

INNOVAR EN EL DISEÑO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

JUNIO 2021

**SECRETARÍA FEDERAL POLÍTICA SINDICAL
GABINETE TÉCNICO FEDERAL**



Existen motivos para repensar los mecanismos de selección de personal

Cuestión recogida en el Programa de Acción del I Congreso de UGT-Servicios Públicos. Una reflexión a la que llegamos, por el envejecimiento de las plantillas, no cobertura de las plazas, por la falta de adaptación entre los contenidos de las pruebas a superar y las futuras tareas a realizar, tal y como propone el propio EBEP en su artículo 55.2 letra e). Potencialidad, como tantas otras, que no han sido desarrolladas por el conjunto de las Administraciones Públicas.

En línea con lo expuesto, el Gobierno (el pasado mes de mayo), ha hecho oficial su intención de cambiar la orientación y criterios en materia de selección, centrando las propuestas en la Administración General del Estado (única de la que es directamente responsable). Unas propuestas genéricas que nos parecen interesantes y novedosas, susceptibles de servir, si se estima oportuno, como referencia en el resto de Administraciones Públicas, sectores e incluso el sector público y administración pública institucional.

Por ello hemos considerado oportuno realizar un breve resumen y comentario del documento del Gobierno (en el que participamos dando nuestra versión) que no analiza todos los aspectos de los procesos de selección, y por ello lo completamos con comentarios de otras cuestiones que también consideramos pueden resultar de interés.

Algunas advertencias iniciales

Se resumen en las siguientes:

- Las propuestas del Gobierno van referidas exclusivamente a la Administración General del Estado (AGE).
- El estudio del Gobierno, tras un riguroso diagnóstico, se limita a analizar la planificación de los recursos humanos, la figura de la oposición, el curso selectivo, los órganos de selección, la promoción interna y la igualdad y diversidad en el acceso.
- El diagnóstico, mucho nos tememos, resulta extensible al conjunto de administraciones y sectores (envejecimiento de plantillas, falta de

efectivos, reducción de OPES, plazas que no se cubren, desconocimiento de todas las actividades de las Administraciones Públicas, desajuste entre el sistema educativo y el sistema de acceso, transformación digital, etc.).

- Las propuestas del Gobierno no suponen modificación legal alguna, ni del EBEP, ni de la normativa específica de la AGE (fundamentalmente el RD 364/1995).
- Aunque vamos a ampliar el análisis a otras cuestiones (concurso, concurso-oposición, etc.), insistimos en que no dejan de ser meras orientaciones que consideramos pueden servir de referencia, si así se estima.

Planificación de los recursos humanos

- La planificación obliga a una permanente revisión de los perfiles profesionales con las nuevas competencias requeridas por los cambios sociales, tecnológicos y de gobernanza.
- Una planificación plurianual (3 años) de la oferta de empleo público.
- Elaboración de un mapa actualizado de los Cuerpos y Escalas.
- Publicación en el mes de enero de cada año de un calendario de previsiones de los procesos selectivos, con una estimación del número de plazas, inicio de las pruebas y duración.
- Un plan de comunicación y difusión del empleo público para la captación del talento, que ofrezca información detallada de las funciones y actividades desarrolladas en el sector público, y ponga en valor el trabajo desarrollado por las empleadas y empleados públicos.

COMENTARIO: Se trata de una cuestión clave, sobre la cual desarrollar el pertinente proceso selectivo. En este sentido, consideramos que la planificación no debería basarse en el simple recuento de las bajas producidas o vacantes existentes en los organismos o departamentos, sino que requiere un análisis más complejo. A este respecto, como buena práctica, se debe considerar la OPE de la AGE de 2019, que ya establece una planificación plurianual.

La oposición.

- En la AGE, va continuar siendo el mecanismo prioritario. El EBEP no lo impone, cada Administración puede optar por el mecanismo que considere más oportuno.
- Reducción del número de ejercicios, valoración de las competencias y refuerzo de las pruebas de carácter práctico,
- Supresión de las pruebas consistentes en la mera acreditación memorística de conocimientos mediante exámenes orales y tendencia progresiva hacia pruebas basadas en cuestionarios de respuestas alternativas y en la resolución de casos prácticos.
- Revisión permanente de los programas y temarios de las pruebas selectivas adaptándolos al desempeño real de los puestos de trabajo

COMENTARIO: La Oposición, no es por sí mismo un problema, siempre que se innove y actualice en el diseño del proceso selectivo, la naturaleza de las pruebas y la determinación del peso de las pruebas sobre, al menos, las siguientes premisas:

- *Identificación de contenidos selectivos a partir del análisis del puesto (perfil profesional): Aptitudes (poder), Conocimientos (saber) Destrezas (saber hacer) y Rasgos de personalidad, sin invadir intimidad. (querer hacer)*
- *Criterios de uso y puntuación, mediante un modelo compensatorio.*
- *Mayor transparencia que acredite las garantías de objetividad de la selección y criterios de valoración cuantitativa que se van a utilizar.*
- *Ayudas económicas públicas para la preparación de los procesos selectivos genéricas o a determinadas promociones de universidades, escuelas de formación, etc. (ejemplo Decreto 26/2019 de Valencia y de pasada el RD 211/2019).*

El curso selectivo.

- Potenciación del carácter práctico de los cursos hacia la formación en competencias y en valores públicos e institucionales.

COMENTARIO: En esta materia consideramos se podría incidir en:

La formación sea parte del proceso selectivo, como una fase más del proceso de selección para complementar los resultados de las pruebas, que supere la actual concepción de un simple "complemento" que no afecta al resultado final de las pruebas previamente practicadas.

