



ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL SIGLO XXI

Incremento retributivo del 4% desde la firma

ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

1º Valoración: "Alguna luz y muchas sombras" (21-12-2022)

Avances en la Negociación: Nuestras propuestas mejoran el texto (19-01-2023)

ACUERDO SOBRE CRITERIOS PARA LA PROMOCIÓN INTERNA

Desmintiendo Falsedades

TODOS

Febrero 2023



ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

En Madrid, a 19 de octubre de 2022

REUNIDOS

De una parte, la Ministra de Hacienda y Función Pública, Doña María Jesús Montero Cuadrado, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, D. Humberto Muñoz Beltrán en representación del Área Pública de CCOO y D. Julio Lacuerda Castelló, en representación de UGT -Servicios Públicos.

ACUERDAN

Primero - **Retribuciones.** (2022 - 2024)

Segundo - **Jornada laboral.**

Tercero - Definitiva **eliminación de las medidas de ajuste** del Real Decreto/ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Cuarto - Plena aplicación de la **clasificación** de personal al servicio de las Administraciones Públicas del artículo 76 del TREBEP.

Quinto- **Igualdad** de género en las Administraciones públicas.

Sexto- **Digitalización** y diálogo social.

Séptimo - **Atracción y retención del talento.**

Octavo - Extensión al personal al servicio del **sector público.**

Noveno - Medidas a aplicar en la Administración General del Estado y su sector público.

Décimo - Comisión de seguimiento.

TEXTO INTEGRAL



POR - PARA - CON - DE - DESDE - ENTRE

TODAS

UN ACUERDO PARA AMORTIGUAR EL INCREMENTO DEL COSTE DE LA VIDA



POSIBILIDAD DE ALCANZAR UN 9,5% DE SUBIDA EN TRES AÑOS (2022-2024): PARTIENDO DE UN FIJO DEL 8% CON 1,5% VARIABLES

A diferencia de crisis anteriores, en las que las medidas del Gobierno de turno se dirigieron a recortar los salarios y derechos, el presente Acuerdo **incrementa los salarios**.

Primera vez que se revisa el salario en el mismo año, con efectos retroactivos y consolidables (año 2022 con el 1,5% adicional).

Nuestras retribuciones se han incrementado un 4 % desde la firma del Acuerdo el 19 de octubre.

AÑO	SUBIDA FIJA	SUBIDA VARIABLE	TOTAL
2022	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2% ya incrementado desde el 1/1/2022. ▶ Adicional de 1,5%: retroactivo desde 1/1/2022, consolidable, pago de atrasos en 2022 		3,5%
2023	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2,5% desde 1/1/2023 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 0,5% (efectiva en octubre de 2023) retroactiva y consolidable, si el IPC (armonizado) su-mado de 2022 y 2023 supera el incremento salarial inicialmente previsto (6%). ▶ 0,5% adicional, si el PIB nominal en 2023 supera la previsión del Gobierno. 	fijo: 2,5% variable: 1%
2024	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2% desde 1/1/2024 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 0,5% adicional, retroactivo y consolidable, si el IPC (armonizado) sumado de 2022, 2023 y 2024 supera el incremento salarial inicialmente previsto 	fijo: 2,0% variable: 0,5%
TOTAL	8%	1,5%	fijo: 8% variable: 1,5%

El Consejo de Ministros aprobó el pasado **20 de diciembre** en primera vuelta el **Anteproyecto de Ley de Función Pública para la Administración del Estado**, que forma parte de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Su puesta en marcha estaba incluida en el Componente 11 del PRTR y vinculada a la medida 'Refuerzo de las Capacidades del Empleo Público'. Ahora se someterá al procedimiento de información pública.

Apuesta por la planificación estratégica y la evaluación del desempeño.

La regulación de la carrera profesional horizontal es otra de las grandes novedades. Este sistema consiste en la progresión en un itinerario de tramos sin que sea necesario el cambio de puesto de trabajo. Los ascensos deberán tener en cuenta la trayectoria profesional y el resultado de la valoración del desempeño.

