



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 3976/2021

Asunto: Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León / Resolución

Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

En dicho expediente el autor de la queja señalaba que *“por parte de la Junta de Castilla y León (Consejería de la Presidencia) parece existir un especial interés en impedir que los funcionarios del Cuerpo de Gestión, de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, puedan progresar en su carrera profesional, y promocionar al Cuerpo Superior de la mencionada Administración”*. En concreto, aludía a la Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (pero también a otras convocatorias anteriores para ingreso, por el mismo sistema de acceso, en el Cuerpo Superior).

En consecuencia, y con fecha 26 de julio de 2021, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre las distintas cuestiones planteadas por el autor de la queja. Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe de fecha de entrada 13 de septiembre de 2021.

No obstante, y atendiendo a lo solicitado por esta Institución, el interesado nos trasladó, antes de la remisión de su informe, una copia del recurso de reposición interpuesto por XXX contra la Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (escritos



de fechas 10 de mayo y 28 de mayo de 2021), así como una copia de la “Orden del Consejero de la Presidencia por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto por XXX contra la Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”, de 14 de julio de 2021.

En cualquier caso, y como ha quedado expuesto, el autor de la queja aludía a la Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (pero también a otras convocatorias anteriores para ingreso, por el mismo sistema de acceso, en el Cuerpo Superior), y planteaba distintas cuestiones.

En primer lugar, ponía de manifiesto que *“en la última convocatoria celebrada para ingreso por el sistema de acceso por promoción interna en el Cuerpo Superior de la Administración, solo se cubrieron un 10 por ciento de las plazas convocadas, y en la anterior no se llegó a cubrir ni el 50 por ciento de las mismas (aunque no se indica expresamente, entendemos que se refiere a la Resolución de **13 de marzo de 2018** por la que se convoca proceso selectivo para cubrir 30 plazas por promoción interna en el Cuerpo Superior de la Administración de Castilla y León, proceso selectivo que solamente superaron 3 aspirantes, así como a la Resolución de **1 de junio de 2016** por la que se convoca proceso selectivo para cubrir 25 plazas por promoción interna, también en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y que superaron 12 aspirantes)”*, y añadía que *“Esta situación ha venido a coincidir con la sustitución del primer ejercicio del proceso selectivo, que tradicionalmente consistía en contestar por escrito un cuestionario de preguntas con respuestas múltiples (formato tipo test), por un ejercicio escrito de 40 preguntas cortas propuestas por el Tribunal”*, así como que *“los exámenes tipo test son los más objetivos que existen, tanto en su elaboración como en su desarrollo y posterior corrección”*

En segundo lugar, también ponía de manifiesto que *“(…) ahí están los distintos temarios de los cuerpos de la Administración General para comprobar que muchos temas se repiten de unos cuerpos a otros, sin que ello tenga mucha lógica. Lo que resulta significativo, y a modo de ejemplo, es que se siga incluyendo en el temario del Cuerpo Superior la Constitución Española, cuyo conocimiento ya se ha tenido que demostrar con anterioridad, en numerosas ocasiones, pues se exige para el acceso desde los cuerpos más básicos de la Administración”*.

En tercer lugar, realizaba las siguientes consideraciones sobre el primer ejercicio de la fase de oposición, y sobre la fase de concurso.



1.- Fase de oposición (primer ejercicio)

En concreto, y partiendo de que la Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, señala que el primer ejercicio de la fase de oposición “Consistirá en responder por escrito 40 preguntas cortas (...) Será calificado de 0 a 40 puntos. El tribunal determinará la puntuación necesaria para alcanzar la calificación mínima y declarar por tanto aprobado el ejercicio; esta decisión se tomará por el tribunal con anterioridad a la identificación de los aspirantes”, alegaba que *“La convocatoria no especifica la manera en la que el tribunal calificador deberá determinar la puntuación necesaria para alcanzar la calificación mínima y declarar, por tanto, aprobado el primer ejercicio”*.

