

**Informe del grup de treball d'estudi
i proposta de mesures per a la
innovació en els processos de selecció
de personal al servei
de l'Administració de la Generalitat**



Novembre 2021

**Informe del grup de treball d'estudi
i proposta de mesures per a la
innovació en els processos de selecció
de personal al servei de
l'Administración de la Generalitat**

Índex



Presentació	5
I. Introducció	7
II. Algunes dades rellevants	9
1. Dades sobre els efectius de personal i jubilacions	9
2. Dades sobre la gestió dels processos selectius	12
2.1. Dades referides al model actual de selecció	12
2.2. Dades sobre el número de persones presentades	15
2.3. Dades referides a la tramitació dels procediments	16
2.4. Dades referides als òrgans tècnics de selecció	18
III. Mesures generals i prèvies	21
1. La importància de la planificació de recursos humans i la seua aplicació a la Generalitat	21
2. Anàlisi i mesures complementàries	22
3. Publicitat activa	23
IV. El model de selecció: consideracions generals	25
V. Tipus de sistemes i procediments de selecció existents	29
VI. El disseny de les proves d'oposició	31
1. Consideracions generals	31
2. Sobre les proves de tipus test	33
3. Sobre les proves psicomètriques	33
4. Sobre les proves de coneixement de desenvolupament	34
5. Sobre les proves pràctiques	34
6. Sobre l'entrevista conductual estructurada	35
VII. Propostes sobre el sistema de concurs-oposició	39
VIII. Propostes sobre el sistema de concurs	43
IX. Promoció interna	45
X. Selecció de personal interí i temporal	47
XI. Selecció de persones amb discapacitat	51
XII. Procediments de funcionarització	53
XIII. Propostes en matèria d'òrgans de selecció	55
XIV. Propostes generals sobre la tramitació dels procediments de selecció	61



1. Generalització de les comunicacions electròniques	61
2. Presentació de declaracions responsables i possible autoavaluació de mèrits	61
3. Reducció dels terminis de tramitació	62
4. No suspensió del procediment	64
5. Determinació de les responsabilitats del president i secretari de l'òrgan tècnic de selecció	64
6. Garanties de confidencialitat i anonimat de les proves	64
Annex. Integrants de la comissió	67

Presentació



Com recorda el filòsof Daniel Innerarity, l'Administració pública és la infraestructura de la democràcia. Aquest plantejament és el que subjau en la recent Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, en el preàmbul de la qual s'assumeix que la cosa pública és un factor que produeix ciutadania. Molt més en un context postpandèmia, en el qual, com ha recordat recentment el Comité Econòmic i Social Europeu (Dictamen SOC/643), els principis relatius als serveis públics es consideren autèntics *estabilitzadors automàtics* que defensen els valors fonamentals de la democràcia, especialment en temps de crisi. En un entorn com l'actual, en el qual, a més del paper central en la recuperació econòmica i social, els governs afronten reptes com la digitalització i la intel·ligència artificial, l'augment de la desigualtat, l'impacte del canvi climàtic o les migracions, per esmentar-ne alguns, no podem permetre'ns una administració que no siga efectiva, a més d'eficaç i eficient. I per a aconseguir aquest objectiu, com ocorre en qualsevol organització, comptar amb els recursos humans adequats és essencial.

La institució del sistema de mèrit pròpia dels estats democràtics de dret porta implícita una doble promesa: la de la neutralitat i imparcialitat de l'Administració, fonament del desenvolupament econòmic i social, i la de la igualtat d'oportunitats en el seu accés, que garanteix l'equitat de tracte en les persones candidates a integrar-se en el servei públic. Constitueix per això la pedra angular de qualsevol reforma de gran importància. Reforma que, donat el lògic interès que suscita en la ciutadania i en els agents socials i en les persones que aspiren o ja han aconseguit fer del servei públic professional el seu mitjà de vida, ha de plantejar-se amb el rigor necessari, en el seu diagnòstic i en el seu contingut. L'objectiu és incorporar el millor talent sense minvament de les garanties que permeta disposar d'uns serveis públics competents i íntegres i amb baixos nivells de temporalitat. Per a aconseguir-ho, la Generalitat ha de configurar processos que, a més de més breus i àgils, utilitzen tècniques menys memorístiques i que realment valoren la capacitat.

Per això, en una fase de desplegament de la nova Llei de la funció pública valenciana, és ara el moment d'innovar en les pràctiques de gestió. Com indica la Resolució de 3 de juny d'enguany, que constitueix el grup de treball creat a aquest efecte, la selecció ha de ser repensada. A tal fi s'ha encomanat a un grup d'experts ampli, en la seua formació disciplinària i en la seua procedència, que formule recomanacions específiques en tres àmbits definits: en el disseny de les proves a realitzar a les persones aspirants, en la configuració dels òrgans tècnics que han d'executar-les i finalment en el que concerneix al procediment administratiu.

No es presenten mesures rupturistes, donada l'elevada legitimitat social amb què, malgrat els seus defectes, compta el model actual. D'ací ve que l'èmfasi s'haja posat en la viabilitat de les mesures i en la millora real del procés mitjançant el qual la Generalitat recluta i selecciona els seus i les seues professionals amb vista al període 2022-2030, que es caracteritzarà pel relleu generacional dels seus efectius. El resultat que es presenta ara per al debat públic i el posterior desenvolupament constitueix un ampli catàleg de propostes de millora en el pla reglamentari i en les pràctiques de gestió, en què, de ben segur, com ha ocorregut amb la Llei, la innovació



pública es recolzarà en la gestió de persones. La meta del Consell continua sent l'empresa el juny de 2015: millorar la qualitat, l'efectivitat i la reputació de les institucions que materialitzen l'autogovern del poble valencià.

GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO
Consellera de Justícia, Interior i Administració Pública



I. Introducció

Per la Resolució de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública de 3 de juny de 2021 (DOGV núm. 9103, de 9 de juny de 2021) es va constituir la Comissió per a l'Estudi i Proposta de Mesures per a la Innovació en els Processos de Selecció de Personal al Servei de l'Administració de la Generalitat.

Aquesta comissió, amb la naturalesa de grup de treball adscrit a la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública (CJIAP), es va crear amb la finalitat específica d'estudiar i proposar les mesures necessàries per a la modificació del model de selecció de personal que l'Administració de la Generalitat ha d'implementar per a l'adequada execució de la nova Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana. Més en concret, es va definir la missió de la Comissió com la identificació dels àmbits d'innovació de cara a configurar sistemes de selecció que, a més d'eficaços, àgils i transparents, garantisquen que se seleccionen les persones idònies.

Per a això s'havien d'analitzar els següents àmbits susceptibles d'innovació:

- El disseny del procés selectiu i del tipus i contingut de les proves i programes a utilitzar en els processos selectius dels diferents cossos i escales.
- La configuració dels òrgans selectius per a garantir una millor especialització i professionalització dels seus integrants.
- El procediment administratiu de gestió en la seua dimensió d'agilitat procedimental i millora de la transparència.

En virtut d'això, l'esmentada comissió o grup de treball, la composició del qual es detalla en l'anex a aquest informe, ha realitzat en el termini més breu possible els estudis i debats necessaris per al compliment de la seua missió. Per a això, ha tingut en compte no sols les disposicions de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, que introdueix algunes novetats rellevants en matèria de selecció de personal en relació amb la legislació anterior, sinó també, com és lògic, la doctrina emanada dels tribunals, nacionals i europeus, que fixa les directrius i condicions jurídiques sobre el particular.

Dins d'aquest marc jurídic, s'ha volgut partir de l'estudi de la situació actual dels processos de selecció que tramita l'Administració de la Generalitat Valenciana, per a conèixer els problemes que s'han d'abordar, les manques i defectes que s'han de solucionar i els elements o factors positius que convé mantindre i reforçar.

Per a l'anàlisi i el debat posterior tendent a l'elaboració de les propostes que figuren en aquest informe, hem pres en consideració, així mateix, alguns documents recents d'interés, entre aquests, la Recomanació de l'OCDE III.3 sobre lideratge i capacitat en la funció pública, aprovada el gener de 2019, i les Orientacions per al canvi del model de selecció en l'Administració general de l'Estat, document publicat pel Ministeri de Política Territorial i Funció Pública el maig de 2021, així com



els resultats de les investigacions sobre la matèria. En fi, algunes experiències innovadores dutes a terme en altres administracions espanyoles o europees i la pròpia dels membres del grup de treball han sigut útils per a la reflexió.

En tot cas, hem de puntualitzar que les propostes d'aquest informe van dirigides a introduir reformes en els processos de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat i dels organismes públics dependents d'aquesta, a exclusió dels que es refereixen a la selecció del personal estatutari del Servei de Salut, al personal docent i al personal al servei de l'Administració de justícia. La raó d'aquestes exclusions radica en el fet que són processos regits per la normativa de l'Estat, almenys en els seus aspectes essencials, per la qual cosa queden fora de l'àmbit per al qual podem formular les nostres propostes. Això, sense perjudici que en alguns aspectes puguen ser tingudes en compte pels òrgans de la Generalitat als quals correspon l'execució d'aquesta normativa estatal.

De la mateixa manera, i dit siga amb absolut respecte a l'autonomia local, entenem que algunes de les propostes formulades en aquest informe podrien ser adoptades per les entitats locals de la Comunitat Valenciana, si ho estimen oportú, per a millorar els seus propis processos de selecció, en la mesura en què siguen congruents amb la normativa en cada cas aplicable.

L'objectiu del present informe és la identificació dels àmbits d'innovació de cara a configurar sistemes de selecció que, a més d'eficaços, àgils i transparents, garantisquen que se seleccionen les persones idònies.

II. Algunes dades rellevants



Les dades que es mostren en aquest epígraf són de dos tipus: les referides a l'estructura i composició demogràfica de la plantilla de l'Administració de la Generalitat, en l'àmbit a què es refereix aquest informe, i les relatives als mateixos processos selectius que se segueixen en aquest àmbit. Si les primeres fan possible un enfocament estratègic de l'ocupació pública, les segones proporcionen la informació necessària per a abordar les propostes de disseny de les convocatòries i les reformes dels òrgans i els procediments, que permeten incorporar el talent requerit en el termini més breu possible, superant els obstacles que es puguem detectar a aquest efecte.

1. Dades sobre els efectius de personal i jubilacions

En data 31 d'agost de 2021 la plantilla de l'Administració de la Generalitat, en l'àmbit dels serveis generals a què es refereix aquest informe, estava integrada per 18.972 persones. Més de dos terços d'aquesta xifra –el 67,58%– són dones, com s'observa en la taula 1.

Taula 1: Personal per sexe i edat

Tram	Homes	%	Dona	%	Total
1. De 18 a 29 anys	478	7,77%	498	3,88%	976
2. De 30 a 41 anys	636	10,34%	1.719	13,41%	2.355
3. De 42 a 53 anys	1.907	31,01%	4.769	37,19%	6.676
4. A partir de 54 anys	3.129	50,88%	5.836	45,52%	8.965
Total	6.150	32,42%	12.822	67,58%	18.972

Font: HUMAN. Subdirecció General d'Ordenació i Règim Jurídic de la DGFP.

És, així mateix, una plantilla en la qual, amb un personal laboral pràcticament residual (el 4 per 100), el 60 per 100 del personal funcionari pertany als grups que no requereixen nivells de titulació universitària (C1, C2, APF), tal com indica la taula 2.



Taula 2: Personal funcionari per grup/subgrup

Grups	Total	% sobre total personal
A1	3.356	17,69%
A2	3.181	16,77%
C1	4.618	24,34%
C2	4.794	25,27%
APF	2.075	10,94%

Font: HUMAN. Subdirecció General d'Ordenació i Règim Jurídic de la DGFP.

Es tracta, d'altra banda, d'una plantilla envellida, pese a l'esforç d'incorporar personal en els últims anys. El 47 per 100 dels efectius té més de cinquanta-quatre anys. I solament un 5 per 100 té menys de trenta anys. Aquesta dada és important a l'efecte de la planificació dels recursos humans de la Generalitat i, molt en particular, a l'hora de preveure el nombre i tipus de convocatòries de selecció que caldrà aprovar en els pròxims anys.

De les 18.972 persones que conformen la plantilla de l'Administració de la Generalitat en l'àmbit dels serveis generals, el 47 % té més de 54 anys i el 60 % pertany a grups que no requereixen nivells de titulació universitària.

La taula 3 mostra les projeccions de jubilació en el període 2021-2030.



Taula 3: Estimació jubilacions 2021-2030

Grup/ subgrup	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total 21-30
FC	53	83	114	108	120	134	131	125	135	136	1139
FI	10	9	10	22	18	13	14	35	24	40	195
Total A1	63	92	124	130	138	147	145	160	159	176	1334
FC	36	61	89	73	105	97	108	88	95	74	826
FI	11	17	12	21	20	13	25	20	38	46	223
Total A2	47	78	101	94	125	110	133	108	133	120	1049
FC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FI	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Total B	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
FC	47	131	135	173	171	187	178	198	195	176	1591
FI	4	14	22	20	37	32	35	36	47	47	294
Total C1	51	145	157	193	208	219	213	234	242	223	1885
FC	41	71	97	126	124	129	143	147	149	144	1171
FI	19	36	43	34	46	54	66	65	80	77	520
Total C2	60	107	140	160	170	183	209	212	229	221	1691
FC	26	49	51	58	62	50	60	65	47	42	510
FI	14	33	35	51	44	49	53	52	56	42	429
Total APF	40	82	86	109	106	99	113	117	103	84	939
Totals	261	504	608	687	748	758	813	831	866	824	6900

Font: HUMAN. Subdirecció General d'Ordenació i Règim Jurídic de la DGFP.

FC: personal funcionari de carrera. FI: personal funcionari interí.

Aquestes dades permeten anticipar l'impacte que la jubilació tindrà sobre l'Administració de la Generalitat en el període que s'ha pres com a referència. Com reflecteix la taula 3, 6.900 efectius, que serien 7.382 persones si hi afegim el personal laboral, és a dir, prop d'un 40% del personal, estaran en disposició de jubilar-se al llarg d'aquest període.¹

Sense menyscar de la importància que per a l'Administració té qualsevol col·lectiu de persones que hi presta els seus serveis, és convenient tindre en compte que, entre aquestes més de set mil persones, si hi incloem el personal laboral, es troben col·lectius crítics: més de cinc-centes pertanyen a l'ara denominat cos superior d'administració general (A1). Però també cossos especials d'aquest subgrup, com el de tecnologies de la informació i la comunicació, enginyers i enginyeres

1. Cal tindre en compte la possibilitat de variació de les xifres per anys, ja que s'ha partit, com a supòsit de jubilació ordinària, d'aquell en què la persona compleix seixanta-cinc anys, actualment en procés de prolongació fins als seixanta-set. Per a facilitar la lectura de la taula s'han omés les categories del personal laboral, dels quals, els quasi cinc-cents efectius es jubilen en el període de referència.



agrònoms, psicologia o veterinària mostren xifres significatives, de més de cinquanta vacants. Per part seua, el cos de gestió d'administració general (A2) generarà en aquest lapse temporal més de tres-centes vacants, que, junt amb enginyers i enginyeres tècnics agrícoles (huitanta) o educació social (més de cent cinquanta) constitueixen necessitats de personal que han de ser anticipades en la política de reclutament, a través de les ofertes d'ocupació pública anuals (OOP).

