

La promoción interna, propuesta de UGT

Introducción

La finalidad de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas se establece, como dispone el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), en la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad (art. 69, EBEP).

Por otra parte, las Administraciones Públicas deben adoptar medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional (art. 18.4, EBEP). De esta forma, el artículo 14.c) EBEP, reconoce a los empleados públicos el derecho “a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”.

El EBEP, al referirse a la carrera profesional incorpora la fórmula de la promoción interna como un mecanismo de la propia carrera profesional, relacionada con el cambio de cuerpo de pertenencia, pudiendo ser vertical (ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo de clasificación profesional a otro superior) u horizontal (acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional).

En todo caso, ambas fórmulas, al amparo del principio de igualdad, disponen como su finalidad, el reconocimiento y el premio del mérito, la capacidad y la experiencia de los empleados públicos de carrera, permitiéndoles avanzar en su carrera profesional sin necesidad de cambiar de Administración Pública, asentándose de esta forma, la primacía de la retención del talento humano.

Consideraciones generales

En la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI" (BOE núm. 276, de 17 de noviembre), se presenta la necesidad de que las diferentes Administraciones Españolas impulsen su carrera profesional y revisen sus procedimientos de selección en la promoción profesional, con el objetivo de retener y potenciar el talento de las sus empleadas y empleados públicos, y adaptándose de esta forma, a las nuevas realidades del sector público.

Por otra parte, en el Acuerdo de la comisión de seguimiento del acuerdo marco para una Administración del siglo XXI sobre las líneas de actuación de futura ley de la Función Pública de la Administración del Estado (firmado el 1 de marzo de 2023), se recoge dentro de las denominadas “mejoras de las condiciones de trabajo” de las empleadas y empleados públicos, y con la finalidad de conseguir un mejor aprovechamiento de la experiencia del personal por las organizaciones:

- la promoción del desarrollo profesional,
- la necesidad de establecer medidas que agilicen la promoción interna y,

- el fortalecimiento del compromiso institucional en el fomento de la carrera vertical.

Asimismo, en virtud del anterior Acuerdo, las Administraciones Públicas procurarán que “las convocatorias de acceso libre y de promoción interna sean convocadas simultáneamente, resolviendo de tal manera que en cada oferta de empleo público se garantice la elección previa de puestos a ofertar a las personas que han superado los procesos de cobertura por promoción interna”.

Propuestas concretas

Desde UGT, en atención a las consideraciones anteriores, entendemos que:

PRIMERO.- Debe existir un compromiso expreso de la Gerencia universitaria con la promoción interna del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad Zaragoza, con la inclusión de plazas en todas las ofertas de empleo público de carácter anual.

SEGUNDO.- Los procesos de selección deben ser ágiles, transparentes y garantistas en todas sus fases, reduciéndose especialmente los tiempos entre las convocatorias y la toma de posesión e incorporación de las personas promocionables.

TERCERO.- Como elemento de buenas prácticas, los temarios que incluyan temas de naturaleza no normativa, deben ser completados con las correspondientes referencias bibliográficas. Esta práctica ya se lleva realizando en otras Administraciones Públicas, entre otras, la Biblioteca Nacional Española, para las oposiciones de Bibliotecas y Museos.

CUARTO.- Resulta indispensable una reducción de las materias incluidas en los temarios de la promoción interna y la consecuente simplificación de las pruebas. Así, por ejemplo, entendemos que una opción a tener en cuenta se concretaría en la eliminación de la “Parte General” en la promoción interna en las Escalas de Técnicos Superiores de Informática (A1) y de Técnicos Medios de Informática (A2) y de aquellas otras materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso a las escalas inferiores.

Si hacemos referencia a la promoción interna de la Escala Administrativa, y atendiendo a las materias incluidas en los temarios de las últimas oposiciones de la Escala Auxiliar y de la Escala Auxiliar de Servicios Generales (ambas Resoluciones de 14 de diciembre de 2017, BOE núm. 316, de 29 de diciembre), proponemos, como mínimo la eliminación de los siguientes temas:

1. Ley del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas: los interesados en el procedimiento; la actividad de las Administraciones Públicas; los actos administrativos.

Incluido como Tema 2, Escala Auxiliar y como Tema 2, Escala Auxiliar de Servicio Generales.