El texto incluye la creación de dos nuevos complementos salariales: el complemento de carrera y el complemento de desempeño.



1ª VALORACIÓN (GENERAL) “ALGUNA LUZ Y MUCHAS SOMBRAS”



RUEDA DE PRENSA 21 DICIEMBRE 2022

Documento manifiestamente mejorable que incide en la perspectiva de la Administración Pública a la hora de gestionar sus recursos humanos, omitiendo muchas de las expectativas tangibles y concretas (condiciones de trabajo) exigidas por las empleadas y los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Más un manual de gestión de Recursos Humanos que una Ley de Función Pública.

El Anteproyecto tiene más similitudes con un “*Manual de Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos*” que con una Ley de Función Pública que regule las condiciones laborales y profesionales de los empleados públicos y las empleadas públicas de la AGE.

Efectivamente, vistos sus contenidos, comprobamos que en su gran mayoría suponen un complejo entramado legislativo que **incide en las herramientas autoorganizativas a emplear por la Administración para gestionar a su personal** (RPT, planificación estratégica general, planificación estratégica específica, planes de reestructuración, registro de personal, acceso y selección, provisión y movilidad, formación, etc.), sin buscar la conexión e incidencia directa que estas materias deben tener sobre el personal de la Administración General del Estado.

Es posible afirmar que **los contenidos** del Anteproyecto **están descompensados**, pues salvo alguna cuestión concreta puntual **se incide escasamente en las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la AGE**.

En este sentido, una de las finalidades del Anteproyecto de ley, que a nuestro entender **debería ser la codificación en un mismo texto legal** de los aspectos generales de todas las condiciones de trabajo de sus empleados (sin perjuicio del desarrollo reglamentario que sea preciso), no se cumple. Por lo escaso de sus contenidos al respecto y, de resultas, por omitir materias que, a nuestro entender, deben estar recogidas en el Anteproyecto.

Consideramos que **los contenidos del Anteproyecto deben equilibrarse, limando alguno de los propuestos e incluyendo más regulación relativa a las condiciones de trabajo de las empleadas y los empleados públicos de la AGE**.

Además, por diversos medios (planificación estratégica, reestructuraciones, unidades flexibles, provisión temporal, movilidad forzosa, etc.) se pretende flexibilizar la tradicional “rigidez” del concepto puesto de trabajo y las funciones concretas que derivan del mismo, buscando una polivalencia funcional sin ofrecer suficientes garantías al respecto, además de la presencia sindical en estos supuestos.

El Anteproyecto no resulta atractivo a los empleados públicos y las empleadas públicas, pues en sus contenidos se les considera una herramienta más del entramado organizativo de la Administración. Sin otorgarles ese protagonismo que tienen, y desde aquí ya advertimos, que ***cualquier intento de Ley de Función Pública de la AGE será un fracaso sino incide de manera más directa y positiva sobre las condiciones de trabajo del personal de la Administración General del Estado.***

Algunos contenidos positivos del Anteproyecto.

Se configura y regula **la carrera horizontal**, con la creación de un nuevo complemento retributivo (“de carrera”), a desarrollar en base a la evaluación del desempeño. Precizando de un desarrollo reglamentario posterior.

Se constituye el **“nuevo” grupo B (Técnicos Superiores)**. Y es que, después de las Sentencias del TS (1365/2020 y 1332/2021) ambas referidas a la AGE, no les quedaba más remedio. Pero lo regula parcialmente .

La creación de un **Título específico en materia de Igualdad**, con guiños constantes a la adaptación de la normativa de la AGE a la Ley Orgánica 3/2007. Compromiso que, por otra parte, figura en el Acuerdo para una Administración del siglo XXI.

El **teletrabajo**, como siempre ha planteado **UGT**, contará con una regulación específica por primera vez en la AGE, desglosándose los derechos y deberes de las personas teletrabajadoras.

Omisión y/o falta de concreción de materias esenciales.