No són menors les xifres en els restants subgrups de classificació. Així, si en l'escala que agrupa els subalterns i subalternes (APF-01-01) es produiran més de set-centes vacants, en el cas d'auxiliars seran al voltant de mil tres-centes (C2-01-01) i en el d'administratius i administratives més mil dues-centes (C1-01). Són xifres rellevants que cal tindre presents, encara que considerant també l'impacte que produirà sobre l'ocupació pública la progressiva automatització i digitalització de la gestió i, especialment, el desenvolupament de la intel·ligència artificial.

En el període 2021-2030, prop d'un 40% del total de la plantilla de l'Administració de la Generalitat en l'àmbit dels serveis generals estarà en disposició de jubilar-se.

2. Dades sobre la gestió de los processos selectius

Aquest epígraf té com a finalitat proporcionar una informació bàsica, necessària, estructurada i fiable, per a realitzar un diagnòstic necessari a partir del qual es formulen les propostes d'innovació del grup de treball. Aquesta informació s'estructura en tres àmbits: a) model de selecció; b) procediment; i c) òrgans de selecció, encara que incloem també un epígraf de dades sobre participació en les convocatòries. Cal tindre en compte, no obstant això, que les dades obtingudes no són homogènies en la seua quantitat i qualitat. Però això no ha impedit disposar d'una anàlisi de situació realista. Resumim a continuació les dades més rellevants entre les que se'ns han proporcionat.

2.1 Dades referits al model actual de selecció

Pel que fa al model de selecció en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat que analitzem, cal distingir dues etapes en la configuració de les convocatòries, segons la informació facilitada per la Subdirecció General d'Ordenació i Règim Jurídic de la Direcció General de Funció Pública.

Fins a les convocatòries derivades de l'oferta d'ocupació pública de 2016, els processos selectius es configuraven mitjançant el sistema de concurs oposició.



Per als cossos i escales pertanyents als *subgrups A1 i A2, tant d'administració general com especial*, la fase d'oposició constava de tres proves: 1a, de tipus test, per a la part general, la correcció de la qual es realitzava de manera mecànica mitjançant la utilització d'una lectora òptica; 2a, de desenvolupament per escrit de dos temes de la part especial, triats per les persones aspirants d'entre tres determinats per insaculació, la correcció dels quals es realitzava mitjançant posteriors lectures públiques davant de l'òrgan tècnic de selecció; 3a, de desenvolupament per escrit de dos casos pràctics, la correcció dels quals es realitzava mitjançant la lectura per l'òrgan de selecció de manera col·legiada. Les convocatòries destinades a promoció interna eximien de la realització del primer exercici tipus test.

En el cas de la selecció per als cossos i escales dels *subgrups de titulació C1 i C2* es realitzaven dos exercicis: 1r, de tipus test, sobre la part general, igualment de correcció mitjançant lectura òptica; 2n, també de tipus test, sobre supòsits teoricopràctics, sent aquests per al subgrup C1 sobre la part especial, i per al C2, sobre la utilització de programes informàtics. Per als cossos i escales de titulació corresponents a les associacions professionals (APF), es realitzava un únic exercici d'oposició, tipus test, sobre la totalitat del temari, la correcció del qual es realitzava mitjançant lectura òptica. A això seguia la fase de concurs, conforme al barem de mèrits corresponent.

Actualment, amb motiu de l'execució de les ofertes d'ocupació pública de 2017, 2018 i 2019, en les quals es contempen processos ordinaris i processos per a l'estabilització d'ocupació, s'han practicat algunes modificacions que afecten els dos tipus de procediments, conservant-se en tot cas el sistema de concurs oposició.

Bàsicament, s'ha reduït el nombre de temaris i s'ha especificat el contingut concret dels temaris de la part general per a tots els grups i tipus de convocatòria. S'ha procedit a acumular les places oferides en més d'una oferta d'ocupació pública, pertanyents als mateixos cossos i escales, quan existeix correspondència en el tipus de procés selectiu pel qual han de tramitar-se les convocatòries (ordinari o d'estabilització), i s'ha reduït d'aquesta manera i de manera considerable el nombre de convocatòries a publicar i tramitar. I s'ha reduït el nombre de proves o exercicis.

Ara es realitzen dos exercicis en el cas dels *subgrups A1 i A2*: 1r, de tipus test, que inclou un 40 per 100 de preguntes relatives a la part general i un 60 per 100 corresponents a la part especial, la correcció del qual es realitza mitjançant lectura òptica, i s'accelera així el procés (per als torns de promoció interna se suprimeix el 40 per 100 de preguntes corresponent a la part general); i 2n, amb supòsits pràctics. Si es tracta de processos d'estabilització, aquest exercici es divideix en dues parts: la primera consistent a respondre 25 preguntes teoricopràctiques tipus test i la segona a contestar 5 preguntes teoricopràctiques de resposta breu. Si són procediments ordinaris, igualment es divideix l'exercici en dues parts, però en aquest cas la primera d'aquestes consisteix a respondre per escrit 10 preguntes teoricopràctiques de resposta breu i la segona a resoldre un supòsit pràctic tradicional.

En el cas dels processos per als *subgrups de titulació C1, C2 i APF*, únicament es realitza un exercici de preguntes teoricopràctiques tipus test, en el qual un 40 per 100 de les preguntes es formulen sobre la part general i el 60 per 100 restant versa sobre la part especial dels corresponents temaris. La seua correcció, en tot cas, es realitza mitjançant lectura òptica.



Amb l'aplicació de les mesures descrites s'ha pretés (i, pel que sembla, s'ha aconseguit en molts casos, segons indica la Direcció General de Funció Pública) reduir el temps d'execució dels processos selectius, sense que això supose un minvament en l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

D'un altre costat, tant per a les oposicions dels cossos d'administració general com per a la part general dels processos selectius d'accés als cossos i escales d'administració especial, els temaris els elabora la Direcció General de Funció Pública. No obstant això, els temaris corresponents a la part especial de l'accés als cossos i escales d'administració especial són preparats, revisats i actualitzats per les conselleries competents per raó de la matèria, i es remeten a l'esmentada direcció general perquè siguin incorporats a la corresponent convocatòria.

Els epígrafs concrets de cadascun dels temaris no es publiquen en la pàgina web de la Conselleria, per la qual cosa no estan a la disposició de les persones opositores fins a la publicació de la convocatòria de què es tracte. En canvi, els epígrafs i contingut dels temaris de la part comuna o part general, pertanyent als temes d'administració general, sí que es publiquen en la pàgina web de la Conselleria, amb caràcter previ a l'elaboració i publicació de les convocatòries de cadascun dels grups de titulació i per a cada tipus de procés selectiu.

El procediment habitual per a l'elaboració dels exàmens, que determina els criteris d'elecció de les preguntes, és el següent:

Es distribueixen els temes entre totes les persones integrants dels òrgans tècnics de selecció (tant titulars com suplents) a fi de reduir la càrrega de treball. Sobre aquests temes distribuïts, cada membre formula un nombre determinat de preguntes, superior a les que han de conformar l'exercici. Aquestes preguntes s'entreguen a qui ostenta la presidència de l'òrgan, que les revisa i selecciona, a vegades juntament amb la persona que ostenta la secretaria, i es forma així l'exercici definitiu.

Els òrgans tècnics de selecció, com a òrgans independents no subjectes a instruccions jeràrquiques, apliquen els criteris que consideren convenients sobre el grau de dificultat de l'exercici.

En fi, en els processos selectius que s'estan executant en l'actualitat s'atorga una puntuació màxima de 100 punts, amb una configuració diferent segons es tracte de convocatòries d'estabilització o ordinàries.

En els processos d'estabilització, 60 punts corresponen a la fase d'oposició i 40 punts a la de concurs, distribuint-se al 50 per 100 els punts de la fase d'oposició quan aquesta conste de dos exercicis.

En els processos ordinaris, 65 punts corresponen a la fase d'oposició i 35 punts a la de concurs, distribuint-se al 50 per 100 els punts de la fase d'oposició quan aquesta conste de dos exercicis.

Per a superar els exercicis tipus test es necessita, en tots els supòsits, obtenir un 50 per 100 de respostes correctes netes, penalitzant les incorrectes amb menys 1/3 punts. Per als exercicis pràctics s'apliquen els mateixos paràmetres amb particularitats.

Els criteris per a decidir els aprovats són, en tot cas, establits amb caràcter previ a la publicació de les convocatòries i publicats en la pàgina web de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública.



2.2 Dades sobre el número de persones presentades

El nombre de persones admeses a les proves és molt alt en el cas dels cossos d'administració general. Per exemple, en les convocatòries corresponents a l'oferta d'ocupació pública de 2016, ja finalitzades, van ser admeses per al cos superior tècnic d'administració general (A1) 2.168 persones aspirants (es convocaven 8 places); per al cos d'administratius d'administració general (C1) va haver-hi 10.130 persones aspirants admeses (es convocaven 38 places); per al cos d'auxiliars administratius d'administració general (C2), es van comptar 12.553 persones aspirants admeses (hi havia 65 places); i per als 47 llocs d'APF d'administració general va haver-hi 11.987 persones aspirants admeses.

Pel que respecta al nombre de persones admeses que es presenten a les proves, cal assenyalar que, en general, en la majoria dels processos selectius, tant per a cossos d'administració general com d'administració especial, es presenta com a mitjana un 60 per 100 de les persones definitivament admeses. En els processos destinats als cossos d'APF, l'índex de presentació d'aspirants s'incrementa, podent arribar al 80 per 100.

Per contra, en el supòsit de processos selectius destinats a cossos molt específics, com el de l'Advocacia de la Generalitat, el d'Inspecció de Tributs o el d'Intervenció de la Generalitat, etc., el nombre d'aspirants que es presenten en relació amb les persones admeses es redueix, podent arribar a un 40-50 per 100.

En tots els casos indicats com a exemple (i en altres similars) es va produir una reducció significativa del nombre de persones aprovades després de la primera prova, sobretot en el cas del cos superior tècnic.

Les xifres de participació i admissió varien molt i són més baixes, com és natural, en el cas dels cossos d'administració especial.

No és freqüent, d'altra banda, que queden convocatòries en les quals no es presenta cap sol·licitud de participació, però tals casos existeixen com a excepció. Per exemple, en les convocatòries de l'oferta d'ocupació pública de 2018 no va haver-hi sol·licituds per a dotze d'aquestes, totes d'administració especial i totes de promoció interna, de manera que les places corresponents (45 en total) van quedar desertes. En canvi, en cap de les convocatòries de l'oferta de 2019 es van deixar de presentar instàncies.

Pot estimar-se que en tots els processos de selecció actualment en marxa en l'Administració de la Generalitat, dins de l'àmbit a què es refereix aquest informe, hi ha al voltant de 125.000 persones participants.



2.3. Dades referides a la tramitació dels procediments

La informació sobre els terminis reals i sobre la forma de tramitació dels procediments de selecció en l'àmbit considerat és molt rellevant per a l'elaboració d'aquest informe.

S'ha pres com a criteri per a elaborar aquestes dades, com a data d'iniciació, la de proposta de la convocatòria, i com a data de finalització, la publicació de la llista definitiva de persones que han superat el procediment selectiu íntegrament (inclosa la fase de concurs, si és el cas), una vegada que es recopila la documentació acreditativa del compliment dels requisits exigits en la respectiva convocatòria, per al seu trasllat al Servei de Provisió de Llocs.

Les dades disponibles de les convocatòries derivades de les ofertes d'ocupació pública de 2016 indiquen que en tots els casos s'ha superat l'any de tramitació. No obstant això, la Direcció General de Funció Pública estima que, amb el canvi de disseny de les convocatòries de 2017, 2018 i 2019, abans explicat, no se superarà per regla general l'any previst actualment en l'article 55.3 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana.

Ara bé, cal tindre en compte que, de manera prèvia a l'aprovació de les convocatòries, els paràmetres generals que han de regir-les són negociats amb les organitzacions sindicals i amb posterioritat es publica l'acord adoptat sobre aquest tema. La tramitació d'aquesta fase prèvia pot durar dos o tres mesos. Seguidament es prepara la convocatòria, amb els termes pactats, i la determinació del nombre i classe de places a convocar. L'anàlisi de l'execució de vint convocatòries de la OOP de 2018, abans de la situació de pandèmia, llança com a resultat una mitjana de 292 dies des de la publicació de l'oferta d'ocupació pública fins a la publicació de la convocatòria.

En la nova Llei de la funció pública valenciana (art. 55.3), el termini màxim per a convocar les vacants des de la publicació de l'oferta d'ocupació pública és com a màxim de tres mesos, termini que fins hui se supera.

Generalment, les convocatòries es publiquen en un termini d'entre tres i cinc dies des que les signa la persona titular de la conselleria competent.

Conforme a la normativa vigent en la Generalitat (Decret 3/2017, de 13 de gener, art. 14), les sol·licituds de participació en les proves selectives han de presentar-se de manera telemàtica. Això implica a més la presentació d'una declaració responsable sobre les dades consignades en aquelles, sense perjudici de la seua posterior comprovació per l'Administració i sense que consten majors incidències sobre aquest tema.

Tots els tràmits poden realitzar-se telemàticament, no sols la presentació de les sol·licituds, inclosa la formulació de les al·legacions a les llistes provisionals, amb excepció de la presentació dels documents necessaris per a l'acreditació de mèrits i de la documentació acreditativa de complir



les condicions establides en les bases, que té lloc una vegada superat el procés selectiu corresponent.

El nombre de dies des que es tanca el termini de presentació d'instàncies fins que es publica la llista provisional de persones admeses depén òbviament del volum d'instàncies. Amb excepció de processos massius –a vegades existeixen fins i tot prop de 18.000 sol·licituds de participació– aquest termini sol ser breu, segons assenyala la Direcció General de Funció Pública. En situacions de normalitat, aproximadament dura entre 10 i 15 dies, excepte en els processos de promoció interna, en els quals existeix un nombre elevat d'instàncies, ja que cal comprovar persona a persona el compliment dels requisits en l'aplicació HUMAN (eina informàtica que utilitza el registre de personal) i el procés s'alenteix, perquè no està automatitzat.

En relació amb les llistes provisionals d'admesos i admeses, el 99 per 100 de les al·legacions presentades a aquestes llistes consisteixen en la sol·licitud de correcció dels errors comesos per les persones que formulen les instàncies en emplenar les seues sol·licituds telemàtiques. L'1 per 100 restant són al·legacions relatives a la inadmissió als processos selectius per incompliment dels requisits establits en les bases de les convocatòries i solen ser desestimades quasi íntegrament. En les 220 convocatòries recentment publicades s'han estimat menys de deu al·legacions d'aquest tipus.

Un problema important és la tardança en el nomenament dels òrgans tècnics de selecció. La seua duració sol ser entorn dels dos mesos, atés que, d'una banda, cal esperar a la publicació de les llistes provisionals de persones admeses i excloses perquè les persones proposades puguen constatar si incorren en alguna causa d'abstenció; i, d'una altra, perquè s'ha establert informalment un procés per a seleccionar, de manera objectiva, el personal que ha de formar part d'aquests òrgans, al qual ens referirem més tard. En algunes convocatòries el nomenament definitiu de membres de l'òrgan s'ha demorat més de quatre mesos des de la convocatòria, i ha retardat d'aquesta manera l'inici de les proves.

El temps de designació de les persones que componen els òrgans tècnics de selecció dilata excessivament l'execució de les convocatòries.

Pel que fa a l'activitat dels òrgans tècnics de selecció i a diferència del que succeeix en altres administracions, en la Generalitat no es preestableix un nombre mínim ni màxim de sessions. Tampoc s'estableix un interval màxim entre la finalització d'una prova i l'inici de la següent.

