



Delegación de Hacienda en Madrid. EFE

Guerra civil en el funcionariado por la promoción interna

/ [Laboral](#). La rebaja de criterios
enfrenta a distintos cuerpos —P26

Función pública

Guerra abierta entre cuerpos de funcionarios por el nuevo proceso de promoción interna

JESÚS GARCÍA
MADRID

La firma del acuerdo entre sindicatos y la Administración General del Estado (AGE) para cambiar el actual proceso de promoción interna de los empleados públicos ha sido el detonante de un duro enfrentamiento entre distintas escalas técnicas de la Administración, especialmente el del cuerpo más alto, el A1. La escala más alta de funcionarios ve en esta firma un ataque directo contra el desempeño de su actividad que provocará un deterioro de la función pública que perjudicará al ciudadano, como consecuencia de la menor cualificación de los candidatos.

Dentro del espíritu del acuerdo, se recoge una nueva modulación de los ascensos de una escala a otra superior. El objetivo, retener el talento en la Administración y un modelo aceptable para mejorar la carrera profesional de muchos empleados públicos, que cuentan con años de experiencia y quieren ascender de nivel, sin tener un proceso interno que en algunos casos es más complejo que si optasen por el turno libre.

Los procesos selectivos, frutos del acuerdo, contarán en primer lugar, según CSIF, con una fase de oposición, con preguntas de tipo test, en la que se reducirá el temario y los contenidos y se tenderá a unificar pruebas. Otra de las particularidades que se ofrecerá es que el candidato estará exento de realizar ejercicios que ya haya superado en otras convocatorias previas análogas.

A continuación se procederá a una fase de concurso, en la que se valorará la experiencia desempeñada en su puesto. Puntuarán

Proceso de promoción interna a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos

Cuadro comparativo entre el proceso de la última convocatoria de 2019 y el que se acordó el pasado 3 de noviembre

CONVOCATORIA 2019*	TEMARIO	ACUERDOS 2022**
83 TEMAS 38 temas de materias comunes 45 temas de materias específicas a elegir entre tres opciones: Derecho Constitucional y Administrativo Economía y Administración Financiera Recursos Humanos		16 TEMAS
Test 50 preguntas con 4 respuestas alternativas y CON penalización en respuestas erróneas.	1º EJERCICIO	Test 80 preguntas con 3 respuestas alternativas y SIN penalización en respuestas erróneas
Exposición oral de tres temas del programa (dos del temario específico y uno del temario común a elegir entre dos extraídos al azar)	2º EJERCICIO	NO HAY
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	3º EJERCICIO	NO HAY
Examen de idiomas a elegir entre inglés, francés o alemán (redacción, comprensión lectora y conversación)	4º EJERCICIO No eliminatorio	NO HAY
SÍ	Concurso méritos	SÍ
SÍ	Curso selectivo	SÍ

(*) Convocatoria 2019: Resolución de 29 de julio de 2020, de la SEFP (BOE de 31 de julio).

(**) Acuerdos 2022 del pleno de la Comisión paritaria de cambio de régimen jurídico de personal laboral del IV convenio único de personal laboral de la AGE a personal funcionario, de 19-07-2022, y de la mesa general de negociación, de 03-11-2022.

Fuente: Asociación de Técnicos de Gestión del Estado

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

un 60% los servicios prestados, el tiempo consolidado en la AGE, un 20% y los cursos de formación recibidos de más de 15 horas, otro 20%.

Curso selectivo

Para el caso de la promoción al cuerpo más alto de la Administración, el A1, donde están integrados técnicos superiores de la Seguridad Social, ingenieros aeronáuticos, ingenieros agrónomos, interventores y auditores del Estado, inspectores de Hacienda, Trabajo o Seguridad Social, entre otros, se incorpora como novedad un curso selectivo. Este curso, que será determinante a la hora de promocionar, se llevará a cabo por la propia Administración y será eliminatorio. Este año se prevé llevar a cabo una prueba piloto.

Otro de los objetivos que se persiguen con este cambio de modelo sería reducir la elevada cifra de vacantes que se producen en los procesos de promo-

ción interna, que en algunos casos alcanza el 70% de las plazas ofertadas.

Este cambio ha sido duramente criticado por parte de los cuerpos superiores.

Para el presidente de la Asociación de Inspectores de Hacienda, Julio Ransés, "el acuerdo menoscaba el papel fundamental de los funcionarios y porque supondrá la muerte de una función pública profesional, altamente cualificada e independiente del poder político". Los inspectores consideran que el nuevo modelo facilita el acceso a cuerpos superiores, pero a costa de una disminución drástica del temario y dejando reducida la oposición a un único test.

La secretaria general de AGE de CC OO, Elisa Fernández, considera que "este nuevo modelo valora más la carrera profesional que tiene el trabajador público y se le ofrece un itinerario formativo para que pueda promocionar, sin te-

ner que se sepa algunos temas como un papagayo sin que tengan relación con el desempeño de sus funciones". Respecto a las críticas que ha recibido este nuevo modelo, considera que responden "a una élite que ha

El nuevo modelo reduce el temario, introduce el test y reconoce la experiencia

Para la promoción superior se incorpora un curso selectivo eliminatorio

recibido una preparación con un alto coste económico que pretenden defender. Esta preparación se puede demostrar de otras formas y no en un proceso endogámico y corporativista".

Verónica Carballo, de la Federación de Servicios Públicos de UGT, quiso zanjar la polémica señalando que el nuevo proceso es a nivel interno, no para el turno libre. Muchos empleados ya cuentan con experiencia para el ascenso, por lo que el curso selectivo que recoge el acuerdo puede ser un paso hacia adelante en la agilización del proceso, al tiempo que se incentiva su carrera profesional. "Se da la paradoja de que tal y como está actualmente este proceso, en algunos casos sería más sencillo acceder por el turno libre que por la promoción interna, por lo que muchas plazas no se cubren". Se agilizaría el proceso y evitaría que las plazas de promoción interna que no se cubren se acumulen año tras año.

Los técnicos superiores A1 ven un deterioro de la función pública

Los sindicatos valoran el desarrollo de la carrera profesional

La opinión más crítica del acuerdo

► **Inspectores.** Los Inspectores de Hacienda se han convertido en el cuerpo profesional más crítico con la reforma del proceso. Consideran que el gran perjudicado de todo esto será el ciudadano porque la pérdida de cualificación de los nuevos funcionarios, que tan solo tienen que preparar un test, repercutirá en la calidad del servicio público. Considera vital que la promoción interna se apruebe por méritos propios, pero no a cualquier coste. Así, desde esta organización se recomienda la concesión de ayudas, la facilitación de temarios de forma gratuita, organizando cursos de ayuda para la preparación en horario de trabajo, u organizar permisos de tres meses sin trabajar pero remunerados para facilitar la preparación. Descartan que la medida contribuya a resolver el problema del envejecimiento en la función pública, ya que se trata de funcionarios que ya están dentro de la Administración. La intención es que aunque falta el desarrollo del acuerdo firmado, las medidas se irán implementando de manera progresiva a partir de la oferta pública de 2022. Pero el temor para los Inspectores es que en el turno libre se realice la misma simplificación, proponiendo entrevistas, donde en promoción interna se propone una "valoración" de los trabajos prestados.