



**ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (ARTÍCULO 36.3 TREBEP) SOBRE MODELO ORGANIZATIVO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL IV CONVENIO ÚNICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

En Madrid, a 27 de mayo de 2024

Tanto el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022, como el Real Decreto 625/2023, de 11 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2023, señalan en sus respectivos artículos 3, apartado 8, que *“las convocatorias de personal laboral se regirán por su normativa específica y les será de aplicación las reglas de celeridad y agilidad en el desarrollo de los procesos selectivos previstas en este real decreto”*.

Asimismo, el apartado décimo del Acuerdo de 10 de julio de 2023 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre la Oferta de Empleo Público para el año 2023, establece que se constituirá un grupo de trabajo para el estudio particular sobre el modelo organizativo de selección del personal laboral del IV Convenio Único de personal laboral de la Administración General del Estado, buscando fórmulas organizativas más fáciles y eficientes.

En este sentido, previa negociación en el grupo de trabajo creado a tal efecto, las organizaciones sindicales y la Administración, integrantes de la Mesa General de la Administración General del Estado del artículo 36.3 TREBEP,

**ACUERDAN**

**Primero.-** Ratificar el borrador de acuerdo que figura en el ANEXO para su tramitación como Acuerdo de la Comisión Paritaria del IV Convenio Único de personal laboral de la Administración General del Estado.

**Segundo.-** Las medidas contenidas en dicho Acuerdo deberán aplicarse a partir de las convocatorias que se publiquen en ejecución de las Ofertas de Empleo Público para 2021 y 2022.

**Por la Administración General del Estado**

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**



**Por las Organizaciones Sindicales**



**CSIF**



**UGT**

**CCOO**

**CIG**

**ELA**

## ANEXO

### ACUERDO SOBRE CRITERIOS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL DEL IV CUAGE

**Primero.-** Se establecerán unas bases comunes que reflejarán los aspectos esenciales de la selección y que serán de aplicación a todas las convocatorias. En cada convocatoria se podrán establecer bases específicas en función de las especialidades o de las características de las plazas que se convoquen, de acuerdo con lo previsto en el IV Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración General del Estado (en adelante, IV CUAGE), previa información en la Comisión Paritaria.

**Segundo.-** Los procesos selectivos se convocarán y ejecutarán de acuerdo con los principios de agilidad y eficiencia. Las convocatorias deberán ejecutarse en el plazo máximo de un año desde su publicación, salvo causa justificada de la que se informará en la Comisión Paritaria.

**Tercero.-** Se definirán claramente los requisitos de titulación exigidos en cada convocatoria, con las correspondientes equivalencias, evitando referencias genéricas.

**Cuarto.-** Turno libre.

1.- El sistema selectivo será, con carácter general, el de oposición.

Las bases comunes de las convocatorias podrán establecer, motivadamente, el sistema de concurso-oposición, únicamente para las especialidades en las que exista normativa específica que lo exija.

2.- La oposición constará de un máximo de dos pruebas; una de tipo test, y otra de carácter práctico. Esta prueba práctica podrá ser de desarrollo escrito, de preguntas tipo test, o de cualquier otro tipo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del IV CUAGE.

En las bases de las convocatorias se podrá habilitar a los tribunales para que, siempre que ello sea posible en función del tipo de pruebas y el número de personas aspirantes, se acumule la celebración de ambas pruebas en un mismo día y lugar de celebración.

Siempre que el número y distribución de las personas candidatas lo permita, las pruebas se realizarán de forma descentralizada.

En las pruebas tipo test, las preguntas tendrán cuatro respuestas alternativas, de las cuales sólo una será la correcta. Las respuestas incorrectas penalizarán.

Se incluirán preguntas adicionales de reserva que serán valoradas en el caso de que se anule alguna de las planteadas, y en los casos de empate en las calificaciones de dos o más personas aspirantes.

En las bases comunes se establecerán los criterios de desempate, que en ningún caso podrán establecer la realización de pruebas adicionales.

3.- Se incluirá una previsión expresa en las bases relativa a la creación de relaciones de personas candidatas elaboradas por los tribunales para la contratación de personal laboral temporal en cada especialidad, preferiblemente de carácter provincial, siempre que exista un número suficiente de personas aspirantes que hayan obtenido la puntuación mínima exigida.

#### **Quinto.- Promoción interna.**

1.- Sistema selectivo. Será el de concurso - oposición. Los temarios y las pruebas de la fase de oposición estarán adaptados a la naturaleza y características de la promoción interna.

2.- Fase de concurso. Se valorarán los siguientes méritos:

a) La experiencia profesional en el ámbito del IV CUAGE, que se acreditará mediante certificación de servicios prestados de los méritos acreditados en dicho ámbito, a valorar de acuerdo con las bases de la convocatoria. Dicho modelo deberá poder baremarse de forma automatizada.

b) Méritos académicos: con carácter general, se valorará exclusivamente estar en posesión de titulaciones o de cualificaciones profesionales distintas de la aportada como requisito para el acceso a la especialidad de que se trate, que sean pertenecientes a la misma familia profesional, o a la misma área de conocimiento en el caso de las titulaciones universitarias.

c) Cursos de formación continua con un mínimo de 20 horas y cursos de formación impartidos, valbrados en función del número de horas impartidas, todos ellos relacionados con las funciones de los puestos de trabajo desempeñados.

d) En aquellas especialidades de los ámbitos en los que sea preciso, por existir normativa específica o demandarlo la naturaleza las plazas, las bases de las convocatorias podrán establecer la valoración de méritos profesionales, académicos y formativos adicionales a los señalados en el apartado anterior, previa información en la Comisión Paritaria.

3.- Nota de corte. Los tribunales fijarán la nota de corte para superar la fase de oposición conforme al principio de proporcionalidad adecuada y suficiente entre el número de personas candidatas y el de plazas ofertadas con el objetivo de cubrir el máximo de plazas convocadas.

4.- Adjudicación de destinos.

A propuesta del Ministerio u organismo en el que estén destinados las personas aspirantes aprobados por promoción interna, y previa conformidad de éstos, se podrá adjudicar destino dentro del mismo, en el puesto que vinieran desempeñando, o en otros puestos vacantes dotados presupuestariamente existentes en el municipio o en la provincia de destino, que ya hubieran sido convocados mediante concurso y quedado vacantes.

En este caso, dichas personas aspirantes quedarán excluidas del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.

**Sexto.-** Las bases de las convocatorias podrán establecer la obligatoriedad de presentación de certificado médico acreditativo de la capacidad funcional. En los casos que éste no se considere preciso, las bases podrán prever su sustitución por una declaración responsable de la persona aspirante.