5. Estatuto Básico del Empleado Público: personal al servicio de las Administraciones Públicas; derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones; deberes de los empleados públicos y código de conducta; situaciones administrativas.

Incluido como Temas 5, 6 y 7, Escala Auxiliar y como Temas 4, 5, y 6, Escala Auxiliar de Servicio Generales.

12. Estatutos de la Universidad de Zaragoza: el régimen económico, financiero y patrimonial; la reforma de los Estatutos.

Incluido como Tema 18, Escala Auxiliar y como Tema 16, Escala Auxiliar de Servicio Generales.

Por otra parte, solicitamos la modificación de los siguientes temas:

6. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: disposiciones generales; principios de protección de datos; derechos de las personas; encargado del tratamiento y delegado de protección de datos. Reglamento general de protección de datos: definiciones y principios relativos al tratamiento. La política de seguridad de la información y protección de datos personales de la Universidad. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la Ley; el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Por:

6.1. La política de seguridad de la información y protección de datos personales de la Universidad.

6.2. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la Ley; el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

19. El Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza: provisión de puestos de trabajo; formación y perfeccionamiento profesional; jornada y régimen de trabajo; vacaciones, permisos y licencias; situaciones administrativas. El Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza.

20. El Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza: régimen disciplinario; salud laboral; retribuciones; derechos de representación colectiva y de reunión del PAS.

Sustitución de los temas 19 y 20, por: Situaciones administrativas, excedencias, licencias y permisos del personal técnico, de gestión, administrativo y de servicios de la Universidad de Zaragoza.

Adviértase que en el temario de la Escala Administrativa dentro de los procesos de estabilización (EST-13) no se incluyó ninguna referencia al Pacto.

QUINTO.- Entendemos que se debe incluir como mérito a valorar en la fase de concurso de la promoción interna, la titulación académica oficial de nivel superior distinta a la exigida de acceso. Esta inclusión supone dotar a la fase de concurso de una mayor seguridad jurídica, atendiéndose, por otra parte, a la finalidad propia de la Universidad de Zaragoza, es decir, la educación superior universitaria (art. 1, EEUZ; art. 2, LOSU) y al reconocimiento de la iniciativa, el mérito y el esfuerzo de los aspirantes que han deseado mejorar su formación.

Asimismo, en la certificación de la valoración del concurso-oposición de 9 de septiembre de 2022, relativa a los procesos de estabilización se reconocía este mérito (MN 14, 21 y 27 de junio de 2022).

De esta forma, proponemos el siguiente esquema como estructura de la fase de concurso:

FASE CONCURSO ¹							
PROMOCIÓN INTERNA	SERVICIOS PRESTADOS	TOTAL PUNTOS	EJERCICIOS SUPERADOS	TOTAL PUNTOS	TRABAJO DESARROLLADO	TOTAL PUNTOS	TITULACIÓN SUPERIOR (PUNTOS)
A1- TS INFORMÁTICA	Universidades/ Resto AAPP	10	Promoción interna anterior (superación de ejercicios)	10	A1_Informática	8	2
A2- TM INFORMÁTICA	Universidades/ Resto AAPP	10	Promoción interna anterior (superación de ejercicios)	10	A1/A2_Informática	8	2
C1- ADMINISTRATIVOS	Universidades/ Resto AAPP	10	Promoción interna anterior (superación de ejercicios)	10	C1_Administrativo/ A2_Gestión/A1_Técnico	8	2

SEXTO.- La celebración y de las pruebas selectivas, tanto de turno libre como de promoción interna se descentralizará, al máximo posible, teniendo una sede como mínimo en los campos de Huesca, Teruel y Zaragoza.

SÉPTIMO.- La fecha de la publicación de las convocatorias y de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación a las plazas de promoción interna incluidas en las Ofertas de Empleo Público de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, debe ser anterior, según lo acordado entre la Gerencia y la totalidad de la representación sindical, a la fecha de toma de posesión de los aspirantes que han superado en los procesos de estabilización, que en la actualidad se encuentran en proceso de resolución.

¹ Teniéndose como punto de partida la propuesta remitida inicialmente por Gerencia. Se deberá tener en cuenta la existencia de procesos selectivos en los últimos 8 o 10 años.