

# LA NECESARIA REFORMA DE LA PROMOCIÓN INTERNA DEL A2 AL A1

## INSPECTORES EN BUSCA DE LA «PUREZA DE SANGRE»

Llevamos semanas contemplando una **desaforada campaña contra la reforma de los criterios en la promoción interna** protagonizada por la Asociación de Inspectores de Hacienda (que ha arrastrado a toda FEDECA con ella).

**Su único fin: que los Técnicos no promocionen a Inspectores.** Además de asustar con el hundimiento de la Administración española si se modifica el actual sistema de acceso al A1 desde el A2, no cesan de repetir que el sistema actual funciona bien.

Sin embargo, la realidad es que **no existe promoción interna real del Cuerpo Técnico al Cuerpo de Inspectores**: no existe promoción interna como instrumento para motivar y aprovechar a quien ha demostrado excelencia en el puesto de trabajo. La prueba: en la última promoción de Inspectores, el 90% de los Técnicos que promocionaron desde el Cuerpo Técnico tenía una antigüedad de solo 2 o 3 años en el mismo. Es decir, normalmente **promociona quien ya preparaba Inspección cuando accedió a Técnico.** La promoción interna como debería ser entendida es absolutamente minoritaria en la AEAT.

Los inspectores, para lograr su objetivo, están desarrollando una cruzada que roza lo cómico contra la figura del test, denigrándolo hasta el absurdo e ignorando conscientemente que **los test se emplean en oposiciones de la categoría de Jueces y Fiscales** o que el examen que quita el sueño a los médicos y en cuya preparación se vuelcan durante meses (**el examen MIR adopta también la forma de un test.**

Ya sabíamos que **los Inspectores, por lo visto, son más importantes que el Presidente del Gobierno** (el 76,4% de los Inspectores gana más que él). Ahora parece que **se consideran también más importantes que el cirujano** que tiene en sus manos la vida de una persona, quien sí puede acreditar sus conocimientos mediante un test.

El proceso resultante de los criterios generales aprobados debe considerar los **méritos y capacidades profesionales del funcionario de la forma más objetiva posible**, garantizando la independencia y profesionalidad de la Administración Pública. Exigir que así sea, **como hacemos desde GESTHA**, está muy lejos de la campaña emprendida por la Asociación de Inspectores para intentar salvar una de las principales coartadas que suelen citar para justificar retribuciones que multiplican las de funcionarios del subgrupo A2 con quienes comparten grupo, funciones, responsabilidades y régimen de incompatibilidades.

Pero, en última instancia, **su objetivo último está claro: perpetuar un sistema en el que los casos de Técnicos con experiencia que acceden al Cuerpo de Inspectores son anecdóticos.**

## EL DEFECTUOSO SISTEMA ACTUAL Y LA NECESIDAD DE REFORMA

En este contexto, GESTHA, junto a otras organizaciones de empleados públicos, ha emitido un documento con una serie de consideraciones respecto a la promoción interna del subgrupo A2 al subgrupo A1 (dentro, por tanto, del mismo grupo A) a raíz de la aprobación de los **criterios generales que regirán los futuros procesos de promoción interna en el ámbito de la AGE.**

Así, a fecha de hoy, además de GESTHA se han adherido a este documento la Asociación de Diplomados Comerciales del Estado, la Asociación de Ingenieros Técnicos del SOIVRE, la Asociación de Arquitectos Técnicos de Hacienda, el Sindicato Estatal de Subinspectores Laborales de Empleo y Seguridad Social y la Asociación Profesional de los Cuerpos de Gestión de Sistemas e Informática de las AA.PP., pudiendo haber nuevas adhesiones próximamente.

Estas organizaciones coincidimos en considerar **necesaria la reforma del sistema actual de promoción interna al subgrupo A1 por parte de quienes estamos transitoriamente incardinados en el A2** ante los defectos del actual sistema y consideramos el acuerdo AGE un paso positivo en este sentido.