Algunas materias, no sólo no se desarrollan en el Anteproyecto, es que ni siquiera se hacen remisiones al TREBEP:

Derechos y deberes (Código ético de conducta). Vacaciones, días libre disposición. Incidencia de la digitalización en las condiciones de trabajo.

A pesar del amplio contenido sobre personal directivo, no hay profesionalización, se mantiene la discrecionalidad en su nombramiento.

El borrador de Anteproyecto **necesita**, además, **concretar** un número importante de **materias**, ya que al menos en 39 ocasiones se remite al posterior desarrollo mediante reglamentos.

Faltan, además, algunas **cuestiones** como el sistema completo de permisos (menciona algunos), la revisión del régimen de incompatibilidades o el sistema de clases pasivas.

Algunos contenidos negativos y/o confusos del Anteproyecto.

En materia de **OEP, promoción, provisión** etc., no se tienen en cuenta los “criterios para un cambio de orientación en el acceso” elaborados por la propia AGE, ni el reciente acuerdo para la promoción interna. A este respecto, estimamos que algunas cuestiones podrían regularse en la Ley, sin perjuicio de un posterior desarrollo reglamentario (y modificación del RD 364/1985).

En la regulación de **la planificación, movilidad, provisión**, etc., se debería diferenciar, de manera más nítida, los mecanismos de carácter voluntario de los forzosos, con la inclusión de mayores garantías en estos supuestos, además de contar con la presencia sindical.

Conclusión: El Anteproyecto no cumple con las expectativas.

Conforme a lo expuesto, consideramos que existe margen de mejora en los contenidos del Anteproyecto de Ley, pues en la práctica supone escasas mejoras en las condiciones laborales de los empleados públicos y las empleadas públicas de la AGE.

Planteamos que, **como mínimo**, el Proyecto de Ley deberá contener los siguientes aspectos:

- 1) Se configura y regula **la carrera horizontal**, con la creación de un nuevo complemento retributivo (“de carrera”), pero consideramos que **habría que avanzar estableciendo los escalones** y las cuantías, con el fin de que las y los empleados públicos visualicen con claridad los beneficios que les puede reportar este nuevo sistema de progresión sin cambiar de puesto que valora la experiencia profesional, la formación y el desempeño del puesto. Además, sería necesario hacer una **referencia al personal laboral**, respetando su negociación colectiva, pero aplicando el mismo sistema por defecto. **Requiere importantes cambios en la evaluación del desempeño**, que debe ser un sistema objetivo, garantista y transparente.
- 2) En materia **retributiva**, no se establece el carácter público del complemento por desempeño (actual productividad) que tanta problemática genera.

Exigimos Pagas extras completas, recuperando la estructura salarial previa a 2010.

Por otro lado consideramos **imprescindible** que la Ley contemple los niveles mínimos de complemento de destino, respetando el Acuerdo de Fondos Adicionales de 4 de marzo de 2019.

- 3) En cuanto a la **constitución del Grupo B**, que el borrador sólo regula parcialmente, entendemos que habría que desarrollarlo más y adscribir determinados cuerpos tal y como hacen las leyes de Comunidad Autónoma vigentes.
- 4) Sobre las **indemnizaciones por razón de servicio** creemos que es una buena ocasión para que se proceda a su actualización, eliminando las diferencias entre grupos en esta materia y estableciendo para todos los empleados públicos unas cuantías dignas en base al **principio de igualdad**.

- 5) Respecto al **empleo público**, es necesario garantizar la convocatoria de las plazas no cubiertas en las ofertas de empleo público, ya que es una necesidad detectada y compartida por la propia Administración.
- 6) Reclamamos el derecho a la **jubilación parcial** para las empleadas públicas y los empleados públicos del Régimen General de la Seguridad Social,
- 7) **En jornada**, es perfectamente posible establecer una **jornada máxima de 35 horas semanales** en la AGE, en los términos comprometidos entre el Gobierno, UGT y CCOO en el Acuerdo marco para una Administración del Siglo XXI.
- 8) Respecto a la **provisión** de puestos de trabajo y movilidad, mantiene limitaciones, no fija los concursos de traslados comprometidos en los acuerdos y abre la puerta a remover a quien haya obtenido un puesto de trabajo por concurso en base a la evaluación del desempeño (gravísimo, porque se plantea esta evaluación como algo irrefutable, la persona no tiene defensa en vía administrativa contra una evaluación negativa de la superioridad).