2.- Fase de concurso

También se refería el autor de la queja a la “Fase de concurso”, ya que la Orden PRE/473/2021, de 19 de abril, dispone que los méritos a tener en cuenta son la antigüedad (en cuerpos o escalas del subgrupo A2), el grado personal consolidado y el trabajo desarrollado. Sin embargo, consideraba que *“dos aspirantes que cuenten con la misma antigüedad en el Cuerpo de Gestión (Subgrupo A2), pero que uno de ellos cuente con más años de servicios prestados en cuerpos o escalas de otros subgrupos, no deberían obtener la misma puntuación, ya que se estaría vulnerando el principio de mérito”*, y, además, entendía que *“deberían incluirse, entre los méritos objeto de valoración, los cursos de formación, como sí se tienen en cuenta en los distintos procesos selectivos por el sistema de acceso por promoción interna en la Administración General del Estado”*.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones:

La problemática planteada, si bien con carácter general, ha sido puesta de manifiesto en la comparecencia del Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia para informar a la Comisión de la Presidencia sobre “Programa de actuaciones a desarrollar en la legislatura” (sesión de 16 de mayo de 2022), en la que señaló que *“(…) vamos a impulsar en esta legislatura en la Comunidad de Castilla y León la adecuación de la política de selección de personal, nuestra política de captación de talento. Lo que se va a traducir en una actualización de los procesos de selección, contenidos y procedimiento (...). Por ello, vamos a poner en marcha la mesa técnica plural, que se va a constituir en los próximos días, fruto de un reciente acuerdo suscrito en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos”*.

Por lo demás, y aunque no se cita expresamente, entendemos que “el reciente acuerdo” a que se refiere el Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia en su comparecencia se trata del “Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la



Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo a la constitución de una comisión de trabajo, en el seno de esta Mesa, para el análisis de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, y de acumulación de procesos selectivos de las ofertas de empleo público 2019, 2020 y 2021 no correspondientes a la estabilidad en el empleo regulada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público (4 de mayo de 2022).

Pues bien, se señala en el mismo que *“la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, en sus reuniones de los días 24 de marzo, 1 y 7 de abril de 2022, adopta el siguiente Acuerdo:*

(...)

Segundo. – Con el fin de avanzar en esta mejora de la política de selección, esta Dirección General de la Función Pública apuesta por la constitución de una comisión de trabajo, en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, para el análisis de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos, excluidos aquellos que afecten a personal docente y personal de instituciones sanitarias.

(...)

La referida comisión desarrollará las siguientes funciones:

- El estudio de los procesos de selección que actualmente desarrolla la Administración Autonómica (pruebas, temarios, órganos de selección, etc.), con objeto de elaborar un diagnóstico de situación.

- El estudio de alternativas a dicho diagnóstico para la mejora de la captación de talento.

- Elaborar un informe final con un conjunto de propuestas para la mejora de los procesos de selección que realice la Administración Autonómica, con el objetivo de captar a las personas más cualificadas para un desempeño de sus funciones eficaz y acorde a las necesidades del servicio público que se presta a la ciudadanía.

- Proponer una planificación y calendario de procesos selectivos anual en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma”.

No obstante, y teniendo en cuenta las referencias que se contienen en el citado Acuerdo a las reuniones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de los días 24 de marzo, 1 y 7 de abril de 2022, hemos procedido a analizar las actas de la Mesa correspondientes a dichas reuniones publicadas en la dirección



<https://empleopublico.jcyl.es> (Empleados Públicos / Servicios para el empleado/ Información sindical / Mesas de negociación / Mesa general de negociación de los empleados públicos).

En primer lugar, en el acta de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24 de marzo de 2022 consta la intervención del representante del CSIF en los siguientes términos: *“En primer lugar, queríamos reiterarnos en las cuestiones generales planteadas en el punto tercero del orden del día de la MGNEEPP celebrada el pasado 17 de diciembre de 2021”*.

Por lo tanto, y, teniendo en cuenta que dicha organización sindical se remite a la reunión de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 17 de diciembre de 2021, y consultada el acta de la misma, observamos que en la misma consta lo siguiente:

En primer lugar, la intervención de la **Sra. Presidenta** en la que, entre otras cuestiones, señala que *“A su vez, el acuerdo propone la creación de una mesa técnica donde se realice un estudio de los cambios que deben obrar en los procesos selectivos, ya que hay muchos temarios que se encuentran desfasados, modelos de exámenes antiguos, etc. Lo que se plantea es un modelo parecido al del Estado, como un grupo de análisis de procesos selectivos y de mejoras. Por último, insiste en la importancia de reformar los procesos selectivos de promoción interna, ya que se está frenando el desarrollo profesional de los empleados públicos”*.