En el caso de los Técnicos, es conocida la dureza de las oposiciones del grupo A que hemos superado para formar parte del CTH, así como **la exclusión de los A2 que acordaron los otros sindicatos en las medidas de fomento de la promoción interna en los años 2007 y 2008.**

Estas consideraciones han sido suscritas por GESTHA, además, sin perjuicio de nuestras reivindicaciones históricas. Así, al margen de la necesaria reforma para promocionar al Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda, **mantenemos plenamente que las funciones que ya realizamos los Técnicos son de carácter superior y es necesario nuestro encuadre en un Cuerpo Superior Técnico de Hacienda (A1).**

Os resumimos los principales puntos del manifiesto suscrito por GESTHA y las organizaciones citadas:

1. La **promoción interna es un instrumento de vital importancia** para mejorar el funcionamiento de la Administración Pública, permitiendo aprovechar y retener en ella el talento.
2. **La carrera profesional y la promoción interna** conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y mediante sistemas objetivos y transparentes de evaluación **son derechos individuales del funcionario** recogidos en el EBEP.
3. El acceso al grupo A del funcionariado exige **superar un arduo proceso de selección que no está circunscrito con carácter exclusivo al subgrupo A1**: también para el subgrupo A2 se exige la superación de una rigurosa fase de oposición, que se produce además en condiciones de alta concurrencia.

4. **El actual sistema de promoción interna al subgrupo A1 adolece, entre otros, de los siguientes defectos**, que redundan en perjuicio de los funcionarios del subgrupo A2, así como de la calidad del servicio público y del interés general:
- **Fracasa en su objetivo de reclutar personal**, presentando tasas de cobertura de plazas extraordinariamente bajas (lo que se agrava en el actual contexto de pérdida generalizada de efectivos en la AGE).
  - **Incentiva la desatención de la actividad laboral para preparar pruebas memorísticas**, penalizando la excelencia en el trabajo, la experiencia y a las personas con cargas familiares.
  - Da plena importancia a lo memorístico frente a las capacidades adquiridas y la experiencia, en **sentido opuesto de lo buscado por el actual modelo educativo**.
  - A pesar de enfocarse a trabajadores con años de experiencia, **ignora los méritos y capacidades demostrados en la vida profesional**.
5. Por todo lo expuesto, consideramos necesaria la reforma del sistema actual de promoción interna del subgrupo A2 al subgrupo A1 y consideramos **un paso positivo** en este sentido la aprobación de los criterios generales que regirán los futuros procesos de promoción interna en el ámbito de la AGE.

5 de diciembre de 2022



## Valoración sobre los criterios generales que regirán los futuros procesos de promoción interna en el ámbito de la Administración General del Estado

*Diciembre 2022*

Desde las organizaciones que suscriben este comunicado consideramos que el acuerdo alcanzado entre las principales centrales sindicales y la Secretaría de Estado de Función Pública el pasado 3 de noviembre contribuye a la necesaria mejora de la promoción interna a los cuerpos clasificados en el subgrupo A1 de la Administración General del Estado (AGE), en el marco del proceso de modernización progresiva de la misma para lograr que la Administración Pública atraiga talento y lo gestione y retenga eficazmente, en aras de la excelencia en la provisión del servicio público.

A la luz del debate suscitado a raíz del mencionado acuerdo, manifestamos lo siguiente:

1. La **promoción interna es un instrumento de vital importancia** para mejorar el funcionamiento de la Administración Pública porque **fomenta la motivación, el esfuerzo y la excelencia** de los trabajadores. Permite aprovechar y retener el talento en la Administración Pública, en beneficio de la excelencia en la provisión del servicio público y, por tanto, del interés general.
2. Creemos que **en ningún caso la promoción interna puede ni debe compararse con el turno libre**, ya que ambos procesos responden a criterios y necesidades diferentes. Mientras que el turno libre debe introducir pruebas rigurosas de acceso para valorar la idoneidad de un candidato para formar parte por primera vez de la AGE, la promoción interna, debe atender principalmente al desempeño profesional para valorar si el candidato dispone de las aptitudes necesarias para ascender dentro de la AGE, como sucede en cualquier otro ámbito laboral.
3. **El derecho a la carrera profesional y a la promoción interna es un derecho individual del funcionario** recogido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
4. Este derecho y los principios constitucionales antedichos se ven afectados de facto para numerosos colectivos de la AGE, incardinados transitoriamente desde hace más de quince años en el subgrupo A2, por las deficiencias que tiene el modelo actual. Los problemas perjudican a los trabajadores públicos afectados por el funcionamiento defectuoso del sistema de promoción interna, pero sobre todo perjudican a los ciudadanos, ya que **un servicio público de calidad requiere plantillas adecuadamente dotadas, motivadas y, además, capacidad de retención y gestión del talento**.
5. Debe tenerse en cuenta que el acceso al grupo A del funcionariado exige **superar un arduo proceso de selección que no está circunscrito con carácter exclusivo al subgrupo A1**. El acceso al funcionariado, también para el grupo A2, exige la superación de una rigurosa fase de oposición que además se produce en condiciones de alta concurrencia. De hecho, el Estatuto del Empleado Público de la AGE deberá tomar en consideración, una vez generalizada la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del Texto Refundido, las características

de las pruebas de acceso, así como el nivel de responsabilidad de las funciones desempeñadas, para la definitiva inclusión de los correspondientes cuerpos de funcionarios en los subgrupos A1 y A2.