Definir aún mejor el papel del INAP y las Escuelas de formación de las Comunidades Autónomas, con una mayor vinculación y apoyo de las mismas a las Entidades Locales.

Órganos de selección.

- Avanzar en la profesionalización y cualificación técnica, mediante un sistema de acreditación y de formación por el INAP.
- Mayor transparencia la designación de las personas, con la creación de una bolsa de personas interesadas en formar parte de los órganos de selección.

COMENTARIO: A fecha de hoy, y con carácter general, la Federación continúan demandado la presencia sindical en los tribunales de selección, aunque el EBEP lo prohíbe (art. 60). Eso sí, recordad dos cosas: La existencia de algún Acuerdo en el que participamos a nivel de interventores desde fuera (controlando el correcto desarrollo del proceso); y que conforme al artículo 31.6 del EBEP, estamos legitimados para interponer recursos en vía judicial contra las resoluciones de los órganos de selección.

La promoción interna.

- Potenciar la promoción interna para que el personal considere esta vía de acceso como una oportunidad para desarrollar su carrera profesional, reforzando el carácter selectivo de los cursos a fin de evitar que las plazas convocadas por este sistema se queden desiertas o registren tasas muy bajas de cobertura.

COMENTARIO: Demanda tradicional de la Federación, consistente en sustituir los actuales procesos (idénticos, incluso más complejos que la oferta libre) por cursos selectivos, al menos en la promoción entre subgrupos. En alguna Administración y sector ya se ha implantado este mecanismo que puede servir de ejemplo.

Igualdad y diversidad

- Un sistema de ayudas económicas para la preparación de oposiciones y la puesta a disposición gratuitamente para las personas aspirantes a la preparación de oposiciones de materiales y herramientas de ayuda al aprendizaje (temarios, simuladores de pruebas tipo test, casos prácticos y mejores ejercicios).
- La descentralización de las pruebas selectivas en todo el territorio.

COMENTARIO: Una de las principales novedades del proyecto, que contribuye a eliminar las barreras socioeconómicas en el acceso al empleo público. Que deben concretarse en ayudas económicas públicas para la preparación de los procesos selectivos genéricas o a determinadas promociones de universidades, escuelas de formación, etc. (ejemplo Decreto 26/2019 de Valencia y de pasada el RD 211/2019). También es oportuno incidir en las personas con discapacidad, y que la reserva de cupo, adaptación de las pruebas, etc. tengan continuidad en la elección de plaza, nombramiento, etc.

El concurso.

- No lo analiza el Gobierno, y continua siendo un sistema de ingreso excepcional, cuya utilización ha de estar sólidamente justificada (no basta la alusión a la rapidez) y siempre por norma con rango de ley. Alguna Administración (Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla-La Mancha) lo concreta para determinados puestos. También a fecha de hoy, la justicia veta este mecanismo, como proceso de consolidación o estabilización (Sentencia de la Audiencia Nacional de 14/11/2019).

El concurso oposición.

- Tampoco lo analiza el Gobierno. Es el mecanismo cada más extendido, que cuenta con límites legales y jurisprudenciales en cuanto a porcentajes, sistema "mochila", valoración e méritos, etc. Pero que bien aplicado, goza de todas las garantías y seguridad jurídica para su puesta en práctica.

COMENTARIO: El EBEP, a la hora de definir los mecanismos de selección, no prioriza sobre ninguno de ellos, dejando que sea cada Administración Pública la que, en función de las plazas a convocar, decida cual emplea.

Los sectores: prima su regulación específica

Como se deduce de lo dicho, cada Administración Pública (en virtud de su normativa correspondiente) y cada sector (enseñanza, sanidad, justicia, etc.) tienen una normativa específica, que prima sobre la prevista en la AGE que, insistimos, es la única que analiza el Gobierno. No obstante, quizás, alguna de las propuestas que efectúa puede ser considerada en cada sector u Administración.

Apuntes específicos para la Administración Local

La Administración Local también tiene una normativa específica en materia de selección, el RD 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local. Reglamento que deriva de los artículos 19.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y 91.2 y 100 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

COMENTARIO: Reglamento previo al EBEP que precisa una actualización, pues aunque el EBEP resulta de aplicación preferente, algunas de las concreciones del RD continúan en vigor resultando muy rígidas. Por ejemplo, todo lo relacionado con la confección de las bases, ejercicios teóricos y los temarios. Un elemento más a reformar en el marco normativo de la Administración Local en materia de función pública.

Conclusión: ¡Algo se mueve!

Tres ministros después en función pública, el actual parece haber tomado la iniciativa con la intención de cambiar algunas renuencias clásicas de las Administraciones Públicas. No cabe duda que el Compromiso nº 11 del Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia, adquirido con la UE obliga a ello. Además, es un eslabón más que debe contribuir a que no se vuelva a generar mayor temporalidad.

Por ello, pretender cambiar el actual modelo de selección debe saludarse con un positivismo innovador que nos debe llevar en el conjunto de la Federación a seguir la estela abierta en la AGE, para plantear los avances y mejoras que consideremos, pues se trata de una materia en la que los cambios normativos, o no son precisos o inciden en niveles reglamentarios, instrucciones, etc., susceptibles de modificarse, previa negociación, sin pasar por la asamblea o parlamento.

Porque, la atracción de talento, la mayor transparencia, la mayor vinculación de los puestos a desempeñar y las pruebas a realizar, las necesidades de empleo de la

Administración, la agilidad de los procesos selectivos deben situarse por encima del voluntarismo político, el clientelismo, los criterios económicos, el tradicionalismo y acomodación de muchas Administraciones.