

## PROMOCIÓN INTERNA. UGT SUSCRIBE UN ACUERDO QUE MODERNIZA, AGILIZA Y DOTA DE MAYOR FLEXIBILIDAD LOS PROCESOS SELECTIVOS.

Hoy 3 de noviembre de 2022, hemos sido convocados para una reunión de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TREBEP), para **establecer los criterios generales que deben regir la selección de personal en los procesos de promoción interna.**

UGT considera que nos encontramos ante la necesidad de revisar y actualizar los procesos de selección para fomentar las oportunidades de promoción interna profesional de las empleadas y empleados públicos.

Hay que tener en cuenta que el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2022, contiene medidas explícitas para agilizar los procesos selectivos, avanzar en la profesionalización de los órganos de selección y democratizar el acceso al empleo público. Por ello UGT ha 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 y la satisfacción de las expectativas de progreso en el desarrollo de la carrera profesional del personal empleado público.

UGT valora principalmente dotar de **homogeneidad y unidad de actuación a las distintas convocatorias de promoción interna** que se llevan a cabo en la AGE, con independencia del colectivo al que vayan dirigidas.

La modernización de la promoción interna se plantea como un proceso evolutivo cuya **primera fase va dirigida a aplicar de forma inminente los principios generales del nuevo modelo que se contienen en el Acuerdo suscrito a las convocatorias derivadas de la OEP 2022.** En posteriores fases la comisión de seguimiento se propone trabajar en la definición y revisión del nuevo sistema de promoción interna que regirá las sucesivas convocatorias de promoción interna.

UGT requirió a la Administración una serie de soluciones que se han plasmado en el Acuerdo alcanzado, entre ellas que al **nuevo modelo de selección** se le debería dotar de una mayor **agilidad**, para reducir los tiempos entre la detección de las necesidades, la creación de expectativas de promoción y la incorporación del personal a los puestos de trabajo. También que se optará por el **concurso-oposición**, al ser la forma más adecuada a la naturaleza, tipo y características de selección de personas que ya cuentan con conocimientos, formación y experiencia previas.

Respecto a las medidas inspiradoras de estos procesos selectivos, también exigimos que en la **fase de oposición que para las pruebas y, especialmente los supuestos prácticos, se apostara por un formato tipo test con respuestas alternativas o razonadas.** Para la reducción de los tiempos entendíamos **indispensable que se suprimiera la lectura presencial posterior al ejercicio de desarrollo para la promoción al subgrupo A2, y que se llevará a cabo una reducción de los contenidos que evitara la demostración de conocimientos valorados con anterioridad** en las pruebas de acceso desde el cuerpo, escala o categoría profesional desde el que se promociona.

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

# TODOS

MODERNIZACIÓN

# INFORMA

También se recoge en el Acuerdo como medidas para la fase de concurso una evaluación de méritos que pone de relieve el valor de la carrera profesional desarrollada por las empleadas y empleados públicos. Para ello se establece una **valoración de méritos tasada**: para los servicios prestados un sesenta por ciento de la puntuación total, con objeto de que tenga mayor valoración la carrera del personal empleado público; un veinte por ciento por el grado personal consolidado con carácter gradual (a mayor grado, mayor puntuación); y el veinte por ciento restante para los cursos de formación, fijándose la obsolescencia de ellos en función de la naturaleza y contenido de la materia.

Los cursos selectivos podrán formar parte del proceso solamente en **aquellos supuestos en los que resulte necesario llevar a cabo una valoración, preparación, formación adicional** en determinadas materias, áreas, competencia o habilidades. Para la superación de una **prueba de idiomas se establecerá un sistema de homologación a través de certificado oficial**.

En el desarrollo de los procesos selectivos y para facilitar su presentación a las personas que participan se **acumularán en un mismo día las diferentes pruebas o ejercicios**; la celebración y ejecución de las pruebas **se descentralizara al máximo posible** en todo el territorio; y se tratará que la **resolución de las convocatorias de promoción interna y acceso libre coincidan en su publicación para evitar desigualdades que afecten al acceso por promoción interna**.

Como medidas adicionales más importantes se incluyen el compromiso de la Administración de que los órganos de selección publicarán y actualizarán calendarios sobre los procesos, que incluyan la duración prevista para la realización y resolución de cada una de las fases; continuar avanzando en la profesionalización y cualificación técnica de los miembros de los órganos de selección; y que los departamentos ministeriales, organismos y agencias incluirán en los planes de formación para 2023, cursos de preparación de los procesos selectivos de promoción interna para el acceso a cuerpos o escalas departamentales o de naturaleza especial.

Todas estas medidas resultarán de aplicación a todas las convocatorias de promoción interna dirigidas al personal funcionario de carrera ya sea para los cuerpos o escalas de naturaleza departamental o interdepartamental, informarán los procesos para el personal laboral del IV Convenio único, y se aplicarán también a las convocatorias de todo el personal laboral al servicio de la AGE y al personal laboral en el exterior al servicio de la AGE.

Por último, y con la finalidad de seguir avanzando hacia una mejora sustancial del nuevo modelo de promoción interna, **se abordarán en un segunda fase**: incorporación de elementos propios del modelo de **carrera horizontal**; **diseño de itinerarios formativos** que garanticen la exención de materias del proceso selectivo; **desarrollo de una formación habilitante** basada en la acreditación de competencias capacidades, habilidades y perfiles profesionales; información en los correspondientes ámbitos y órganos de negociación de los cambios a efectuar en los procesos de promoción interna para personal funcionario y laboral; y realizar un análisis y diagnóstico de las necesidades propias de la promoción interna para una mejor programación y proyección de las mismas en las OEPs.