Una altra dada important de la tramitació és el relatiu a les consultes sobre el procés. Pel que fa a les consultes en període d'inscripció d'instàncies telemàtiques, publicació de llistes provisionals o definitives i presentació de documentació acreditativa dels mèrits al·legats, es reben entre 10 i 15 cridades diàries. Igualment se solen rebre entre 5 i 10 correus electrònics diaris en l'adreça que es posa a la disposició dels/as aspirants. Una dada habitual és que el nombre de consultes supere el 50 per 100 del nombre d'instàncies presentades en cada procés selectiu.



Es desconeix, d'altra banda, el nombre total d'accessos a la informació sobre els processos de selecció. No obstant això, es té constància que la pràctica totalitat d'aspirants en els processos selectius consulten setmanalment tant la pàgina d'anuncis de la Conselleria, on es publica setmanalment el calendari de dates de realització d'exàmens, com els enllaços de cadascuna de les convocatòries concretes.

2.4. Dades referides als òrgans tècnics de selecció

Amb caràcter general i d'acord amb el que disposa l'article 28 del Decret 3/2017, del Consell, els òrgans tècnics de selecció es componen de presidència, tres vocalies i secretaria, encara que el seu nombre pot ser superior a cinc persones, sempre que siga imparell, i ho és sempre en determinats procediments selectius establits per a l'accés a cossos específics, com, per exemple, el de l'Advocacia de la Generalitat, el d'Inspecció de Tributs o el d'Intervenció de la Generalitat, en els quals el nombre i la forma d'elecció de les persones que formen part d'aquests òrgans es determinen en les normes reguladores d'aquests cossos.

Els requisits legals per a formar part d'aquests òrgans s'estableixen hui en l'article 67 de la Llei 4/2021, desplegat pels articles 28 i 29 del Decret 3/2017 esmentat, i es resumeixen en el següent:

- Hauran de ser personal funcionari o laboral fix i garantir-se la seua imparcialitat, idoneïtat i professionalitat, així com el coneixement del contingut funcional propi dels llocs de treball i el coneixement de les tècniques de selecció, de les matèries objecte de les proves, a més de tindre formació en igualtat de gènere i en discapacitat i diversitat funcional.
- Es garantirà la presència equilibrada de dones i homes.
- Hauran de pertànyer al grup o, si és el cas, subgrup de classificació professional al qual corresponga una titulació d'igual o superior nivell acadèmic a l'exigit en la respectiva convocatòria i, almenys, més de la meitat dels seus membres haurà de posseir una titulació corresponent a la mateixa àrea de coneixements.

Si bé l'article 28.3 del Decret 3/2017 estableix que el procediment de designació de les persones que integren els òrgans tècnics de selecció es fixarà mitjançant una ordre de la conselleria competent per raó de la matèria, aquesta ordre no ha sigut dictada. No obstant això, s'han establert una sèrie de criteris o regles de caràcter intern per a objectivar, en la mesura que siga possible, el procés de designació. Tals regles, conforme a la informació facilitada per la Subdirecció General de Promoció Professional de la Direcció General de Funció Pública, poden resumir-se com segueix.

Primer s'obtenen llistats de les persones que, sent funcionàries de carrera del cos específic convocat, ocupen llocs de responsabilitat (caps de servei i secció) en l'àmbit de les àrees de competència i conselleries on prestaran els seus serveis els qui superen el procés selectiu. A aquestes persones se'ls atribueix generalment la presidència i alguna vocalia de l'òrgan.

Per a la resta de les vocalies s'obtenen llistats de les persones que han aprovat l'últim procés selectiu del mateix cos, o grup/subgrup de titulació, i se seleccionen les que van obtindre les millors puntuacions.



Finalment, se seleccionen mitjançant llistats obtinguts del registre de personal persones pertanyents als grups de titulació A1 i A2 d'administració general per a ostentar les secretaries dels corresponents òrgans, seguint els mateixos criteris i procurant que estiguen adscrites a conselleries diferents.

Confeccionada la proposta, es trasllada a la conselleria competent per a la seua conformitat i posada en coneixement de les persones seleccionades, a fi que aquestes indiquen si incorren en alguna de les causes d'abstenció o si existeix algun altre impediment per a l'efectiu desenvolupament de les seues funcions. Com ja s'ha dit, tot aquest procés sol superar els dos mesos fins a la seua finalització.

Tots aquests òrgans tenen caràcter puntual i sectorial, en el sentit que es nomenen específicament per a la selecció de personal de cada cos, o grup/subgrup de titulació, de cadascuna de les convocatòries. Les indemnitzacions són les establides en el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell, sobre indemnitzacions per raó del servei.

Pel que concerneix a la litigiositat relacionada amb la designació, únicament s'ha donat un cas en el qual una persona va presentar un escrit en què recusava diversos membres d'un òrgan tècnic de selecció. No s'han establert, no obstant això, mecanismes preventius o de control dels nomenaments ni tampoc codis ètics.

Donat l'elevat ritme de convocatòries a què s'ha arribat en els últims anys i amb vista a agilitzar la tramitació, així com la qualitat dels processos de selecció, la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública ha implantat algunes millores recents.

Així, per primera vegada, s'ha impartit un curs de formació en línia a unes 450 persones que formen part de diversos òrgans tècnics de selecció sobre les funcions i tasques a desenvolupar en aquests òrgans. L'IVAP expedeix el corresponent certificat acreditatiu de la realització i superació del curs, prèvia valoració per la persona responsable de la seua tutorització.

S'ha previst, així mateix, la intervenció generalitzada de personal col·laborador per a la baremació de mèrits. Les autobaremacions presentades per les persones que han superat la fase d'oposició han de ser revisades pels òrgans tècnics de selecció. Per a això, el Servei de Selecció, en col·laboració amb altres unitats administratives de la Direcció General de Funció Pública, obté i facilita a aquests òrgans la documentació acreditativa de la veracitat de les dades.

S'han constituït comissions de selecció per a l'elaboració de les proves corresponents a les parts comunes de l'exercici tipus test. Per a l'elaboració del 40 per 100 dels exàmens tipus test, del temari de la part general, dels processos selectius convocats per a llocs d'administració especial, es constitueixen comissions de selecció mitjançant l'agrupació d'entre tres i cinc convocatòries. Aquestes comissions es formen amb les persones que ostenten la titularitat i suplència de les secretaries de cadascuna de les convocatòries agrupades. D'aquesta manera, com que totes les persones que integren aquests nous òrgans pertanyen a grups d'administració general, s'encarreguen de confeccionar aquesta part de l'exercici i de la resolució de les possibles al·legacions que es produïsquen amb posterioritat. Aquesta part s'integra en els exàmens de la seua corresponent agrupació, agregant-se al 60 per 100 de les preguntes de la part especial.

En fi, s'han dictat instruccions per a homogeneïtzar el funcionament dels òrgans tècnics de selecció.



És de destacar que s'han adoptat ja mesures per a millorar el funcionament dels òrgans tècnics de selecció, com el curs de formació específic, les instruccions per al seu funcionament i l'adopció de criteris objectius de nomenament, però, atés que subsisteixen alguns problemes, resulta necessari impulsar mesures addicionals de millora.



III. Mesures generals i prèvies

1. La importància de la planificació de recursos humans i la seua aplicació a la Generalitat

La gestió de la cosa pública, en moments de canvi accelerat, necessita una mirada que evite la improvisació. Planificar és anticipar decisions, un intent deliberat de posicionar l'Administració enfront d'un entorn complex i canviant. En la seua formulació clàssica suposa, justament, un contrast de les tendències socials, polítiques i econòmiques amb les mateixes capacitats institucionals per a, de manera realista, prioritzar decisions, contribuint a l'eficàcia en la prestació dels serveis i a l'eficiència en la utilització dels recursos disponibles, alhora que és un instrument per a la rendició de comptes.

En l'àmbit de l'ocupació pública, la planificació implica dissenyar l'estructura de la plantilla a mitjà i llarg termini i que les polítiques de reclutament –l'oferta d'ocupació pública– siguen coherents amb aquest disseny quantitatiu (quantes persones) i qualitatiu (per a quines tasques i amb quins perfils).

Les necessitats de personal es determinen en funció de les polítiques públiques que la Generalitat decidisca prestar. D'ací ve que siga convenient estimar, a mitjà i llarg termini, la demanda de serveis públics, tenint present que, tal com recorda l'OCDE (*Skills for a High Performing Civil Service*, 2017), l'ocupació pública dels països desenvolupats està sent transformada per tres factors: pels reptes polítics i socials ocasionats per la globalització, el canvi climàtic i les migracions; per la revolució digital, ja present en fenòmens com la intel·ligència artificial; i finalment, per una demografia canviant, caracteritzada per un envelliment progressiu i per noves demandes. D'ací la necessitat d'un enfocament a llarg termini, estratègic i sistemàtic, sobre les habilitats i destreses necessàries per a la força laboral del sector públic, garantint, com diu l'exposició de motius de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, que es disposa d'un capital humà professionalitzat, competent i íntegre. A més, la planificació estratègica és un remei per a previndre el recurs excessiu a formes d'ocupació pública temporal, com assenyala el Reial decret Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

A part de la necessària estimació de les necessitats de la societat valenciana a mitjà i llarg termini i el seu impacte en els serveis públics, per a dur a terme aquest plantejament estratègic és imprescindible tindre present que, com ja s'ha exposat en les dades prèvies, en els pròxims anys es jubilarà una part molt nombrosa de les persones que han ingressat en la Generalitat en el seu període inicial, els anys huitanta. Afrontar aquest elevat nombre de jubilacions és un desafiament i una oportunitat, perquè, com ha assenyalat un dels membres d'aquest grup de treball (M. Gorriti, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. Número especial sobre los procesos selectivos. Vitòria, 2018), caldrà decidir quines vacants no es reposaran, quines sí, i quins llocs es reposaran, però amb un perfil prèviament transformat.



La planificació dels recursos humans és un motiu necessari per a ordenar les polítiques i actuacions de selecció de personal. Aquest enfocament estratègic de l'ocupació pública autonòmica implica l'adopció de diverses actuacions, que assenyalen a continuació.

Recomanem l'elaboració d'una anàlisi prospectiva de la demanda de serveis públics i d'un pla estratègic de recursos humans per al període 2021-2030, els anys que definiran la funció pública del futur en la Generalitat. Són les necessitats de serveis públics en una societat canviant les que justifiquen la necessitat d'incorporar, eventualment, nous perfils professionals.

La Generalitat, d'altra banda, ha d'elaborar un pla de rejuveniment de plantilles en el qual faça front a la contingència derivada de l'elevat nombre de jubilacions previstes en el període, incorporant previsions específiques sobre transmissió del coneixement del personal empleat públic que deixa de prestar els seus serveis.

És recomanable, a més, que les previsions de reclutament siguen efectuades en un marc temporal superior a l'any pel centre directiu competent –per exemple, triennial, tal com es proposa per a l'Administració general de l'Estat en el document anàleg a aquest sobre orientacions en matèria de selecció de personal– sense perjudici de la cadència, necessàriament anual, de l'oferta d'ocupació pública.

2. Anàlisi i mesures complementàries

A més d'adoptar aquest enfocament a mitjà i llarg termini, el grup de treball proposa l'adopció d'un conjunt de mesures, que són prèvies o complementàries de la tramitació dels processos de selecció, amb la finalitat de millorar la seua eficàcia i els seus resultats.

Recomanem la realització prèvia d'anàlisi de llocs de treball (APT) per als col·lectius més nombrosos, així com l'elaboració de perfils professionals que incloguen aptituds, coneixements i destreses. L'objectiu és disposar d'un repertori de llocs-tipus, que descriga la missió i responsabilitats del lloc i les competències requerides, degudament sistematitzades en un marc de competències professionals. L'aplicació de tècniques de selecció que vagen més enllà de les proves de coneixement requereix documentar l'acompliment de les tasques dels llocs objecte de selecció, al mateix temps que aquesta anàlisi de llocs permetria actualitzar i adaptar l'estructura dels llocs de treball-tipus de la Generalitat, que prové dels anys vuitanta, al sistema contingut en la nova Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana. L'anàlisi de llocs –i l'obtenció de les corresponents monografies professionals– és, a més, una metodologia imprescindible per a la racionalització i el redisseny d'estructures organitzatives i afavoreix la rendició de comptes sobre qui fa què.

Proposem també la dotació d'una unitat especialitzada en recursos humans i innovació, dotada amb perfils professionals diversos: psicologia del treball i de l'organització, relacions laborals/ciències del treball, sociologia, etc.

Recomanem que, amb caràcter previ al disseny de les convocatòries, es tinguen en compte variables demogràfiques i socials de les persones que poden presentar-se, que complementarien l'anàlisi ex post de les convocatòries que proposem més endavant, la qual cosa afavorirà l'encert de les decisions que siguen necessàries quant al disseny del procés i la captació de talent.



Recomanem fer obligatòria la realització d'estudis específics sobre la capacitat predictiva de les diverses convocatòries en els àmbits referits al disseny de les proves, de les preguntes i l'existència d'eventuals biaixos de desigualtat de gènere, d'edat, etc., així com un estudi del rendiment de les persones seleccionades en les seues primeres destinacions. Per a això es necessita l'avaluació periòdica de les convocatòries realitzades, una vegada es dispose de les capacitats apropiades, la qual cosa permetria conèixer la idoneïtat de les proves de selecció, la seua validesa i fiabilitat.

De manera complementària, i com que hem pogut constatar la dificultat que ha suposat per al Servei de Selecció elaborar les dades sol·licitades per aquest grup de treball, recomanem comptar amb aplicacions de gestió per a explotar les estadístiques derivades de l'execució de les ofertes d'ocupació pública, que compten amb les utilitats de l'Administració electrònica (enllaços al portafirmes, a les notificacions telemàtiques, interoperabilitat, etc.).

3. Publicitat activa

Proposem reforçar la transparència mitjançant diverses propostes dirigides a millorar la publicitat activa dels processos selectius.

La Recomanació III.3 del Consell de l'OCDE sobre lideratge i capacitat en la funció pública, subscrita per Espanya en 2019, ja esmentada, conté algunes orientacions d'acció, com ara divulgar àmpliament les oportunitats d'ocupació, fomentar la diversitat o, en fi, garantir una supervisió eficaç dels processos i dels mecanismes de presentació de recursos. De manera destacada, l'article 65.8 de la recent Llei de la funció pública valenciana insisteix que "(...) es garantirà la transparència en tots els processos selectius i a tal fi s'oferirà als aspirants tota la informació relacionada amb les proves, temaris, criteris aplicables i tots els aspectes que resulten consubstancials a aquests processos, possibilitant la resolució de qualsevol dubte a través dels mitjans d'informació i comunicació idonis, i en particular a través de les pàgines web i portals corresponents i altres mitjans informàtics".

Encara que existeix ja en l'Administració de la Generalitat una pàgina web específica sobre els processos de selecció, proposem que el punt d'accés específic (*link*) d'informació a l'aspirant en la pàgina web de la Generalitat tinga una denominació precisa o una marca identificable, de l'estil de *GVASelecció* o *GVATalent*. Contindria des de les convocatòries fins a les orientacions sobre temaris, exercicis utilitzats, programació de convocatòries futures, guia de preguntes més freqüents (FAQ), fins a les plantilles correctores i en general tot el que contribuïra a orientar la ciutadania sobre aquestes qüestions. Mantenint el llenguatge institucional, l'esmentada marca hauria de tindre una presència específica i pròxima en xarxes socials (Twitter, Facebook, etc.) com a mitjà d'acostar-se al segment més jove de la ciutadania. S'inclouria la resolució de dubtes de caràcter general.