En relación a la movilidad, **el concurso unitario debería articularse como un concurso abierto y permanente** de carácter interdepartamental como procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo. En el contenido relativo a la promoción interna no se recogen los compromisos del reciente Acuerdo firmado al respecto.
- 9) El Anteproyecto de ley **no** debe contener **restricción** alguna de **derechos** adquiridos y consolidados a través de la negociación colectiva.
- 10) Exigimos, en aras a la **transparencia**, la participación sindical en todos los instrumentos de gestión que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de las empleadas públicas y los empleados públicos.

UGT Y CCOO RECLAMAN AL GOBIERNO CAMBIOS REALMENTE TRANSFORMADORES EN LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO



RUEDA DE PRENSA 19 ENERO 2023

Aunque reconocemos importantes avances en el trabajo desarrollado al amparo del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, con mejoras en más del 60 % del articulado, advertimos de que **no se puede avalar** el Anteproyecto aprobado por el Consejo de Ministros **si no se consolidan los derechos** del personal público de la AGE. **Exigimos mayor ambición** para modernizar los servicios públicos y garantizar su prestación a la ciudadanía.

UGT y CCOO hemos presentado las mejoras introducidas en el Anteproyecto de la Ley de Función Pública de la Administración del Estado, de manera previa a la apertura de la Mesa General de Negociación. Anticipamos que el trabajo bilateral con el Gobierno, firmado dentro del Acuerdo marco debe continuar avanzando para que ambas organizaciones podamos avalar la norma que regirá las condiciones laborales del personal de la AGE en los próximos años.

El inicio de los Grupos de Trabajo derivados del “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI” sirve para incidir en la mejora de los contenidos del Anteproyecto. La negociación se está centrando en avanzar en la perfección de las condiciones sociolaborales y profesionales de los empleados públicos de la AGE, como eje principal, de sus contenidos

Los últimos borradores del Anteproyecto suponen un cambio de orientación en positivo.

Sin ninguna duda, de un mero análisis comparativo, del texto aprobado por el Consejo de Ministros del pasado 20/12/2022, a los que se están manejando en la actualidad, después de varias reuniones del Grupo de Trabajo derivado del Acuerdo Marco del 19 de octubre de 2022, **se observan avances significativos**, en sus formas y contenidos, **aunque aún insuficientes** si partimos de las carencias y omisiones del texto inicial, que incluía unos contenidos muy alejados de las expectativas de los empleados públicos de la AGE y, por tanto, de la visión que UGT tiene del mismo.

Mejoras y avances en cuanto a la forma.

Aunque estamos centrando nuestras propuestas en la calidad de los contenidos de la futura ley, complementariamente venimos exigiendo que el texto incluya materias ausentes en la iniciativa original del Gobierno. Efectivamente, el Gobierno tenía intención de presentar un texto con una regulación mínima (incluso inexistente) en determinadas materias, a las que remitía a leyes complementarias o desarrollos normativos reglamentarios posteriores.

Esta perspectiva ha cambiado, de tal manera que los Borradores sucesivos ya introducen contenidos que consideramos esenciales:

>>**En un único texto se recojan todas las materias que componen la esencia de las condiciones de trabajo** de los empleados públicos, sin perjuicio de las concreciones puntuales (procedimiento, gestión de las mismas) en los pertinentes desarrollos reglamentarios.

>>**Generar seguridad jurídica**, desde una doble perspectiva, garantizamos que adquieran carácter de ley cuestiones que, por su importancia, consideramos deben verse reflejadas directamente en la misma; y evitar la figura el “*empleado público perplejo*” a la hora de localizar la normativa que le resulta de aplicación, evitando que tenga que acudir a varios textos normativos para su correcta detección.