En segundo lugar, la intervención del representante de **CSIF** en los términos que, por lo que aquí interesa, se indican a continuación:

“Así mismo, y para evitar situaciones como las que se han dado en algunos procesos, hemos venido solicitando que a las pruebas se les aplique el examen tipo test, incluidos los supuestos prácticos, aportando objetividad, y la negociación del nivel de las pruebas con las centrales sindicales, creándose un equipo multidisciplinar independiente, profesional y con el reconocido prestigio adscrito a la Dirección General de la Función Pública para el desarrollo de estos procesos, al igual que existe en el INAP.

Desde CSIF tenemos que hacer especial mención a la promoción interna como una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser promovida por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito para promoción profesional, como la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a superiores, porque es un derecho de los empleados públicos a la carrera profesional. No se puede permitir



situaciones de procesos selectivos de promoción interna con mayor dificultad que para el acceso libre, como los que han tenido que sufrir empleados públicos recientemente.

Es necesario en los procesos de promoción interna ayudar a la promoción profesional con la elaboración de temarios estándar gratuitos y actualizados por la Administración, que faciliten la formación adecuada en las distintas competencias funcionales y cuerpos afectados. También es fundamental el impulso del desarrollo de acciones formativas de apoyo dirigidas a quienes deseen preparar las pruebas selectivas para los procesos de promoción interna con la inclusión en los planes de formación de la ECLAP de los cuerpos y competencias funcionales más numerosos.

Por tanto, no podemos estar más de acuerdo con la propuesta hecha con respecto a la promoción interna”.

En consecuencia, y a la vista de lo expuesto, ninguna duda parece ofrecer la conveniencia de que por parte de la comisión de trabajo (creada en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos), y “con el fin de avanzar en la mejora de la política de selección”, se agilice el análisis de los procesos de acceso al empleo público en general, y, de forma específica, el de los procesos selectivos de acceso por promoción interna.

Finalmente, y en relación con las manifestaciones del reclamante relativas a que “la convocatoria no especifica la manera en la que el tribunal calificador deberá determinar la puntuación necesaria para alcanzar la calificación mínima y declarar, por tanto, aprobado el primer ejercicio”, debemos poner de manifiesto que sobre dicha cuestión ya nos pronunciamos en el contexto del expediente 20182214 (y 3 más acumulados 20182223, 20182242, 20182258), relativos al proceso selectivo para ingreso, por promoción interna, en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León convocado por Resolución de 13 de marzo de 2018 (que establecía, también, que el primer ejercicio sería calificado de 0 a 40 puntos, así como que el tribunal determinaría la puntuación necesaria para alcanzar la calificación mínima y declarar, por tanto, aprobado el ejercicio; puntuación que se fijó con posterioridad en 18,00 puntos, y que se cuestionaba en los recursos de alzada presentados por los aspirantes).

En concreto, se indicaba en la parte dispositiva de nuestra Resolución de 10 de julio de 2019 lo siguiente: “1.- Que por parte de ese Centro Directivo, y en futuras convocatorias de procesos selectivos para ingreso por el sistema de acceso por promoción interna en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se valore la inclusión en las mismas de las circunstancias que el Tribunal calificador deberá tener en cuenta para determinar la puntuación necesaria para alcanzar la calificación mínima y declarar, por tanto, aprobado un ejercicio (dificultad del mismo,



nivel de los aspirantes, precedentes, etc.). 2.- Que en esas mismas convocatorias se valore, igualmente, la inclusión de dichas circunstancias en los acuerdos de los Tribunales calificadoros en virtud de los cuales se determine dicha puntuación y que las mismas sean también (y no solamente la puntuación) objeto de la debida publicidad”. Dicha Resolución fue objeto de respuesta por esa Consejería que, mediante escrito de 12 de septiembre de 2019, puso en nuestro conocimiento que *“Será en ese marco de revisión de las convocatorias en el que las recomendaciones contenidas en su resolución serán valoradas, pudiendo tener su reflejo, bien en las propias bases, bien como guía de actuación en el manual para los tribunales calificadoros”*.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.- Que por parte de ese Centro Directivo, y con el fin de “avanzar en la mejora de la política de selección”, se realicen las actuaciones oportunas tendentes a que la comisión de trabajo (creada en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos) agilice el análisis de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos.

2.- Que en dicha comisión de trabajo se analicen de forma específica los procesos selectivos de acceso por promoción interna, y, en concreto, los procesos de acceso al Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López