Recomanem també la promoció de campanyes de captació del talent. De manera anàloga a com es proposa en l'informe sobre orientacions per a la selecció de personal de l'Administració general de l'Estat publicat aquest mateix any, a més de la presència corresponent en mitjans de comunicació escrits o electrònics (sense descartar YouTube i altres xarxes socials), és necessari que aquestes campanyes s'acosten als centres educatius (universitats, instituts de Formació Pro-



fessional, tallers d'ocupació, jornades d'orientació professional), per a difondre les oportunitats i incentivar la preparació per a presentar-se a les convocatòries.

Accions proposades sobre mesures generals i prèvies

- Elaboració d'una **anàlisi prospectiva de la demanda** de serveis públics.
- Aprovació d'un **pla estratègic de recursos humans** per al període 2021-2030.
- Elaboració d'un **pla de rejuveniment de plantilles**, amb un marc temporal pluriennal per a prioritzar les **previsions de reclutament**.
- Realització d'**anàlisi de llocs de treball (ALT)** per a disposar d'un repertori de llocs-tipus i les corresponents monografies professionals.
- Dotació d'una **unitat especialitzada en recursos humans i innovació**.
- Execució d'**anàlisi prèvia al disseny de las convocatòries**, incloent-hi variables socials i demogràfiques, i **avaluació ex post d'aquestes** i la seua capacitat predictiva.
- Incorporar **aplicacions de gestió** per a explotar les estadístiques derivades de la execució de les ofertes d'ocupació pública, que compten amb les utilitats de l'administració electrònica.
- Crear un **punt d'accés específic d'informació a l'aspirant** en la pàgina web de la Generalitat amb un contingut complet, una marca identificable, com per exemple **GVASelecció o GVATalent**, amb presència específica i propera de l'esmentada marca en les xarxes socials.
- Realitzar campanyes de captació de talent en els àmbits educatius i en les xarxes socials.

IV. El model de selecció: consideracions generals



La Resolució de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, de 3 de juny de 2021, per la qual es va crear el grup de treball que elabora aquest informe, indica que l'actual model de selecció ha de ser repensat per a superar les seues deficiències més assenyalades: procediments administratius dilatats; tècniques de selecció basades en coneixements merament memorístics, que no asseguren l'avaluació de destreses i competències crítiques per a l'acompliment de les funcions públiques; temaris inacabables que no tots tenen l'oportunitat real de preparar, etc.

Si bé el sistema tradicional d'oposició compta amb una indiscutible legitimitat social, que no es qüestiona –i no en va la Llei de la funció pública valenciana el considera com el sistema ordinari de selecció–, ja que almenys garanteix en els torns lliures una elevada imparcialitat en l'accés a l'ocupació pública, això no significa que no permeta la innovació, fins i tot en termes substancials. D'altra banda, en els últims temps s'ha estat produint una fuga cap a sistemes de concurs oposició, com s'ha vist en les dades prèvies exposades, i, en menor mesura de concurs, que no asseguren en la mateixa mesura una igualtat d'oportunitats.

Ha de tindre's en compte que la nova Llei de la funció pública valenciana disposa que l'oposició és el sistema ordinari i preferent d'accés, havent de reservar-se almenys el 50 % dels llocs de l'oferta pública d'ocupació per a aquest sistema.

El grup de treball parteix igualment del convenciment que és necessari canviar el model existent i les pràctiques que segueix l'Administració a l'hora de seleccionar les persones que decideixen vincular-se al servei públic, que ha de deixar de centrar-se solament en la comprovació de "coneixements", per a incloure la valoració de les "capacitats analítiques" i les "destreses" dels candidats. Això és possible dins de l'actual marc jurídic.

En efecte, la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (el text refós del qual va ser aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre) inclou dues regles importants sobre aquest tema: que ha de cuidar-se la necessària connexió entre la classe de proves a superar i l'adequació a l'acompliment dels llocs de treball convocats; i la possibilitat d'un disseny vàlid, fiable i eficaç de les convocatòries, que incloga, com ja s'ha dit, a més de la comprovació de coneixements, expressats de manera oral o escrita, la de la capacitat analítica dels i les aspirants, així com la realització dels exercicis necessaris que demostrin la possessió pels candidats i candidates de les habilitats i destreses requerits pel lloc (art. 61.2). Per part seua, els articles 60 i 65 de la Llei 4/2021, de 16



d'abril, de la funció pública valenciana, especifiquen encara més, en disposar l'adequació del contingut de les proves de les oposicions a les funcions a assumir i les tasques a desenvolupar, proves de capacitat que han de permetre determinar l'aptitud de cada aspirant, mesurada en diverses dimensions, no solament de coneixement. Per tant, no estem davant d'un problema de disseny legal, ja que la legislació vigent admet diverses lectures i ofereix notables possibilitats d'innovació.

En realitat, el grup de treball considera desitjable que s'implantara com a sistema selectiu, a mitjà termini, per als llocs que requerisquen titulació universitària (grup A), un model similar al que es coneix en la funció pública d'altres països europeus i inclusivament a Espanya per a la selecció de personal estatutari fix dels serveis de salut (el model de professionals interns i residents: MIR, EIR, PIR, etc.). Això és: un sistema que combine una prova inicial teòrica, si és el cas, de tipus test, amb programes més o menys reduïts, la superació dels quals donara accés a cursos veritablement selectius, organitzats per l'Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP), i a un període de rotació per diversos llocs de treball, comptant en tot cas amb la supervisió estreta de mentors. Però és obvi que això exigiria un canvi radical de plantejament en les administracions competents, a part d'algunes reformes estructurals i organitzatives.

En tot cas, quan l'EVAP dispose de les capacitats institucionals i organitzatives necessàries, sí que seria possible i convenient anar introduint en alguns processos de selecció l'esmentat curs selectiu, accentuant aquest últim caràcter, i per a això se suggereix que accedisquen al curs un nombre de persones superior al de places objecte de cobertura (un 20 per 100 més, per exemple). En tals casos caldria contemplar que l'accés al curs selectiu hauria de ser tingut en compte en successives convocatòries com a mèrit per a les persones que no el superen, al mateix temps que les habilitaria per a formar part de les borses de persones interines.

Però es tracta d'una proposta d'innovació gradual, lligada al desplegament de l'EVAP, entitat que conforme a la Llei de la funció pública valenciana associa les competències de selecció i formació. Potser llavors seria possible la realització inicial de proves pilot, en tot cas per a convocatòries de torn lliure del grup A, que permeten a mitjà termini la seua generalització. El curs selectiu, d'altra banda, està previst com una possibilitat per l'article 65.6 de la Llei de la funció pública valenciana –un curs de fins a sis mesos per a aquest grup–. Aquest tipus de cursos, en convocatòries d'accés lliure, facilita a més la socialització i l'adquisició de valors ètics del servei al nou personal, al mateix temps que l'introdueix en el posterior acompliment de les seues tasques.

Dit l'anterior, el grup de treball considera que cal adoptar també altres mesures d'innovació, més a curt termini i referides als sistemes de selecció més clàssics, segons la varietat de convocatòries i tipus de procediments selectius deduïbles de l'esmentada Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana. En aquest sentit formulem seguidament un conjunt de propostes de millora, tant sobre el disseny de les proves teòriques i pràctiques que poden incloure's en les convocatòries, com en els aspectes de procediment i gestió del sistema selectiu i sobre la configuració dels òrgans de selecció.

Són propostes per a la implementació de les quals seria necessària o convenient una reforma reglamentària en alguns casos. En uns altres, van dirigides més prompte a orientar la pràctica dels òrgans competents, si és el cas, mitjançant l'elaboració de protocols d'actuació o codis de bones pràctiques. Unes poden posar-se en marxa immediatament, si així es decideix; unes altres en canvi requereixen uns certs passos previs, com per exemple la constitució efectiva de l'EVAP.



Mesures i accions proposades respecte del model de selecció

- El model de selecció ha de combinar la **comprovació de coneixements** amb **la valoració de les capacitats analítiques** i les destreses de les persones aspirants.
- Es proposa per a llocs que requerisquen titulació universitària de grau un **nou model selectiu, d'implantació progressiva**, basat en una prova inicial teòrica, si és el cas, de tipus test, amb programes més o menys reduïts, la superació del qual done accés a cursos vertaderament selectius, organitzats per l'EVAP, que incloguen un període de rotació per diversos llocs de treball, comptant en tot cas amb la supervisió estreta de mentors.
- Sense perjudici de l'anterior i amb caràcter més immediat, es proposa un conjunt de **mesures concretes d'aplicació immediata** relatives als sistemes de selecció vigents.

V. Tipus de sistemes i procediments de selecció existents



És procedent enunciar abans de res els supòsits i modalitats de selecció de personal a què es refereix aquest informe.

Com és obvi, aquesta qüestió depén estrictament del que estableix la nova Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, perquè només en aquest marc legal cal proposar qualsevol tipus d'innovació. Del conjunt de la llei es poden deduir els següents tipus de procediment, segons el sistema de selecció que s'adopte, el tipus de personal a seleccionar i algunes regles especials:

- a) Oposició lliure. Aquest és el sistema ordinari i preferent, segons la Llei de la funció pública valenciana, aplicable tant a la selecció de personal funcionari de carrera com de personal laboral fix (art. 65.2 i 3). Cal tindre en compte i subratllar el caràcter ordinari que s'atorga a aquest sistema de selecció. I cal precisar que, per a reforçar-lo, la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, exigeix ara reservar almenys el 50 per 100 de les places per a la selecció per oposició "en el conjunt de l'ocupació pública de la Generalitat". El compliment rigorós d'aquesta previsió ja implicaria per si mateix una innovació transcendent en el sistema de selecció en acte.
- b) Concurs oposició lliure. També pot aplicar-se aquest sistema a personal funcionari de carrera o laboral fix (art. 65.5), encara que sense caràcter ordinari. En la pràctica no ha sigut un sistema excepcional. De fet, és el sistema habitual de selecció ordinari en altres àrees de l'ocupació pública de les quals no ens ocuparem, com la docència no universitària i el personal estatutari dels serveis de salut. I també ho és en l'àmbit dels serveis generals de la Generalitat, a què es refereix aquest informe, tal com es dedueix de les dades prèvies que abans hem exposat. Però a partir de l'esmentada Llei 4/2021 no pot continuar sent la regla en matèria de selecció.
- c) Concurs. És un sistema rigorosament excepcional per a la selecció de personal funcionari de carrera, perquè requereix que una llei especial ho preveja (art. 65.4). Pot haver sigut més habitual per a la selecció de personal laboral fix en algunes administracions, però la Llei 4/2021 no ho considera ordinari, per la qual cosa també en aquest àmbit laboral suposa una excepció a la regla.
- d) Torns de promoció interna de personal funcionari (art. 135.2), que poden ser en convocatòria comuna amb la selecció de personal de nou ingrés o en convocatòria independent.
- e) Selecció de personal temporal mitjançant borses de treball. És una modalitat aplicable tant a la selecció de personal funcionari interí (art. 18.6), com de personal laboral temporal (art. 19.3).



- f) Selecció de personal temporal, siga personal funcionari interí o siga laboral, mitjançant convocatòries específiques que exigisquen superar alguna prova de coneixement (art. 18.6).
- g) Torns d'accés per a persones amb discapacitat o diversitat funcional (art. 64.3).
- h) Procediments de funcionarització (disposició addicional 4a), que també poden ser objecte d'un torn de reserva especial.
- i) Procediments de consolidació d'ocupació (disposició transitòria 5a), que han de tramitar-se conforme a la legislació bàsica de l'Estat sobre la matèria i prèvia negociació amb les organitzacions sindicals. Són procediments de concurs oposició amb algunes especialitats i excepcions, segons la legislació continguda hui en el Reial decret llei 14/2021 i en el projecte de llei de conversió d'aquest decret llei, en tramitació.

VI. El disseny de les proves d'oposició



1. Consideracions generals

És aquest un aspecte essencial en la perspectiva d'innovar el model actual de selecció que se segueix en l'Administració de la Generalitat, atés que, com s'ha recordat, la nova Llei 4/2021 exigeix que almenys el 50 per 100 de les convocatòries d'accés es tramiten pel sistema d'oposició, i no ja de concurs oposició.

Encara que la selecció del personal funcionari s'organitza legalment com a accés a un cos o escala, per cert, notablement reduïts en el seu nombre per la nova Llei de la funció pública valenciana, en el disseny de les proves cal tindre en compte les tasques o tipus de llocs de treball a exercir per les persones que vagen a accedir a aquests.

A aquest efecte, ja s'ha recomanat la conveniència de disposar d'anàlisis actualitzades dels llocs de treball que permeten elaborar perfils professionals realistes, com a base per a configurar les convocatòries. Perfils professionals que, en termes de gestió de recursos humans, han d'incloure, a més de les especificacions formatives, les aptituds, els coneixements i les destreses i, si és el cas, fins i tot, els trets de personalitat corresponents. Una cosa d'altra banda contemplada per la Llei de la funció pública valenciana, que, en l'article 37.1, defineix el perfil de competències professionals com l'expressió dels coneixements, l'experiència, les destreses i capacitats necessàries perquè les persones que exercisquen els llocs de treball aconseguisquen els resultats fixats per l'organització. Aquest perfil de competències, indica l'article 37.2, haurà de ser tingut en compte per als processos de selecció, però també de formació, mobilitat interna i carrera professional, constituint una eina d'ocupació imprescindible en l'Administració de la Generalitat.

El disseny de les proves d'oposició ha de tindre present en primer lloc la varietat de casos. No són anàlegs els requeriments de selecció per als grups A i C, com sembla clar. En aquest informe ens centrem sobretot en la innovació de les tècniques de selecció en el grup A. I això, per entendre que per al personal dels subgrups A1 i A2 s'exigeix més coneixement tècnic complex, menys automatitzable per dir-ho així, i per tant hi ha més possibilitats d'innovació. Centrar-se a innovar, en una primera fase, la selecció en aquest grup A facilitarà més endavant la introducció de reformes en els altres grups i subgrups de classificació de la funció pública valenciana.

De moment, en el que concerneix a les convocatòries del grup C, tenint en compte el previsible caràcter massiu d'aquestes convocatòries, proposem que es realitzen poques proves: dues o tres com a màxim, tal com es fa en l'actualitat. Es proposa començar per un test de caràcter fortament selectiu, seguit per proves pràctiques d'habilitats i destreses, directament relacionades amb les funcions a realitzar. Tampoc proposem major innovació en el disseny de les proves de selecció del personal de les associacions professionals (APF).

Recomanem, no obstant això, la introducció de l'acreditació prèvia de competències digitals per a tots els cossos i escales, competències que en l'actualitat resulten imprescindibles, conforme al Marc europeu de competències digitals (DIGCOMP 2017). Aquesta acreditació pot tindre lloc



per entitats externes homologades o, si és el cas, dins del mateix procés selectiu, mitjançant la realització d'una prova per a les persones que manquen d'una acreditació prèvia. És un camí que l'Administració de la Generalitat va iniciar ja en 2017 i que altres comunitats autònomes, donada la seua rellevància, han iniciat també. És el cas del Directori de competències digitals del personal empleat públic de la Comunitat Autònoma de la Regió de Múrcia, aprovat per aquesta l'any 2016; o bé el de la Xunta de Galícia, que acaba de promulgar el Decret 123/2021, de 2 de setembre, pel qual es regula el Marc gallec de competències digitals –entenent com a tals la combinació de coneixements, competències i aptituds per a l'ús segur i crític de les tecnologies de la informació i la comunicació– i la certificació gallega en competències digitals. En virtut d'això, s'ofereix a les persones que ocupen un lloc de treball o que aspiren a aquest en l'Administració autonòmica un procés de certificació previ i homologat, a través de l'Escola Gallega d'Administració Pública (EGAP). En el cas de la Generalitat Valenciana, aquesta previsió té cobertura en l'article 11.1.f de la nova Llei de la funció pública valenciana, que ordena l'aprovació d'una estratègia comuna en aquesta matèria per a les administracions públiques valencianes per part de l'EVAP.