>>**Desaparecen** todas aquellas redacciones que conectan las condiciones de trabajo de los empleados públicos con **medidas de racionalización, ajuste presupuestario, etc.**

Mejoras y avances con respecto a los contenidos concretos.

La negociación está dando sus frutos. Así el Grupo de Trabajo específico que está trabajando el Anteproyecto, ha generado una mejora sustancial en muchas materias, aunque consideramos que aún queda un camino por recorrer, sin perjuicio de los plazos tan tasados con que contamos, si tenemos en cuenta que al tratarse de una ley, debe pasar un montón de trámites administrativos y, posteriormente, la pertinente tramitación parlamentaria en un año, no lo olvidemos, electoral.

A pesar de ello, aún quedan extremos del Anteproyecto susceptibles de mejora y que vamos a continuar perfilando y exigiendo, con la intención, insistimos, de configurar el mejor texto legal posible.

Haciendo un **balance** de la situación **actual del Anteproyecto** es posible establecer un elenco de **materias que ya han sido incluidas o suprimidas** del texto inicial. Y otro relativo a aquellas **cuestiones a las que no renunciamos.**

Son más, pero consideramos oportuno destacar las siguientes:

- >>Artículo 1. Objeto: **Se hace visible**, desde el principio, **que la ley incide en la mejora de las condiciones de trabajo** de las y los empleados públicos, no sólo en los instrumentos de gestión del personal.
- >>Artículo 1. Principios de actuación: A lo largo del texto **se garantiza la negociación colectiva** en todos y cada uno de los aspectos que tiene que ver con la determinación de las **condiciones de trabajo**.
- >>También en **la presencia y participación en determinados órganos** (comisión de valoración en la provisión de puestos, órganos vinculados a la evaluación del desempeño, etc.).
- >>Artículo 6. **Personal interino: Se causaliza** y hace aún más transparente la figura del personal interino por programa.
- >>Artículo 8. **Personal eventual**. Se les hace extensivo el **código ético** de conducta.
- >>Artículos 9 y 10. Cuerpos y Grupos de clasificación profesional. Se adquiere el compromiso de concretar mediante anexo **una relación definida de todos los cuerpos, derivada de todos los grupos de clasificación** (incluido el nuevo grupo B).
- >>Artículo 13. **RPT. Mayor transparencia** y contenidos en su configuración.
- >>Artículo 28. **OEP. Se acotan los plazos** para su desarrollo y ejecución.
- >>Artículos 30 a 35. **Planes de Igualdad**. Se amplían y potencian sus contenidos. Y concreta con medidas de **“tolerancia cero”** con respecto al acoso.
- >>Artículo 41. Procesos de **selección**. Se garantiza su desarrollo **descentralizado y territorializado**. Se incluyen los contenidos mínimos de las convocatorias y sus bases.
- >>Artículo 56 **Concurso de provisión. Se incluyen los contenidos mínimos** de las convocatorias y sus bases.
- >>Artículo 56. **Libre designación. Se causaliza** y dota de mayor de transparencia a este mecanismo de provisión.