Consideramos, por tanto, que el sistema actual de acceso presenta los siguientes problemas:

- **No se cubren las plazas, de forma generalizada.** La calidad del servicio de la Administración Pública requiere que, cuando se detecta una necesidad de personal y se convoca una plaza, esta plaza se cubra salvo situación excepcional. Si el sistema deja desiertas de forma generalizada las plazas convocadas, es un sistema que **fracasa en su objetivo de reclutar personal**. En este sentido, el sistema de promoción interna ha presentado unas tasas de cobertura de plazas extraordinariamente bajas, lo que refleja un rotundo fracaso en su funcionamiento. La sistemática falta de cobertura de las plazas es un problema grave para la Administración que afecta negativamente la calidad del servicio público: cada plaza convocada y no cubierta lleva a una plaza vacante y, por tanto, a un deterioro del servicio al ciudadano. Esta situación se agrava al producirse en un contexto de **pérdida de efectivos generalizada en la AGE en los últimos años**, cuantificada en una pérdida neta del 22% en el periodo de 2010 a 2020<sup>1</sup>, ocasionada por razones diversas, entre las que se encuentra la escasa cobertura de plazas en la promoción interna. Además, se espera que la situación se agrave en los próximos años dado que se estima que el 56,30% de la plantilla actual se jubile desde hoy a 2030.
- **El sistema de promoción interna actual al subgrupo A1 incentiva a desatender la actividad laboral, y penaliza la excelencia en el trabajo, la experiencia y a las personas con cargas familiares**, en contra de la calidad del servicio público y del interés general. La promoción interna es un instrumento esencial para motivar a los empleados públicos, incentivarles a realizar una labor excelente y una forma de reconocer el esfuerzo, los méritos y capacidades que demuestran. Permite, además, gestionar y retener el talento de los mejores trabajadores, evitando que los mejores se vayan a otros empleos ante la ausencia total de perspectiva real de progresión laboral.
- **El sistema actual incentiva a lo contrario, a desatender la actividad laboral para preparar las pruebas memorísticas**, en perjuicio de la calidad del servicio público. Los candidatos dedican generalmente años a preparar pruebas, las cuales absorben gran parte de sus energías y en ocasiones llevan a excedencias sin sueldo en los casos de quienes se lo pueden permitir. **El sistema, además, y en contra de toda lógica, penaliza a las personas que asumen mayores responsabilidades laborales y que acumulan mayor experiencia, mérito y logros en la Administración**, ya que su compromiso profesional les otorga un menor tiempo disponible para preparar las pruebas, y también porque el propio paso del tiempo les aleja de las particularidades del proceso de oposiciones. También penaliza la igualdad de oportunidades de promoción para las personas, y grupos sociales, con

---

<sup>1</sup> Extraído del informe “Orientaciones para el cambio en materia de selección de la Administración General del Estado” del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2021.

mayores cargas y responsabilidades familiares, al ser difícil compaginar dichas cargas con la preparación de las pruebas.