Dit l'anterior, el disseny de les proves de cada convocatòria ha de plantejar-se atenent un criteri d'objectivitat. Això significa procurar reduir el marge de discrecionalitat de l'òrgan tècnic de selecció per a avaluar els exercicis. En alguns casos aquest fi pot aconseguir-se mitjançant una correcció automatitzada. En uns altres no, però almenys ha de limitar-se la possibilitat d'una mera interpretació subjectiva de les proves que es realitzen per a evitar el risc d'error en la correcció.

A més, les proves han de seguir un criteri de validesa, entenent per tal la rellevància del que es mesura (si avalua el que es vol mesurar i si això és important per al posterior acompliment professional), a més de la mateixa fiabilitat. És important per a això que, quan dispose de les capacitats necessàries, l'Administració de la Generalitat obtinga dades referides a validesa i fiabilitat de les seues proves, bé com s'ha suggerit ja, avaluant les mateixes proves, bé per procediments de metaanàlisi (el maneig de les conclusions suggerides per altres estudis realitzats sobre aquest tema).

Quant a la classe de proves a realitzar en cada cas i la seua successió, no existeix un model concret adaptable a totes les circumstàncies. No obstant això, el grup de treball proposa per a la selecció del grup A, com a més idoni, el següent tipus de proves, que haurien de realitzar-se en l'ordre que s'indica:

- 1r. Proves de coneixement de tipus test.
- 2n. Proves psicotècniques, si és el cas, que poden ser d'aptitud mental general o proves de personalitat.
- 3r. Proves de coneixement de desenvolupament.
- 4t. Proves pràctiques o de simulació.

En últim terme i en casos específics, aquest esquema general pot completar-se, com es dirà, amb una entrevista conductual estructurada.

Òbviament no totes les proves suggerides s'han de realitzar en totes les oposicions. Han d'incloure's en cada cas solament les que es consideren necessàries per a una correcta avaluació de les persones candidates.



Però sí que sembla recomanable per a la selecció de funcionaris i funcionàries del grup A establir almenys tres dels tipus de proves enunciades, màximament si es tracta d'una oposició, en la qual no existirà una fase posterior de concurs de mèrits que allargue la terminació del procediment.

D'altra banda, el grup de treball recomana mantindre, tal com es fa en l'actualitat, la dispensa de proves ja superades en convocatòries anteriors que siguin pròximes en el temps.

2. Sobre les proves de tipus test

Por lo que se refiere al diseño de las pruebas de tipo test, pueden recomendarse una serie de parámetros: hay que ser especialmente cuidadoso con que el enunciado sea inequívoco; el contenido ha de ser relevante y referido a las tareas más importantes propias de los cuerpos o escalas convocados; la respuesta correcta debe poder identificarse en el temario de la convocatoria; es preciso que no se propenda a una respuesta automática sino que exija cierta reflexión; que exista concordancia gramatical y semántica entre las preguntas y las opciones de respuesta; que los distractores (respuestas alternativas a la correcta) sean verosímiles para quien no sabe o que no haya obviedad entre respuestas correctas e incorrectas; que todas ellas sean preguntas autónomas y no solapadas. Estos criterios, que en la práctica se siguen ya en muchos casos, pueden incluirse en códigos de buenas prácticas y, si se prefiere, incluso en normas reglamentarias.

3. Sobre les proves psicomètriques

Pel que fa a la realització de proves psicomètriques, recordem que es duen a terme ja per a la selecció en algunes àrees, com els cossos de policia local o bombers. I, sens dubte, poden estendre's a altres casos, ja que solen resultar un bon predictor de conductes relatives al treball en equip, la iniciativa o la dedicació, entre altres. Si els perfils de personalitat s'estableixen prèviament i correctament, es tracta d'una prova amb alta fiabilitat. No obstant això, la introducció de proves d'avaluació de la personalitat pot resultar controvertida per falta de tradició. Per això plantegem que la seua introducció siga puntual i adequadament motivada, sempre que l'Administració posseisca les capacitats professionals necessàries per al disseny i pràctica adequada de la prova.

Una cosa semblant pot dir-se de les proves que mesuren l'"aptitud mental general", ja que aquest tipus de proves avalua la capacitat per a aprendre i per a adaptar-se a l'entorn del lloc de treball. La investigació assegura una validesa alta en funció de la complexitat de les conductes que es pretenen predir (a més complexitat, major importància de la intel·ligència). Per això, una vegada identificada la complexitat per l'anàlisi de llocs, pot ser una prova molt útil per a l'accés de nou personal a uns certs cossos del subgrup A1. En el cas que s'introduïska, s'aconsella, no obstant això, que no tinga caràcter eliminadori ni s'establisquen per a superar-la llinars o notes mínimes. Simplement hauria de donar un criteri a tindre en compte per a la puntuació final.

A més, per a evitar efectes d'aprenentatge previ o entrenament en aquesta classe de proves per part de les persones candidates, la qual cosa desvirtuaria la seua finalitat i podria oferir "falsos positius", s'aconsella dissenyar-les ex professo per a cada procés selectiu en què s'utilitzen, contrastant també que el seu disseny no discrimine per qüestions de raça o cultura. És obvi dir que



tot això pressuposa comptar en l'Administració que selecciona amb les capacitats professionals necessàries per a un disseny correcte de la prova.

4. Sobre les proves de coneixement de desenvolupament

Quant a les proves de coneixement de desenvolupament, escrites o orals, en les quals es proposa un tema a desenvolupar per la persona candidata, per a facilitar la seua transparència i control jurídic, a més de la seua validesa i fiabilitat, han de tindre's en compte una sèrie de recomanacions, que poden recollir-se en codis de bones pràctiques, o algunes d'aquestes fins i tot en normes reglamentàries, i que passem a exposar.

En nom de l'objectivitat, l'òrgan de selecció sempre ha de dissenyar, com ja sol fer-ho, una resposta patró, fàcilment identificable en el temari de la convocatòria, que haurà de ser utilitzada per a l'avaluació de la prova. Tal avaluació hauria de fer-se de manera col·legiada per, almenys, tres persones membres del tribunal, les qualificacions del qual haurien de servir per a estimar la puntuació mitjana.

La puntuació de les proves de coneixement s'obté així aplicant uns criteris de correcció que permeten identificar els punts obtinguts en una escala decidida (pes) per a aquesta classe de proves. Aquests criteris de correcció haurien de ser previs a la prova i fixar-se a partir de la informació que en relació amb els llocs i a les tasques més rellevants a exercir haja aportat l'anàlisi de llocs de treball, una vegada que existisca. En tots els casos hauria d'establir-se un mínim de coneixements que garantisca un acompliment adequat o el seu aprenentatge. Però és aconsellable no establir a priori puntuacions de tall o llindars de les puntuacions dels presentats.

Recomanem, d'altra banda, evitar, coste el que coste, les proves d'exposició oral i en un temps taxat d'un epígraf o part del temari, per resultar excessivament repetitives i memorístiques, a més de poc predictives, en contraposició, per exemple, a les proves de composició o lliure redacció sobre qüestions referides al programa, que permeten valorar l'adequada comprensió de les matèries, sempre tenint presents les tasques a exercir en els llocs de treball.

5. Sobre les proves pràctiques

Per a les proves pràctiques, a més de la seua obligatorietat en qualssevol convocatòries, proposem l'adopció de criteris imprescindibles que assegurin que la seua concepció no resulte desnaturalitzada i que haurien d'incloure's en els codis de bones pràctiques.

La característica principal d'aquestes proves és la fidelitat (la semblança) entre el que en aquestes es mostra i les tasques pròpies dels tipus de llocs a exercir, encara que cal tindre una cura especial per a determinar quins comportaments laborals rellevants es trien per al seu disseny. El seu fi principal és mesurar les destreses necessàries per a l'acompliment d'aquestes tasques rellevants, sobretot les que hagen d'executar-se tan prompte com s'accedisca al lloc. Per això és una prova més difícil d'elaborar quan es tracta de l'accés a cossos i escales amb funcions polivalents i potser un tipus de prova menys rellevant quan s'exigeix superar un curs selectiu posterior, ja que no es



pot examinar algú sobre allò que se li ensenyarà. No obstant això, per a persones amb experiència prèvia –cas de la promoció interna o dels procediments de consolidació– aquestes proves solen ser particularment pertinents.

S'aconsella que el seu disseny es base en la teoria general de resolució de problemes segons el següent esquema: context (aportació d'informació bàsica de l'organització, lloc i conjuntura); diagnòstic (on s'identifica el problema implícit en el context); disseny (on es decideix la seqüència de passos necessaris per a solucionar el que s'ha diagnosticat); planificació (on s'identifiquen els recursos necessaris per a la solució: recursos de persones, eines, tecnologia, econòmics i de temps); avaluació (on s'identifiquen les fites, criteris de bondat i indicadors que proven que el que s'ha diagnosticat s'ha resolt). Aquests criteris de disseny podrien incloure's en un codi de bones pràctiques.

També hauria d'elaborar-se una “resposta patró”, en la qual per a cada fase s'identifiquen els continguts necessaris i la seua seqüència pertinent i s'establisquen els mínims per a aprovar i els necessaris per a obtindre altes puntuacions. Com més s'assemblen aquests continguts a les execucions reals (el que es coneix com a “anclats conductuals”) major serà la fiabilitat de la prova. Ara bé, sense perjudici d'això, ha d'admetre's que, motivadament, l'òrgan tècnic de selecció pugui actuar amb flexibilitat en la valoració de plantejaments que milloren la mateixa resposta patró o que introdueixen aspectes no tinguts en compte però que resulten pertinents. Per a això, com és natural, aquest òrgan ha de comptar amb la capacitat suficient.

Com en el cas de les proves teòriques de desenvolupament, l'avaluació hauria de fer-se de manera col·legiada per, almenys, tres persones del tribunal, les puntuacions del qual hauran d'utilitzar-se per a estimar la puntuació mitjana. Pel fet de ser proves de molta fidelitat i baixa tolerància amb l'acompliment –perquè han de referir-se a les tasques a executar després de l'accés al lloc corresponent–, s'aconsella que aquestes proves siguin eliminatòries per a aquelles persones que no superen el valor mitjà de l'escala establida per a elles.

6. Sobre la entrevista conductual estructurada

Proposem la inclusió d'una entrevista conductual estructurada –l'únic tipus d'entrevista que recomanem–, en l'ordre suggerit anteriorment i per als subgrups esmentats, però només en aquells casos en què l'experiència siga un element imprescindible per a l'acompliment de tasca. Encara que per això és una prova més característica de la provisió de llocs de treball entre les persones ja formen part de l'organització, també pot utilitzar-se en alguns procediments d'accés lliure o promoció interna.

Cal ser conscients, no obstant això, que més que d'una prova es tracta d'un mètode o procés per a la conformació d'un judici per part dels avaluadors. Quan són conductuals per referir-se a acompliments previs, i estructurades, per preguntar el mateix a tots les persones aspirants i en el mateix ordre, poden considerar-se com una avaluació de l'acompliment previ de les persones presentades respecte de conductes laborals rellevants per al lloc convocat, que han hagut de ser identificades prèviament en l'anàlisi de la classe de llocs per al qual se selecciona. Pel fet d'exigir comportaments laborals previs i ser l'experiència laboral, tant tècnica com en llocs amb coman-



dament, la dimensió que millor mesura aquest instrument s'aconsella que s'incloga només per a llocs de complexitat alta taxada en llocs concrets o amb comandament.

Les persones entrevistadores haurien d'acreditar una formació estàndard, teòrica i pràctica, establida per l'EVAP, una vegada que es constituïska. Com en el cas de les proves de desenvolupament i les pràctiques, l'avaluació hauria de fer-se de manera col·legiada per, almenys, tres persones d'un tribunal, les puntuacions del qual hauran d'utilitzar-se per a estimar la puntuació mitjana.

Pel fet de ser proves de molta fidelitat i de baixa tolerància amb l'acompliment posterior, s'aconsella que aquestes proves siguen eliminatòries per a aquelles persones que no superen el valor mitjà de l'escala establida per a aquestes.

Finalment, es recomana que la seua execució es realitze conforme al que ja disposa l'article 113.3 de la nova Llei de la funció pública valenciana per al concurs específic de provisió de llocs. Per això, hauria de realitzar-se amb les corresponents garanties jurídiques d'objectivitat i transparència, havent de deixar-se constància de l'entrevista mitjançant el seu enregistrament per àudio, enregistraments que estaran sotmesos a la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal. Això facilitarà el reforç de la motivació en la resolució final que s'adopte.

Mesures i accions proposades sobre el disseny de les proves de l'oposició

- Dissenyar proves d'oposició que atenguen criteris **d'objectivitat, validesa i fiabilitat**, adaptats a la classe de convocatòria.
- Exigència **d'acreditació prèvia de competències digitals** per a tots els cossos i escales, conforme al Marc europeu de competències digitals.
- Per a convocatòries del **grup C i APF**, es proposa realitzar poques proves, amb un test inicial seguit de proves pràctiques d'habilitats i destreses, directament relacionades amb les funcions a realitzar.
- Per a la selecció del **grup A**, es proposa el següent tipus de proves i ordre:
 - 1r. Proves de coneixement tipus test.
 - 2n. Proves psicotècniques, si és el cas, que poden ser d'aptitud mental general o proves de personalitat per a determinats cossos. En cas d'establir-se proves d'aptitud mental general, no haurien de tindre caràcter eliminatori.



3r. Proves de coneixement de desenvolupament, amb elaboració de resposta patró, avaluació col·legiada i puntuacions mitjanes. S'han d'evitar les proves d'exposició oral i en temps taxat, per resultar excessivament repetitives i memorístiques i poc predictives.

4t. Proves pràctiques o de simulació basades en la teoria general de resolució de problemes.

En casos específics, aquest esquema general pot completar-se en determinats casos amb una entrevista conductual estructurada.

No totes les proves suggerides s'han de realitzar en totes les oposicions; només s'han d'incloure en cada cas les necessàries per a una correcta avaluació de les persones candidates. Per a la selecció de personal funcionari del grup A d'administració general es proposa establir almenys tres dels tipus de proves enunciats.

- Mantindre la **dispensa de proves ja superades** en convocatòries anteriors que siguin pròximes en el temps.

VII. Propostes sobre el sistema de concurs-oposició



De conformitat amb la legislació bàsica de l'Estat, l'article 65.1 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, admet el sistema de concurs oposició per a la selecció del personal empleat públic, tant personal funcionari de carrera com personal laboral fix. Cal recordar una vegada més que la nova llei valenciana afig, no obstant això, que el sistema d'oposició té caràcter ordinari i preferent per a la selecció del seu personal, sense distingir sobre aquest tema entre règims jurídics, havent de reservar-se per a aquesta classe de procediment almenys el 50 per 100 dels llocs de l'oferta pública d'ocupació anual, en el conjunt de l'ocupació pública de la Generalitat. Això vol dir que, en aquest àmbit, el concurs oposició té ara caràcter de sistema especial i no preferent, per la qual cosa només hauria d'utilitzar-se per una causa justificada i prèvia l'oportuna motivació. Sens dubte amb això es persegueix garantir al màxim la lliure i igual concurrència en l'accés a l'ocupació pública.