- >>Artículo 66. **Se amplia la movilidad interadministrativa**, más allá de las ya previstas para las víctimas de violencia de género.
- >>Artículo 69. Se detallan todas las situaciones vinculadas a **servicios especiales**. (no figuraba).
- >>Artículos 81 a 85. **Evaluación del desempeño. Se garantiza su negociación y la presencia sindical** en los órganos que se sean para su desarrollo, y **se eliminan sus posibles consecuencias negativas**.
- >>Capítulo Nuevo. **Derechos y Deberes. Se incluyen, en términos similares al EBEP**. (no figuraban).
- >>Artículo 88. **Carrera horizontal. Se concretan los tramos** y el número de años de permanencia en cada uno de ellos.
- >>Artículo 98. Se concretan los motivos que generan **las indemnizaciones por razón del servicio**.
- >>Artículo 103. **Formación Continua**. Se garantiza su impartición en los supuestos de **reingreso**.
- >>Artículo 112. Se contempla la **jornada tiempo parcial**, que sirve de aumento y base para implantar **la jubilación parcial** (compromiso adquirido en el Acuerdo Marco).
- >>Artículo 113. **Permisos. Se regulan** (no figuraban).
- >>Artículo 114. **Vacaciones. Se regulan** (no figuraban).
- >>Artículo 115. **Negociación colectiva. Se detallan** (mediante remisión) al artículo 37 del EBEP. (no figuraba)
- >>Disposición transitoria 5ª. Se trasladan a ley, **los intervalos de niveles**.
- >>Disposición final 5ª. Se programa la **puesta en marcha de la carrera horizontal**.



TEXTO DEL ANTEPROYECTO QUE
INCLUYE MODIFICACIONES EN BASE
A NUESTRAS PROPUESTAS



ANTEPROYECTO

POR PARA CON DE DESDE ENTRE

TODOS



El 20 y el 26 de enero se ha reunido el Grupo de Trabajo de la Mesa General de la AGE. Estas reuniones han tenido lugar tras las mantenidas en el Grupo de Trabajo del Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración General del Estado derivado del “**Acuerdo Marco** para una Administración del Siglo XXI”, del que ha salido el **borrador modificado** del Anteproyecto incluyendo bastantes de nuestras reivindicaciones. Sobre

este nuevo texto, **seguimos reclamando:**

>>Mayor **transparencia** y coordinación en los **planes estratégicos** de recursos humanos.

>>**Supresión de las unidades flexibles y demás mecanismos de movilidad forzosa.** Así como una mayor acotación de la provisión temporal de puestos (actuales comisiones de servicios).

>>Mayor **concreción**, en la ley, de los principios generales del procedimiento a seguir en **la evaluación del desempeño** (participación sindical también en la comisión de valoración). **Supresión de la remoción** en los puestos obtenidos por concurso.

>>Convocatoria de **concursos unitarios** de carácter **abierto y permanente.** Acabar con la discrecionalidad en la provisión.

>>Introducción de una nueva figura de provisión por mejora de empleo (**promoción interna temporal**).

>>**Reducir los plazos para la ejecución de la OEP** (por debajo del máximo de 3 años). **Ayudas** económicas para la **preparación de oposiciones** a personas que carezcan de recursos.

>>Compromiso de elaborar un **catálogo homogéneo de equivalencias** entre los cuerpos, especialidades y categorías de todas las estructuras que componen la AGE para facilitar la movilidad, provisión, etc.

>>**Delimitación de funciones** de cada uno de los grupos y subgrupos profesionales, sin perjuicio de que se concreten los cuerpos en cada uno de ellos.

>>**Propuesta** de estructuración de la **CARRERA HORIZONTAL**, similar a la establecida para el personal de gestión y servicios del INGESA. 4 escalones a los que se accede en función de los servicios prestados (5, 10, 15 y 20 años).

Grupos	A1 - M3	A2 - M2	B - M1	C1 - E2	C2 - E1
Escalón I.	2.700	2.000	1.400	1.150	900
Escalón II.	5.400	4.000	2.800	2.300	1.800
Escalón III.	8.100	6.000	4.200	3.450	2.700
Escalón IV.	10.800	8.000	5.600	4.600	3.600

>>**Complemento de desempeño** (actual productividad). Exigimos publicidad, transparencia, homogeneización y equidad (relación 3/1 entre la cuantía máxima y la mínima).

>>**Pagas extraordinarias completas** en cuanto a su cuantía. **Equiparación** de la cuantía de los **trienios** en la totalidad de grupos y subgrupos de personal funcionario al igual que ya está en el CÚ.

>>**Niveles de complementos de destino**. Establecer los **mínimos** conforme a los acuerdos vigentes.

>>Actualización e **igualación** de la **indemnización por razón del servicio** (tramo único).