- **El sistema ignora información clave para valorar candidatos al no tener en cuenta los méritos y capacidades demostrados en la vida profesional**, a pesar de ser una promoción interna y, por lo tanto, estar enfocado a trabajadores que llevan años desempeñando su labor en la Administración Pública. No considerar el desempeño laboral de un trabajador en una organización para valorar la pertinencia de su promoción interna conlleva que la Administración Pública, en perjuicio de la selección de los mejores candidatos, renuncia a utilizar una información muy valiosa para determinar la capacidad y rendimiento esperado de un candidato. Además, contraviene los principios de mérito y capacidad al excluir de la valoración las demostraciones de mérito y capacidad más relacionadas con el trabajo a desempeñar, como son las obtenidas en la vida profesional y en la misma organización, la AGE. En los procesos de selección, los profesionales de los recursos humanos toman en consideración los méritos y capacidades demostradas en la carrera profesional de cualquier candidato que se postule a un puesto. No tener en cuenta dichos méritos y capacidades en los procesos de promoción interna de cualquier organización va en contra de cualquier lógica y sentido común.
  - Creemos que el tradicional sistema de promoción interna, donde se da una total importancia a lo memorístico frente a las capacidades adquiridas y la experiencia, **va en contra del actual modelo educativo**, donde cada vez prima menos la capacidad de memorizar y se valora más el aprendizaje continuo y la capacidad de resolver problemas prácticos y relacionados con la realidad profesional en la que uno se encuentre.
  - Del mismo modo, el **actual sistema de promoción en España se basa en unos criterios casi únicos**, que ninguna organización privada ni casi ningún gobierno ni institución pública del mundo sigue manteniendo en la actualidad. La reforma planteada se enmarca en el necesario e imparable proceso de modernización de la administración pública, que la debe acercar cada vez más a criterios de eficacia y eficiencia homologables del resto de países de la Unión Europea.
6. Por ello, consideramos que las modificaciones en los criterios generales para el acceso al subgrupo A1 contempladas en el Acuerdo responden a los problemas citados y **en ningún caso suponen una amenaza a la independencia y profesionalidad de la Administración Pública**. Al contrario, contribuyen a la mejora en el funcionamiento de esta, dado que permite valorar mejor los méritos y capacidades de los candidatos, así como generar los incentivos correctos para el desarrollo profesional y un desempeño óptimo de los trabajadores, lo que redundará en una mejora a la prestación del servicio público.
7. En efecto, la introducción de una fase de concurso, a través de criterios objetivos como los planteados en el Acuerdo que permitan considerar los méritos y capacidades profesionales del funcionario, resulta fundamental en un contexto como el de la promoción interna, que, a diferencia del turno libre y por su propia naturaleza de **promoción interna, debe considerar los**

**méritos alcanzados por el funcionario a lo largo de su trayectoria profesional.** Ello permite complementar el examen de competencias de la fase de oposición, la cual no desaparece. El concurso, por lo tanto, no sería un sustituto, sino un complemento, del examen de competencias, en el que los candidatos deben probar que tienen todos los conocimientos necesarios para ejercer la labor en cuestión, sin los cuales no pueden promocionar.

8. En este sentido, hay que volver a recordar **que los funcionarios que concurren en los procesos de promoción interna ya han sido examinados con anterioridad**, superando las oposiciones establecidas legalmente en sus respectivos procesos, y cuentan con años de experiencia profesional en la Administración General del Estado. Este hecho, junto con el respeto al derecho reconocido en la normativa a la carrera profesional y promoción interna del funcionario, el claro interés público que existe en incentivar el esfuerzo y la excelencia de los funcionarios, el cual redundará en el beneficio del ciudadano gracias a un servicio público de mayor calidad, la retención del talento y la utilización de toda la información disponible relevante y pertinente para seleccionar a los mejores, justifican de modo inequívoco que la promoción interna cuente con una fase de concurso complementaria a la de oposición.

Por todo lo anterior, **celebramos el acuerdo alcanzado** como un paso necesario para mejorar el proceso de promoción interna a los cuerpos clasificados en el subgrupo A1, y avanzar hacia una Administración Pública con plantillas adecuadamente dotadas, mejor gestionada y con la posibilidad de retener el talento, siempre **en beneficio de la excelencia en la provisión de los servicios públicos y del interés general de todos los ciudadanos.**

*Suscriben conjuntamente este comunicado*



**Asociación de Diplomados Comerciales del Estado<sup>2</sup>**



**Sindicato de Técnicos de Hacienda<sup>3</sup>**



**Asociación de Ingenieros Técnicos del SOIVRE<sup>4</sup>**



**Arquitectos Técnicos de Hacienda<sup>5</sup>**



**Sindicato Estatal de Subinspectores Laborales de Empleo y Seguridad Social<sup>6</sup>**

<sup>2</sup> [info@diplomadoscomerciales.org](mailto:info@diplomadoscomerciales.org)

<sup>3</sup> [gestha@gestha.es](mailto:gestha@gestha.es)

<sup>4</sup> [soivre@gmail.com](mailto:soivre@gmail.com)

<sup>5</sup> [info@asociacionath.com](mailto:info@asociacionath.com)

<sup>6</sup> [seslaess@mites.gob.es](mailto:seslaess@mites.gob.es)