En realitat, cal diferenciar els procediments de concurs oposició que la Generalitat pot acordar autònomament, d'aquells altres que resulta necessari o almenys és procedent tramitar per a la selecció en virtut de la normativa bàsica estatal, que en l'àmbit que ací es considera –exclosa, doncs, la selecció de personal docent i de personal estatutari dels serveis de salut, on són més habituals–, són els procediments que s'ordenen amb la finalitat d'estabilitzar o consolidar l'ocupació de caràcter temporal. Aquests processos específics d'estabilització d'ocupació tenen les seues regles peculiars, establides en part per la pròpia legislació bàsica, que, al seu torn, es remet a la negociació col·lectiva per al seu desenvolupament. En conseqüència, caldrà observar totes aquestes peculiaritats i aplicar de manera només supletòria en tals casos les normes o criteris que ací proposem.

Amb excepció, per tant, d'aquests procediments de consolidació d'ocupació temporal, entenem que el règim comú, per així dir-ho, del concurs oposició ha de garantir al màxim la igualtat d'oportunitats entre possibles aspirants. En conseqüència, formulem les següents propostes.

Abans de res, la fase d'oposició ha de precedir la de concurs i ha de tindre caràcter eliminatori.

En aquesta fase d'oposició han de poder realitzar-se els diferents tipus de proves que ja hem esmentat en l'epígraf anterior, si bé hauria de limitar-se el nombre de proves per a no allargar massa el procediment i perquè la selecció ha de basar-se també en els mèrits. En tot cas, ha d'haver-hi una prova de coneixement, amb totes les garanties d'objectivitat, sense que siga suficient la presentació i avaluació de memòries o treballs o les entrevistes personals. Ha d'evitar-se així que el procediment es transforme, en realitat o en aparença, en una espècie de concurs encobert.

Pel que fa a la fase de concurs, la mateixa Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, disposa (art. 65.5) que la seua valoració ha de ser proporcionada i no pot superar el 40 per 100 de la puntuació total del procés selectiu, sense que aquesta puntuació pugua determinar per si mateixa el resultat del procediment. En la mateixa línia i per a garantir millor l'objectivitat, s'hauria de precisar l'estructura del barem de mèrits, inclusivament per via reglamentària, de manera que cap dels tipus de mèrits en teoria avaluables determine per si mateix el resultat del concurs. Convindria, doncs,



fixar percentatges màxims ponderats de valoració per a cada tipus de mèrit, que siguen proporcionats. Molt en concret, a diferència dels procediments d'estabilització d'ocupació precària, en els quals els mèrits d'experiència per serveis prestats se solen valorar de manera preferent o "majoritàriament", com admet la legislació en vigor (art. 2 del Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol), en la resta dels procediments de concurs oposició aquest tipus de mèrits hauria de tindre una valoració més relativa, mai superior al 50 per 100 de la puntuació total del barem.

En tot cas, la valoració dels serveis prestats, en convocatòries que no siguen de consolidació d'ocupació temporal, ha d'evitar qualsevol biaix en favor de personal que estiga ocupant ja de manera temporal les places del concret cos o escala a què es refereix la selecció. Seria necessari a aquest efecte valorar amb igual puntuació els serveis prestats en altres llocs afins i els exercits en qualsevol administració o entitat pública, incloent-hi les d'altres estats de la Unió Europea i d'aquesta mateixa, si és el cas. És important en tots aquests casos garantir al màxim la lliure concurrència i la igualtat d'oportunitats, sense tractes de favor al personal que ja ha prestat serveis en l'administració convocant. Hauria de complementar-se d'aquesta manera, reglamentàriament, el que es disposa en l'article 65.5 de la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, que ordena valorar ("es valorarà"), conforme al barem aprovat en cada cas, "l'experiència en les administracions públiques espanyoles, universitats públiques, Unió Europea o en qualsevol dels seus estats membres".

Es proposa també valorar en el barem de mèrits la superació d'exàmens o proves en processos selectius anteriors, sempre que es tracte de convocatòries amb dissenys selectius similars.

Igualment, resulta necessari i rellevant valorar els resultats de l'avaluació de l'acompliment. Però només en les convocatòries de promoció interna o de consolidació; i no en les d'accés lliure, per a garantir la igualtat de les persones que no poden obtindre punts per acompliment previ.

Pel que fa als mèrits de formació, ha d'adoptar-se un criteri rigorós que no incloga o en què no prevalguen, entre els cursos valorables, aquells als quals hagen tingut accés únic o preferent les persones que han ocupat de manera temporal les places per a les quals es convoca la selecció. També en aquest aspecte ha de cuidar-se que no s'altere la igualtat d'oportunitats. Amb aquests matisos, convindria fixar amb caràcter general un percentatge mínim de valoració dels mèrits de formació, atés que l'esmentada Llei 4/2021 posa especial èmfasi en la formació en l'ocupació pública (art. 104).

També proposem que es pugua valorar específicament en concursos de selecció del grup A el títol acadèmic de doctor o doctora, relacionat amb l'especialitat o les funcions del cos o escala de què es tracte, encara que ja sol valorar-se hui dins del concepte d'"altres titulacions".

Tot aquest tipus d'orientacions generals tenen com a finalitat evitar que el disseny del barem pugua predeterminar en la pràctica el resultat del procés selectiu. Però, com és lògic, han d'adaptar-se a les peculiaritats de cada convocatòria.



Mesures i accions proposades respecte del sistema de concurs oposició en procediments que no siguen de consolidació d'ocupació temporal

- En la fase d'oposició, sempre prèvia i eliminatòria, s'ha de **limitar el nombre de proves**, incloent en tot cas una prova de coneixement.
- En la fase de concurs, **cap dels tipus de mèrits avaluable ha de determinar per si mateix el resultat del concurs**, fixant percentatges màxims ponderats de valoració per a cada tipus de mèrit que siguen proporcionats.
- Els **mèrits d'experiència** per serveis prestats haurien de tindre una valoració relativa, que **no supere el 50 per 100** de la puntuació total del barem, contemplant els serveis prestats en altres llocs afins i els exercits en qualsevol administració o entitat pública, incloent-hi les d'altres estats de la Unió Europea i d'aquesta mateixa.
- Respecte dels **mèrits de formació**, ha d'adoptar-se un criteri en què **no prevalguen**, entre els cursos valorables, aquells als quals hagen tingut **accés únic o preferent** les persones que han ocupat de manera temporal les places convocades.

VIII. Propostes sobre el sistema de concurs



El sistema de concurs per a l'accés a l'ocupació pública té caràcter excepcional. Així s'estableix per l'article 61 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic quan es tracta de la selecció de personal funcionari de carrera, i per això disposa que només pot aplicar-se "en virtut de llei", és a dir en aquells casos concrets en què estiga previst per una llei especial. Sent així, poc es pot afegir en aquest informe, ja que, en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, caldrà ajustar-se al que, si escau, pugua determinar el legislador.

En el cas del personal laboral, la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, també ho considera implícitament un sistema excepcional, ja que l'article 65.1 disposa que l'oposició és el sistema ordinari i preferent tant per a la selecció de personal funcionari de carrera com de personal laboral fix. Però en aquest últim cas no es requereix per a la seua aplicació que ho establisca una llei. Ara bé, donat el seu caràcter excepcional, el procediment de concurs per a la selecció de personal laboral fix només hauria de ser utilitzat per la Generalitat en virtut de decret i per motius degudament justificats. No obstant això, és difícil, concretar a priori en una norma reglamentària el tipus de motius que poden justificar aquesta decisió.

En qualsevol cas, quan s'adopti aquest sistema han de tindre's en compte les consideracions que hem exposat en l'apartat anterior sobre la confecció del corresponent barem de mèrits, per a garantir la igualtat d'oportunitats.



IX. Promoció interna

És aquest un aspecte important, perquè l'esmentada Llei 4/2021 (art. 135) obliga a reservar a promoció interna en l'Administració de la Generalitat –no necessàriament en els seus organismes autònoms o entitats vinculades a aquesta– el 40 per 100, com a mínim, de les vacants que es convoquen a oposició o concurs oposició en virtut de l'oferta d'ocupació pública anual. Bé és cert que la distribució d'aquest 40 per 100 entre grups, subgrups, cossos i escales pot ser molt dispar, com ocorre habitualment.

La Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, admet la promoció interna tant a través de convocatòries comunes amb les d'ingrés –encara que amb la possibilitat d'exempció de proves d'acreditació de coneixements ja valorats prèviament o de reducció del temari– com a través de convocatòries independents. Un primer punt a considerar és si es pot i s'ha d'indicar la preferència per una modalitat o l'altra, fins i tot per via reglamentària.

Entenem que les convocatòries comunes han de considerar-se preferents, perquè tenen l'avantatge de poder acumular les vacants no cobertes per promoció interna a les del torn lliure. Fins i tot pot entendre's que aquesta ha de ser legalment la modalitat ordinària, perquè la Llei 4/2021 de la Generalitat (art. 135.2 *in fine*) condiona les convocatòries independents a les conveniències de la planificació de personal i a l'aprovació del Consell, de manera que hauria de motivar-se aquesta opció.

Per al cas de les convocatòries independents, que han d'estar vinculades a un pla d'ordenació de recursos humans i, per tant, a les necessitats de l'organització, pot ser més idoni substituir el conjunt de proves característic d'una oposició per alguna o alguna de tipus pràctic i, si és el cas, a més, per entrevistes conductuals estructurades; o bé per la realització d'un curs selectiu, com proposa l'informe sobre orientacions en matèria de selecció de l'Administració general de l'Estat. Si és el cas, per a la participació en el curs selectiu podria establir-se una prova prèvia de coneixement eliminatòria, si s'estima que el nombre de candidats i candidates pot ser elevat. Però cal insistir que aquestes peculiaritats només han d'adoptar-se en procediments de promoció interna específics i independents, aprovats pel Consell per les raons apuntades.

Les esmentades regles de preferència de les convocatòries comunes i les peculiaritats en aquesta matèria podrien ser objecte de les normes reglamentàries de desplegament de la Llei de funció pública valenciana.

En la promoció interna del personal laboral han de garantir-se els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, als quals ha de subjectar-se el resultat de la negociació col·lectiva corresponent.



Mesures i accions proposades respecte de la promoció interna

- Optar **preferentment** per les **convocatòries conjuntes** de promoció interna i torn lliure.
- Per al cas de **convocatòries independents de promoció interna**, hauran d'estar vinculades a un pla d'ordenació de recursos humans, podent resultar més idoni **substituir el conjunt de proves d'oposició** per alguna o algunes de tipus pràctic i, si és el cas, a més, per entrevistes conductuals estructurades; o bé per la realització d'un curs selectiu.

X. Selecció de personal interí i temporal



A la selecció del personal interí i contractat temporal, un assumpte no menor en la pràctica, es refereix la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana, en els articles 18.6 i 19.3 respectivament, en termes molt similars. Són procediments selectius que estan regits pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat i publicitat, i a més, pels d'agilitat o de celeritat, com indica el vigent text de l'article 10.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, modificat pel Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, perquè tenen per finalitat la cobertura immediata del lloc.

Aquests procediments han de ser objecte de regulació reglamentària i, de fet, estan regulats hui dia en l'àmbit de la Generalitat per l'Ordre de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques 18/2018, de 19 de juliol. Una norma que és recent i elaborada en virtut de la negociació col·lectiva, com sol ser habitual en aquesta matèria, que ha de respectar-se en termes generals, sense perjudici de les modificacions necessàries en virtut de la nova Llei de la funció pública valenciana o de les que s'estimen oportunes.

De fet, aquesta nova Llei de la funció pública valenciana imposa alguns canvis, ja que exigeix, d'una banda, que, per a integrar-se en les borses de personal interí o personal contractat temporal, cal haver aprovat alguna de les proves del procés selectiu que se'n deriven (no sols haver-hi participat o haver sigut qualificat en aquestes) o, si és el cas, superar una prova de coneixement en una convocatòria específica; d'una altra, disposa que la gestió de les borses correspon a la direcció general amb competències en matèria de funció pública; i, finalment, estableix que els òrgans de selecció de les borses es regularan pel que es disposa en l'article 67 de la mateixa llei, sense perjudici que les organitzacions sindicals representatives hagen de rebre puntual informació de la gestió de les borses i participar en la negociació dels criteris objectius pels quals han de regir-se.

En el pla organitzatiu aquesta reforma legal significa, d'antuvi, que l'Administració de la Generalitat, a través de la direcció general competent, assumeix per complet la gestió de les borses de personal interí i de personal temporal contractat, i també implica la professionalització absoluta dels òrgans de selecció de les borses, als quals només es pot pertànyer a títol individual i no en representació o per compte de ningú. Això hauria de tindre la traducció adequada en les normes reglamentàries que han d'aprovar-se per a l'execució i desplegament de l'esmentada Llei 4/2021.

En un altre ordre de coses, la nova llei preveu dues vies de selecció d'aquests tipus de personal, ben conegudes, excloent-ne, no obstant això, unes altres, com la selecció a través dels serveis públics d'ocupació, que ara ha de descartar-se en la mesura que per a accedir a la condició de personal funcionari interí o personal contractat temporal és necessari en tot cas haver superat o superar alguna prova de coneixement. Les dues vies possibles són: a) la constitució de borses vinculades a les ofertes d'ocupació pública, i b) convocatòries específiques que exigisquen superar una prova de coneixement. Aquestes últimes podrien convocar-se, perquè la llei no ho exclou, tant per a la formació de borses com per a cobrir directament un o diversos llocs assignats a aquests tipus de personal, quan resulte necessari.



Pel que fa a les borses derivades d'un procés selectiu anterior per a personal fix, l'article 18.6 de la Llei de la funció pública valenciana disposa, com s'ha dit, que només podran inscriure's en les borses de personal interí derivades del desenvolupament de les ofertes d'ocupació pública "els qui hagen aprovat almenys una de les proves del procés selectiu". La mateixa norma s'estableix per al personal laboral temporal (art. 19.4). Encara que la intenció del legislador és, sens dubte, assegurar que qualsevol integrant de les borses haja acreditat uns coneixements suficients sobre les funcions a desenvolupar com a personal interí o contractat temporal, el sentit merament literal del precepte pot generar problemes pràctics en alguns casos. Pensem en aquells procediments, comunament per a la selecció de cossos generals, en els quals hi ha un nombre molt elevat de candidats i candidates, per la qual cosa pot resultar convenient potser una primera prova de coneixement de correcció automatitzada i molt selectiva. Si el nombre d'"aprovats" en aquesta prova inicial –entenent per tals els que passen a la següent– és reduït, la possibilitat d'integrar les borses pot quedar substancialment minvada, de manera que perda part de la seua eficàcia com a sistema de selecció del personal temporal.

Cap, no obstant això, interpretar i desenvolupar aquest precepte legal d'una altra manera, més flexible però d'acord amb la seua finalitat, distingint en tals casos la llista de les persones aspirants que no són eliminades i passen al següent exercici o prova, d'una altra llista més àmplia composta per les que, sense resultar seleccionades per a les següents proves, hagen demostrat almenys cert nivell de coneixements suficients per a optar a una ocupació temporal. Bastaria en tal sentit que en les convocatòries es fixara, per a la primera prova, una espècie de nota o qualificació mínima suficient per a ser considerat "apte" o "apta" a tals efectes –la incorporació a les borses de personal temporal corresponents–, encara que no s'haja superat la prova en si.

