

## PROMOCIÓN INTERNA Y RESERVA DE PROVINCIA: UN SISTEMA FRACASADO

### ¿PARA QUÉ SIRVE LA PROMOCIÓN INTERNA?

La **promoción interna (PI)** es un **derecho** reconocido a los empleados públicos [art. 14.c) EBEP] y constituye, como el derecho a la carrera profesional, una manifestación de la progresión profesional de aquellos.

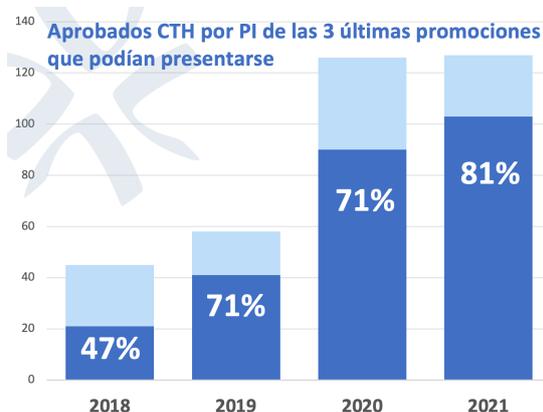
Es tal su importancia que el ordenamiento establece un mandato a la Administración para que adopte **medidas que incentiven la participación** de su personal en tales procesos selectivos [art. 18.4) EBEP].

**¿Pero sirve el diseño actual de la promoción interna en la AEAT a los objetivos pretendidos? Rotundamente NO.**

### ESTO NO ES VERDADERA PROMOCIÓN INTERNA

Siendo la PI un mecanismo de progresión profesional dirigido a **quien ya forma parte de la organización**, a la vez que permite a la Administración seleccionar mejor y poner en valor a un personal que ya conoce y que atesora conocimientos y cultura de la organización, a todas luces **el actual sistema ha fracasado** en la AEAT.

La prueba se encuentra en los datos de aprobados por promoción interna: **quienes aprueban no son funcionarios experimentados, sino noveles**. Así, en las últimas convocatorias de PI al CTH, **más del 80% de los aprobados pertenecían a las tres últimas promociones** con derecho a presentarse. Una tendencia que viene consolidándose desde 2007 y que es predicible también de la promoción interna del CTH al CSIHE.



ANTIGÜEDAD C1	2018	2019	2020	2021
<b>ATERIORES A 2007</b>	13	8	16	9
2007	1	2	1	1
2008	6	1	2	
2009	2	1		
2010	1		1	
2011	1			
2012	3	2	2	
2013	10	3	2	
2014	8	10	12	5
2015		8	14	9
2016		23	34	20
2017			42	62
2018				21
<b>TOTAL APROBADOS:</b>	<b>45</b>	<b>58</b>	<b>126</b>	<b>127</b>

En definitiva, la gran mayoría de **quien consigue plaza por promoción interna estaba preparando la oposición ya por turno libre**. La PI ha mutado en un escalón hacia la oposición que realmente se persigue, pasando brevemente por el cuerpo inmediato anterior.

El modelo existente no estimula la promoción entre los experimentados ni la progresión laboral. **Esto no es promoción interna, es otra cosa**. Un verdadero sistema de promoción interna requerirá algo más que cambios cosméticos.

### LA RESERVA DE PROVINCIA, EL FACTOR DISTORSIONADOR DEFINITIVO

Pero, además de fracasar en su objetivo, el sistema ha provocado un importante e indeseable efecto: a la promoción interna se la dotó de un incentivo, **la reserva de provincia/localidad** (que, al pactarse para todos menos para promocionar desde el A2, es en realidad un privilegio) que ha acentuado la desviación del sistema respecto de sus fines y devenido en factor determinante de la **insostenible crisis de movilidad de los TH**.

Dicha crisis de movilidad de los Técnicos y la reserva de provincia de los Agentes, que se retroalimentan, han **empujado a quienes se preparaban al CTH a aprobar primero las oposiciones de Agente**, al crecer la sensación de que es la mejor opción para llegar al destino deseado.

De esta manera, se ha provocado lo contrario a lo buscado: un **desbocado efecto llamada** en el turno libre de los Agentes y en la promoción interna al CTH (y solo en esos dos procesos). Los datos son reveladores:



Como puede observarse, no se fomenta el turno libre de CTH, cuyo número de aspirantes por libre está estabilizado o incluso se reduce (con una media en torno a 3400), al igual que ocurre con el CSIHE (con una media de unos 800 aspirantes).

A la par, **se ha multiplicado el número de presentados por turno libre a Agentes** (con incrementos de hasta el 212% respecto del año 2016) y, correlativamente, **se ha disparado el número de aspirantes por promoción interna al CTH.**

### **CONSECUENCIA DIRECTA DEL FRACASO DEL SISTEMA: CRISIS DE MOVILIDAD DEL CTH**

De esta forma, la crisis de movilidad de los Técnicos ha llegado a una situación insostenible. Unos **1.200 TH** aspiran a cambiar de provincia, de los que **más de 900 firmaron un escrito de protesta** que ya se hizo llegar en su momento a RRHH.

Por su parte, los paneles de Técnicos, cicateros en sus convocatorias y en sus adjudicaciones, no logran aliviar la tensión de movilidad del colectivo: en el panel 2022P09 **el 87% de los participantes no excluidos que deseaban cambiar de provincia (677 Técnicos) NO consiguieron acceder al destino que deseaban** como primera opción. Acto seguido pueden asistir a **cómo se entregan esos destinos a personal que acaba de llegar al Cuerpo**, como hemos denunciado repetidamente.

Y, por si el sistema no fuera suficientemente injusto, **los Agentes que han aprobado por promoción interna la oposición al CTH pueden participar desde la Escuela de Hacienda en el panel de Agentes y obtener como tales una plaza que nunca llegarán a ocupar pero que les permitirá llegar al destino como Técnicos.** No es algo anecdótico: un tercio de los más de 800 Agentes que buscan movilidad se ha presentado a las oposiciones al CTH.

### **ÚLTIMA OPORTUNIDAD DE CORREGIR LA SITUACIÓN ANTES DEL CONFLICTO**

16 años después de acordarse una medida que se ha revelado equivocada, la Ley de Función Pública ofrece una oportunidad única para rectificar. Y es que **ni el EBEP ni el proyecto de Ley de la Función Pública reproducen la facultad de la Administración para dotarse del mecanismo de la reserva.**

En definitiva, y como hemos visto, **la reserva de provincia no sirve a la finalidad perseguida:** no incentiva la promoción profesional de los Agentes, no interesa a los Técnicos... y tampoco interesa a la AEAT, cuyas necesidades y planificación de RRHH pueden ser distorsionadas por el privilegio.

Por su parte, **las otras organizaciones sindicales apuestan por mantener este privilegio** solo para no evidenciar el error cometido y por su sesgo en la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Administración tiene la oportunidad de corregir la situación. **Si la deja pasar, para los Técnicos solo quedará el conflicto.**