>>Fijación de una **jornada** máxima semanal en cómputo anual en **35 horas**, junto con el establecimiento de los supuestos sobre reducciones y adaptaciones de jornada (tipificar los supuestos). Inclusión de la **jubilación parcial**.

>>La Ley **no** debe contener **restricción** alguna de **derechos** adquiridos y consolidados a través de la negociación colectiva.

DESMINTIENDO FALSEDADES ACERCA DEL ACUERDO SOBRE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA EN LA AGE

Mucho se ha hablado últimamente acerca del Acuerdo alcanzado entre UGT y la Secretaría de Estado de Función Pública el pasado 3 de noviembre en materia de promoción interna. El problema es que hay **mu-cha confusión** tanto en lo que se ha dicho sobre de ello, como en lo que se argumenta como fundamento de las protestas contra dicho acuerdo que han tenido lugar últimamente.

Recordar que **este sistema no puede ni debe compararse al turno libre**, que consiste en valorar si ese empleado o empleada pública, que ya ha superado uno o varios procesos selectivos anteriormente para llegar a su puesto, dispone de las aptitudes necesarias para ascender dentro de la AGE.

Por otra parte, el proceso selectivo de **promoción interna actual** se basa en la **mera memorización** de un amplio temario, sobre el que prácticamente en su totalidad ya han sido evaluados los aspirantes a promocionar en pruebas anteriores, **no teniéndose en cuenta** otros valores propios de la promoción profesional como son los conocimientos adquiridos en cursos de **formación** impartidos por la Administración o la **experiencia** en el puesto o puestos desempeñados durante la carrera profesional.

Con el **Acuerdo firmado**, simplemente se **pretende simplificar los procesos** de promoción interna **suprimiendo** de los temarios **epígrafes ya evaluados** en otras pruebas y **agilizar los procesos** concentrando estas pruebas en un solo día para reducir tiempos, eliminando pruebas desfasadas como las lecturas.

Referente al grupo A1, lo único que contempla el Acuerdo firmado de forma específica es el proyecto piloto en el proceso selectivo de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, cuyas características son especiales ya que su acceso únicamente existe por la vía de la promoción interna, no habiendo acceso libre. **El cambio que se propone no es reducir el nivel exigido en el proceso selectivo, 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.

Una vez explicado todo esto, **podemos deducir que las críticas vertidas por Inspectores de Hacienda y otros funcionarios y asociaciones del grupo A1** sobre el Acuerdo responden a una lectura errónea del mismo confundiendo además procesos totalmente diferentes (confunden la promoción interna con un proceso extraordinario de cambio de régimen jurídico de personal laboral a personal funcionario), algo difícil de entender viniendo de personas que están en lo más alto del escalafón de la AGE y que se supone suficientemente formadas, por lo que quizá más probablemente **sea fruto del corporativismo** de los que se consideran una élite superior.

Como conclusión decir que con el **Acuerdo de promoción interna**, simplemente se pretende diferenciar los procesos de turno libre de los de promoción interna, teniendo en cuenta que los candidatos a estos procesos son “gente de la casa” que busca avanzar en su carrera profesional. **Se persigue que la Administración General del Estado impulse a sus empleados y empleadas a mejorar profesionalmente, consiguiendo así un personal motivado, actualizado en sus conocimientos e implicado laboralmente con el fin de prestar un mejor servicio público a la ciudadanía.**

CUERPOS GENERALES OEP 2022

CUERPO/ ESCALA	INGRESO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA
C. General Auxiliar de la Administración del Estado	1.150	2.933
C. General Administrativo de la Administración del Estado	4.652	8.505
C. de Técnicos Aux. de Informática de la Admón. del Estado	1.902	450
C. de Gestión de la Administración Civil del Estado	2.873	3.600
C. de Gestión de Sistemas e Informática de la Admón. del Estado	840	600
Total:	11.417	16.088

ACUERDO MARCO PARA TODOS

2022/24



Servicios
Públicos