Aquesta interpretació que postulem és coherent, d'altra banda, amb el que estableix la disposició addicional quarta del Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, per a la constitució de borses de personal interí derivades de les convocatòries d'estabilització d'ocupació temporal. Conforme a aquesta disposició addicional, que pretén introduir mesures d'agilitació dels processos selectius, en les borses s'integraran "aquells candidats que, havent participat en el procés selectiu corresponent, i no havent superat aquest, sí que hagen obtingut la puntuació que la convocatòria considere suficient".

Quant a les convocatòries específiques per a la selecció de personal funcionari interí o contractat temporal, segons la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana (arts. 18.6 i 19.4), s'haurà de "superar una prova de coneixement", com s'ha dit.

Aquesta prova hauria de ser única i de fàcil realització, encara que no té per què ser necessàriament un test, sinó que pot ser una prova pràctica, de valoració d'habilitats o destreses, o d'un altre tipus, i ha de regular-se amb caràcter flexible, en atenció a les funcions a exercir pel personal temporal a seleccionar. No pot substituir-se legalment, en canvi, per un mer concurs de mèrits i, encara que la llei no impedeix que s'afija una valoració de mèrits a la prova de coneixement que exigeix, el lògic per raons de celeritat és que no es procedisca així.

En tot cas, seria convenient fixar un termini màxim per a la tramitació d'aquestes convocatòries de selecció de personal temporal, que podria ser d'un mes o dos, segons els casos i el tipus de prova a realitzar, sense perjudici de la possibilitat d'ampliació per causa justificada. Això suposa també reduir els terminis de presentació de sol·licituds –a 10 dies com a màxim–, presentació que en tot cas hauria de realitzar-se per via telemàtica i amb declaració responsable de compliment dels requisits.



Caldria a més en aquest cas eliminar el tràmit d'admissió de sol·licituds, sense perjudici de poder declarar aquesta inadmissió en la resolució definitiva del procediment, si es comprova que alguna de les persones seleccionades no els reuneix, si escau atorgant un breu termini d'esmena si es tracta de defectes formals de la sol·licitud. Aquesta inadmissió final podria implicar el nomenament dels candidats i candidates amb el següent ordre de puntuació, si fora suficient. L'eliminació d'aquest tràmit inicial d'admissió pot accelerar significativament el procediment.

En fi, és important regular la caducitat de les borses creades en virtut de convocatòries específiques, per formació d'altres derivades d'un procés selectiu. També pot mantindre's la regulació vigent sobre l'ordre de prioritat de les borses i la seua supletorietat, sense perjudici de les modificacions que puguin negociar-se.

Mesures i accions proposades respecte de la selecció de personal interí i temporal

- Adaptar la normativa a la **professionalització absoluta dels òrgans de selecció** de les borses, als quals només es pot pertànyer a títol individual.
- Es proposa, per a les borses derivades d'un procés selectiu anterior per a personal fix, una **interpretació flexible de la normativa** i d'acord amb la seua finalitat, establint en les convocatòries una doble llista de candidats i candidates: una amb els que no són eliminats i passen al següent exercici o prova, i una altra llista més àmplia composta pels qui, sense resultar seleccionats per a les següents proves, hagen demostrat almenys cert nivell de coneixements suficients per a optar a una ocupació temporal i es considerarien aptes a tals efectes.
- Quant a les convocatòries específiques per a la selecció de personal funcionari interí o contractat temporal, s'ha de **superar una prova de coneixement**, que es proposa que siga única i establint un termini màxim per a la tramitació d'aquestes convocatòries.
- Per a aquesta classe de convocatòries específiques es proposa una **reducció dels terminis de presentació** de sol·licituds, que, en tot cas, hauria de realitzar-se per via telemàtica. Es proposa, així mateix, eliminar el tràmit d'admissió de sol·licituds, sense perjudici de poder declarar la inadmissió en la resolució definitiva.
- Ha de regular-se la **caducitat de les borses** creades per convocatòries específiques.

XI. Selecció de persones amb discapacitat



La Llei de la funció pública valenciana (art. 64) aposta de manera decidida per facilitar l'accés de persones amb discapacitat a l'ocupació pública, establint un contingent de reserva no inferior al deu per cent de les vacants. En concret, en l'Administració de la Generalitat es realitzarà de manera que almenys el cinc per cent de les places ho siga per a ser cobertes per persones que acrediten discapacitat intel·lectual (tres per cent) o malaltia mental (dos per cent) i la resta de les places ho siga per a persones que acrediten qualsevol altre tipus de discapacitat.

L'augment de nombre de places oferides ha d'anar acompanyat de mesures de millora en el procés selectiu. Sobre aquesta qüestió ja hi ha algunes previsions en el Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana. En general, la regulació continguda en aquest decret ens sembla correcta, si bé és recomanable que totes les administracions competents assumisquen un compromís per a detectar les barreres i els obstacles a la igualtat en l'accés, que permeta dissenyar estratègies específiques per a remoure'ls.

En tot cas, pel que fa al desenvolupament de les proves selectives i l'adaptació d'aquestes a les necessitats d'aquesta classe de candidats i candidates, es poden tindre en compte també algunes de les regles del Reial decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat, i, en particular, de l'Ordre PRE/1822/2006, de 9 de juny, que el desplega, regles que són una mica més precises.

Ara bé, pel que fa a accés de persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, cal formular algunes propostes addicionals, que passem a exposar.

Amb caràcter previ a la selecció, seria necessari realitzar una anàlisi d'aquells llocs de treball i de les funcions que pot exercir aquest tipus de personal, identificant els que ja existeixen o proposant la creació d'altres nous adaptats a les competències de les persones amb aqueixa mena de discapacitat.

També és necessari fomentar la sensibilització de les persones que participen en la selecció, si-guen membres d'òrgans tècnics de selecció o personal col·laborador. Tots ells han de rebre una formació sobre aquest tema, sense perjudici de l'assistència que puguen rebre d'especialistes dels equips de valoració de la discapacitat de l'Administració de la Generalitat o, si és el cas, d'altres administracions competents.

Les convocatòries han de ser específiques en aquest cas, per a permetre el disseny i aplicació de les adaptacions necessàries, incloent-hi les de temps i lloc, de manera que el procés selectiu siga accessible al major nombre de persones amb discapacitat intel·lectual possible.

Així mateix, és necessari reforçar l'accessibilitat dels temaris (publicació en web) i en el disseny de les proves selectives (model d'examen de lectura comprensible, grandària de lletra, etc.).



En fi, encara que aquesta observació desborda l'àmbit estricte de la selecció, és necessari adoptar mesures per a la integració i acompanyament de les persones seleccionades, que els permeten un desenvolupament professional adequat a les seues condicions. En particular, caldrà en molts casos designar una persona de l'organització perquè exercisca una funció de tutorització dels acabats d'ingressar, durant el temps necessari. Aquesta labor hauria de tindre reflex i ser degudament computada en l'avaluació de l'acompliment

Mesures i accions proposades respecte de la selecció de persones amb discapacitat

- En relació amb la selecció de persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, es proposa realitzar una **anàlisi d'aquells llocs de treball i de les funcions que pot exercir aquest tipus de personal**, identificant els que ja existeixen o proposant-ne la creació d'altres nous.
- Es proposa **fomentar la sensibilització i formació** de les persones que participen en la seua selecció i reforçar l'accessibilitat dels temaris, així com realitzar convocatòries específiques per al seu disseny adequat.
- Es proposa contemplar mesures **d'integració i acompanyament** de les persones seleccionades.

XII. Procediments de funcionarització



Pel que fa als procediments selectius anomenats de “funcionarització” del personal laboral que exercisca o tinga dret a reserva o reingrés en un lloc de treball que estiga classificat o es classifique com de naturalesa funcional, la disposició addicional 4a de la Llei 4/2021 admet que les convocatòries corresponents d'accés a la funció pública podran establir un torn de reserva especial.

Encara que en aquests casos es tracta més que res de canviar la naturalesa jurídica de la relació d'ocupació, la jurisprudència constitucional (STC 111/2014, de 26 de juny) exigeix en tot cas la superació d'un nou procés selectiu. I la mateixa disposició addicional 4a (apartat 5) de la Llei de la funció pública valenciana al·ludeix expressament a “proves i cursos” que han de superar-se amb aquest fi. Però tenint en compte la seua finalitat, sembla procedent valorar en tals procediments de torn especial les proves selectives ja realitzades per a accedir a l'ocupació pública laboral, complementant aquesta valoració i, si és el cas, la dels serveis efectius prestats, amb alguna prova pràctica o amb un curs selectiu.

En qualsevol cas, no sembla que aquest tipus de procediments haja de tindre en el futur gran importància en l'Administració de la Generalitat, donat el reduït percentatge de personal laboral existent en aquesta. Però pot tindre major aplicació en altres administracions valencianes.

XIII. Propostes en matèria d'òrgans de selecció



El grup de treball considera necessari revisar en profunditat el model vigent dels òrgans de selecció en l'Administració de la Generalitat Valenciana. Perquè considerem necessari superar el plantejament en certa manera *amateur* que aquests òrgans tenen hui dia, proposant mesures dirigides a una major professionalització. Pensem que l'èxit i l'abast de les mesures d'innovació en el sistema de selecció de l'ocupació pública seran directament proporcionals al nivell de professionalització de què es doten els òrgans tècnics de selecció. Així se suggereix també en la Resolució de la Consellera de Justícia, Interior i Administració Pública, per la qual es crea aquest grup de treball, perquè aquest és un dels àmbits de millora a què concerneix. En realitat, l'efecte de les reformes en els sistemes, mètodes i tècniques de selecció pot quedar diluït si no es millora al mateix temps la capacitat de les persones que han d'administrar-les.

La Llei de la funció pública valenciana de 2021 aporta les premisses necessàries per a reformar en profunditat el model vigent. Recordem que l'article 67.1 d'aquesta estableix que "l'execució dels procediments selectius i l'avaluació de les proves i, si escau, mèrits de cada aspirant, serà encomanada a òrgans col·legiats de caràcter tècnic, que actuaran sotmesos a les normes reguladores del procediment administratiu comú i de règim jurídic del sector públic. (...)"; mentre que l'article 67.7 disposa que, "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i adscrit a l'Escola Valenciana d'Administració Pública, es podrà constituir un òrgan especialitzat i permanent per a la selecció del seu personal".

El grup de treball ha analitzat els nombrosos problemes existents en la configuració i en el funcionament actual dels òrgans tècnics de selecció, en l'àmbit administratiu que és objecte del nostre informe. En particular, ha constatat la dificultat inherent que suposa el nomenament per a aquests òrgans de persones que han de compatibilitzar el seu lloc de treball en l'Administració amb l'exercici, com a titulars o suplents, d'unes funcions de selecció, que no són fàcils, i amb les quals assumeixen unes responsabilitats addicionals, que en la pràctica estan poc incentivades i menys reconegudes. Però també és cert que aquests òrgans tècnics són molt nombrosos i requereixen el concurs d'especialistes en molt diverses matèries, per la qual cosa tampoc és possible evitar que el personal funcionari dels uns o els altres cossos i escales a seleccionar participe en aquests, de manera més o menys periòdica o ocasional.

A la vista d'aquestes consideracions, es proposa un sistema mixt, en el qual ha de crear-se una comissió permanent de selecció i en el qual actuen també òrgans tècnics de selecció especialitzats. A la Comissió Permanent de Selecció se li encarregaria l'execució de les convocatòries d'accés als cossos generals de la Generalitat, però a més proporcionaria d'entre els seus membres la persona que exercisca les funcions de secretaria i potser també, excepcionalment, la presidència dels restants òrgans de selecció, presidència que ordinàriament recau en algun membre del cos o escala a seleccionar. Aquests òrgans tècnics de selecció estarien compostos a més per altres membres o vocals nomenats ad hoc entre persones que, a part dels requisits indicats legalment i reglamentàriament per a poder formar-ne part, disposen d'una formació específica en matèria de selecció de personal. El nombre de vocals de cada òrgan tècnic pot variar segons un rang que s'establisca



reglamentàriament, encara que el nombre actualment mínim de tres vocals (o cinc membres titulars) sembla correcte.

La Comissió Permanent de Selecció hauria d'adscriure's funcionalment a l'EVAP, quan aquesta es constituïska. La seua missió inclouria, a part de l'execució de les convocatòries de tots els cossos generals, que solen ser de participació massiva, si pot ser ja des de l'oferta d'ocupació pública de 2021, l'elaboració dels temaris corresponents a aquestes; i, a més de proporcionar la persona que realitze les funcions de secretaria en els òrgans tècnics de selecció especialitzats, com s'ha dit, dissenyar la part comuna de les convocatòries per als cossos i escales d'administració especial.

El nombre de membres de la Comissió Permanent de Selecció ha de ser l'adequat a l'àmbit de les seues funcions, així com la naturalesa dels llocs corresponents. Es proposa que algunes –no més de la meitat– de les persones integrants d'aquesta comissió exercisquen llocs estructurals a temps complet en aquesta, que hauran de tindre el seu reflex en la relació de llocs de treball. Els membres restants haurien de ser personal funcionari que exercisca aquestes funcions a temps parcial, per rotació i temporalment (dos o tres anys com a màxim), designats conforme a criteris transparents, com per exemple el sorteig d'entre personal que, prèviament format, manifeste el seu interès o, en defecte d'això, entre altres. Entre els requisits d'aquest personal amb dedicació temporal i a temps parcial, es considera idònia la seua pertinença al grup A, sense perjudici que per a algunes convocatòries s'admeten també funcionaris i funcionàries dels grups B i C.

Seria molt important incentivar aquesta participació en la Comissió Permanent, per la qual cosa es proposa que el seu acompliment siga reconegut com a valorable mitjançant la seua inclusió com a mèrit en l'àrea d'iniciativa i contribució per a la millora de la prestació del servei públic (art. 3.3.c del Decret 211/2018, de 23 de novembre, del Consell, pel qual es regula el sistema de carrera professional horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat). El mateix incentiu hauria d'establir-se per als membres dels òrgans tècnics de selecció.

Sense perjudici de la seua composició, la Comissió Permanent de Selecció podria comptar amb la col·laboració que fora necessària per al disseny i execució de les proves. Especialment, hauria de comptar amb el suport de la unitat tècnica especialitzada en gestió de recursos humans, que s'ha proposat més amunt, en l'epígraf III, corresponent a les mesures generals i prèvies a la implantació del nou model selectiu.

Particular rellevància adquireix per a totes les persones integrants dels òrgans de selecció, siguen membres de la Comissió Permanent de Selecció o d'altres òrgans tècnics, la superació del Curs de Formació de Membres d'Òrgans de Selecció. Aquest curs, que s'ha estimat en almenys 30 hores, hauria de realitzar-se en format presencial o, com a màxim, semipresencial, amb continguts pràctics centrats en el disseny de les convocatòries, a partir de monografies de llocs de treball veritablement operatives. Aquesta acció formativa hauria de plantejar l'adquisició de les següents competències:

- a) Tècniques: destreses de disseny de proves de coneixement i de confecció d'exercicis pràctics, vàlids i fiables, amb maneig de monografies i perfils de llocs, de les nocions de validesa i fiabilitat, i fins i tot d'elaboració de preguntes i de disseny d'exercicis situacionals.



