumen) en inglés de cada uno de ellos, para posterior lectura de los casos + abstracts seguido de una defensa ante el tribunal, que podrá realizar preguntas durante 15 minutos, incluyendo al menos una en inglés. **EVALUADO POR TRIBUNAL CALIFICADOR** **2ª (no eliminatoria):** actividades formativas.

gabinete.sefp@correo.gob.es

C/ SANTA ENGRACIA, 7
28071 MADRID
TEL: 91 273 4527/95