- b) Jurídiques: coneixement dels deures i obligacions de les persones integrants dels òrgans tècnics de selecció, del funcionament dels òrgans col·legiats, de les causes d'abstenció i recusació, procediment administratiu i pautes jurisprudencials bàsiques en alguns aspectes.
- c) Ètiques: interioritzar els valors i els principis d'integritat que operen en l'accés a l'ocupació pública i estimular el compromís amb la transparència en l'execució dels processos selectius.

Com a requisits addicionals, s'estima necessari que totes les persones integrants dels òrgans de selecció subscriuen un codi ètic específic i, especialment en el cas dels membres de la Comissió Permanent de Selecció, però si pot ser també dels altres òrgans, s'hauria de publicar un breu *curriculum vitae*.

Dit l'anterior, l'experiència demostra que per a la majoria del personal al servei de l'Administració resulta poc atractiu formar part d'un òrgan de selecció, per la qual cosa no és fàcil que la seua composició es complete de manera voluntària. Ha d'entendre's, no obstant això, que es tracta d'un deure funcional més, quan corresponga en aplicació dels criteris objectius o aleatoris que s'utilitzen per a designar aquests components. Per la mateixa raó, la regulació dels òrgans tècnics de selecció ha de complementar-se, per a major seguretat jurídica, amb l'enunciació reglamentària dels supòsits i causes, a més de les legals d'abstenció, en les quals està justificada la dispensa del compliment d'aquest deure: tindre aprovades mesures de conciliació com la reducció de jornada, haver actuat en l'anterior convocatòria, ser pròxima la jubilació, maternitat, etc.

D'altra banda, per a agilitar la tramitació de les convocatòries, que depén entre altres aspectes de la conformació regular i dins del termini dels òrgans de selecció, és imprescindible incloure la seua composició en la mateixa convocatòria a publicar, tal com ara exigeix l'article 61.2.d de la Llei de la funció pública valenciana. De fet, les dades que hem recollit per a l'elaboració d'aquest informe mostren que una de les causes principals de demora en l'execució dels processos selectius és la configuració definitiva de l'òrgan de selecció, que a vegades es retarda diversos mesos des de la publicació de la convocatòria.

Més encara, en previsió de possibles baixes per la concurrència sobrevinguda de causes d'abstenció, una vegada coneguda la llista de persones admeses, o per altres causes justificades, l'EVAP o l'òrgan competent si és el cas hauria de confeccionar per a cada convocatòria una llista de reserva, incloent-hi titulars i suplents, de manera que es poguera recompondre sense cap dilació l'òrgan de selecció i continuar el procediment.

Respecte del personal col·laborador dels òrgans tècnics de selecció, es proposa la formació d'una borsa en la qual figuren les persones interessades i la regulació d'uns requisits i criteris de designació segons les diferents categories o grups d'aquesta mena de personal, que garantisquen la seua formació. També hauria de regular-se amb algun detall el tipus d'actuacions a les quals poden ser convocats els col·laboradors i col·laboradores, com se certifiquen i paguen els serveis prestats per això, l'aplicació de les causes d'abstenció, especialment al personal col·laborador tècnic, i quines són les seues funcions i responsabilitats. Tot això, sense minvament de l'agilitat dels nomenaments, amb la finalitat de no dilatar la tramitació del procediment.



En fi, seria convenient que en els òrgans de selecció de personal de les entitats locals i de les entitats del sector públic instrumental de la Generalitat s'incloguera un membre designat per la mateixa Administració de la Generalitat. Hi ha una previsió sobre aquest tema en l'article 61.5 de la nova Llei de la funció pública valenciana, segons el qual, d'acord amb el principi de col·laboració i cooperació entre administracions, podrà formar part dels òrgans de selecció de les entitats locals una o un vocal pertanyent a l'Administració de la Generalitat, tot això amb respecte a l'autonomia local. En el cas de les entitats del sector públic de la mateixa Generalitat, la presència d'aquest membre pot ser establida reglamentàriament amb caràcter general.

Adicionalment, l'EVAP haurà de comptar amb els mitjans necessaris –i en tot cas, coordinar-los– per a donar compliment a la previsió de l'article 11.5 de l'esmentada llei, que contempla la possibilitat que, mitjançant convenis subscrits a aquest efecte, assumisca la gestió o la col·laboració en els processos selectius de les altres administracions públiques de la Comunitat Valenciana

Mesures i accions proposades respecte dels òrgans de selecció

- És necessària una **major professionalització** del model. Per a això es proposa un sistema mixt, que contemple la creació d'una **Comissió Permanent de Selecció** adscrita a l'EVAP juntament amb òrgans tècnics de selecció especialitzats.
- Les **funcions** de la Comissió Permanent de Selecció serien, entre altres, l'execució de les convocatòries dels cossos generals i l'elaboració dels temaris corresponents; respecte de les convocatòries d'administració especial, li correspondria el disseny del temari i proves de la part comuna i proporcionaria les funcions de secretaria en els òrgans tècnics de selecció.
- Respecte de la **composició** de la Comissió Permanent, es proposa que una part –no més de la meitat– de les seues persones integrants exercisquen llocs permanents a temps complet; la resta hauria de ser personal funcionari que exercisca aquestes funcions a temps parcial, per rotació i temporalment designat.
- Totes les persones integrants dels òrgans de selecció que siguen membres de la Comissió Permanent de Selecció o d'altres òrgans tècnics hauran de superar un **curs de formació** en capacitats tècniques, jurídiques i ètiques i subscriure un **codi ètic** específic i, especialment en el cas dels membres de la Comissió Permanent de Selecció, s'hauria de publicar un breu *curriculum vitae*.



- Es proposa **completar la regulació** de designació dels membres dels òrgans tècnics de selecció per a major seguretat jurídica, enumerant els supòsits i causes en els quals és admissible la dispensa de participació.
- Es recomana incloure la composició dels òrgans tècnics de selecció en la **mateixa convocatòria** a publicar i confeccionar un **l·listat de reserva**.
- Formació d'una borsa de **personal col·laborador** dels òrgans tècnics de selecció, regulant els requisits i criteris de designació segons les diferents categories d'aquesta classe de personal.
- És convenient que en els òrgans de selecció de personal de les **entitats locals** i de les **entitats del sector públic instrumental de la Generalitat** s'inclouga un o una membre designat per l'Administració de la Generalitat.

XIV. Propostes generals sobre la tramitació dels procediments de selecció



Finalment i conforme a l'encàrrec rebut, hem de formular una sèrie de propostes en relació amb la tramitació dels procediments de selecció. La regulació d'aquests procediments, en qualsevol de les seues modalitats, ha de garantir els principis d'agilitat, transparència i objectivitat, sense minvament dels drets i interessos legítims de les persones que participen en aquests. En aquesta matèria hi ha, sens dubte, un ampli marge de millora, a la llum de les dades més amunt exposades, sobretot amb la finalitat d'aconseguir la celeritat de la tramitació i resolució.

1. Generalització de les comunicacions electròniques

Per motius d'agilitat i també de transparència, totes les comunicacions entre els òrgans de selecció i de gestió dels processos selectius i les persones candidates han de realitzar-se per mitjans electrònics, sense perjudici, és clar, de la presencialitat de les proves que la requerisquen. Començant, per descomptat, per la presentació de les sol·licituds de participació, una cosa que ja s'exigeix en múltiples processos de selecció de les diferents administracions públiques, entre aquestes, la de la Generalitat Valenciana.

Encara que alguna opinió doctrinal manifesta els seus dubtes sobre aquest tema i alguna sentència aïllada sembla posar en qüestió que pugua generalitzar-se aquesta obligació, entenem que és possible imposar-la mitjançant norma reglamentària autonòmica en aquests casos, conforme a l'article 14.3 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. En un model d'administració que es pretén cada vegada més digitalitzat, està plenament justificat que s'exigisca a tota persona que vulga integrar-se en aquesta la possessió dels coneixements mínims per a poder comunicar-se per via electrònica o telemàtica amb els òrgans competents. De fet, l'obligació que les persones candidates presenten les seues sol·licituds per via telemàtica i es relacionen d'aquesta manera amb els òrgans competents ha sigut ja establida per a l'Administració General de l'Estat pel Reial decret 203/2021, de 30 de març. I així mateix, es va imposant per normes o en els processos selectius d'algunes comunitats autònomes.

2. Presentació de declaracions responsables i possible autoavaluació de mèrits

Ha de mantindre's i, si no ho estiguera ja en la pràctica, generalitzar-se la regla de presentació de declaracions responsables per a justificar el compliment dels requisits exigibles per a participar en les convocatòries de selecció. Tot això, sense perjudici, com és lògic, de la necessitat d'acreditació final d'aquests requisits per les persones candidates seleccionades i d'advertir de les responsabilitats en què puguen incórrer les que falsegen o incloquen dades incorrectes.



Cosa diferent és si s'accepta que siguen les persones interessades les que presenten la seua pròpia valoració dels mèrits computables, conforme als barems establits en les convocatòries, si així es disposa en aquestes. Aquesta autoavaluació prèvia ha de ser finalment contrastada per l'òrgan de selecció per a detectar possibles errors i, excepte si el tipus de mèrits a valorar no ofereix cap dubte i la puntuació corresponent depén d'una simple operació aritmètica, la mera revisió final pot tindre més inconvenients que avantatges. Per això només és aconsellable introduir-la en algunes convocatòries, quan la valoració dels mèrits resulte senzilla *a priori*.

3. Reducció dels terminis de tramitació

És fonamental agilitar i abreujar la tramitació dels procediments de selecció, començant pels ordinaris. Com es dedueix de les dades que s'han elaborat per al treball del nostre grup, aquests terminis són en general excessius, encara que s'hagen reduït en els últims anys, i en alguns casos o fases continuen sent extraordinàriament dilatats. Tot això té efectes molt perjudicials, no sols per a les persones aspirants, sinó també per a l'Administració, perquè entre altres coses impedeix cobrir amb celeritat les vacants i acaba propiciant l'abús de la interinitat o temporalitat en l'ocupació pública. Entenem que la legitimació social dels processos de selecció passa en bona part perquè es tramiten en un termini raonable i com més breu millor. A aquesta mateixa finalitat respon la Llei de la funció pública valenciana (art. 55.3), quan disposa que els procediments selectius s'hauran de convocar dins dels tres mesos següents a l'aprovació –la publicació, entenem– de l'oferta d'ocupació pública; que l'inici de la primera prova no pot excedir un termini de tres mesos des de la convocatòria –des de la seua publicació, s'entén–; i quan fixa el termini màxim d'un any per a la finalització de les proves –entenem que fins a l'aprovació de la llista definitiva d'aprovats– a comptar de la data de la convocatòria, és a dir, des de la data de publicació d'aquesta.

Aquesta regulació legal ha de completar-se per via reglamentària, imposant uns terminis màxims per a cadascun dels tràmits, que permeten complir totalment els mandats de la mateixa Llei i, si és possible, reduir encara més el termini màxim per a la finalització del procediment. Tot això, sense perjudici d'introduir uns certs criteris de flexibilitat en previsió de situacions complexes.

En concret, cal reduir els 20 dies hàbils actuals a 10 dies hàbils per a la presentació de sol·licituds de participació des de la publicació de la convocatòria, termini que és més que raonable i suficient hui dia, màximament quan es proposa que les sol·licituds es presenten sempre per via electrònica o telemàtica i que no siga necessari acreditar a priori els requisits per a participar en la convocatòria, bastant una declaració responsable.

També ha de reduir-se a 10 dies hàbils, com a màxim, el termini per a publicar la llista provisional de persones admeses, des que finalitza el termini anterior. Conforme a la legislació bàsica (art. 68. 1 i 2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú), serà necessari atorgar altres 10 dies hàbils per a esmena i al·legacions, després de la publicació d'aquesta llista provisional. I així mateix, ha de fixar-se, en la nostra opinió, un termini màxim d'altres 10 dies per a la publicació de la llista definitiva, des que finalitza el d'esmena. D'aquesta manera –que podríem simplificar com la “regla 10+10+10+10”– la fase inicial del procés de selecció culminaria en un termini una mica inferior a dos mesos naturals, que possibilitaria l'anunci i inici de la primera prova en el termini de tres mesos que marca la llei.



Es tracta en tot cas d'una proposta de terminis màxims, perquè alguns –els de publicació de les llistes provisional i definitiva de persones admeses, en concret– podrien fins i tot reduir-se en algunes convocatòries amb escassa participació previsible. Eventualment, per contra, es pot introduir reglamentàriament la cautela d'una possible ampliació motivada del termini de publicació de les llistes definitives si, per l'elevat nombre de sol·licituds o per altres causes objectives justificades, fora impossible realitzar aquesta publicació en el termini ordinari.

En aquells casos en què fora possible reduir encara més els indicats terminis, la primera prova podria començar fins i tot abans de tres mesos des de la publicació de la convocatòria, ja que aquest és el termini màxim legal, i en funció de les circumstàncies cada convocatòria podria fixar un termini més breu.

Per contra, no existeix en la llei un termini màxim per a la realització de les proves successives. Fins ara només es fixa el termini mínim (dos dies; art. 16 del Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, que aprova el Reglament de selecció.). La nostra proposta és que en cada convocatòria es fixe un termini màxim entre prova i prova, és a dir, entre la finalització d'una i l'inici de la següent; termini que pot ser variable en funció dels casos i tipus de prova. Com a regla general, entre la finalització d'una prova i el començament de la següent, el termini màxim fixat reglamentàriament hauria de ser de 20 dies hàbils, encara que podria preveure's la seua ampliació per causa justificada. Però ha de precisar-se que es tracta d'un termini màxim i que els responsables del procediment han de fixar, dins d'aquest, el més breu possible.

També ha d'establir-se reglamentàriament la possibilitat de realitzar diverses proves successives en el mateix dia, si és factible en virtut de les circumstàncies i s'anuncia així en la convocatòria.

En els procediments de concurs oposició hauria de fixar-se també un termini màxim per a culminar la valoració dels mèrits del concurs, des que es publique la llista de candidats i candidates que han superat la fase d'oposició. No obstant això, és difícil fixar aquest termini amb caràcter general, ja que el nombre de concursants i la complexitat del barem poden variar molt d'un cas a un altre. Han de ser les diferents convocatòries les que, si escau, determinen aquest termini màxim, tenint en compte el principi de celeritat.

En fi, cal fixar un termini màxim de 10 dies hàbils per a l'acreditació de requisits i mèrits per part de les persones que hagen resultat aprovades en el procediment de selecció. L'actual termini de 20 dies sembla excessiu i obsolet, sobretot si s'imposa la presentació telemàtica de documents.

També ha de recordar-se que, segons la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana (art. 55.3), la convocatòria ha de determinar una "estimació temporal" per al desenvolupament de les proves. Ha de recalcar-se reglamentàriament aquesta obligació, que no implica un compromís de finalització en el termini estimat ni genera cap responsabilitat, sense perjudici que l'estimació inicial pugua variar en funció del nombre d'aspirants o d'altres circumstàncies imprevistes.

L'estricta compliment dels terminis assenyalats és essencial per a aconseguir l'objectiu d'agilitat i eficàcia que la Llei persegueix. Però ha de tindre's en compte que el seu compliment efectiu depèn del fet que els òrgans de gestió i els mateixos òrgans tècnics de selecció disposen dels recursos humans i materials suficients i idonis per a complir-los. Correspon a la conselleria competent de la Generalitat adoptar les mesures oportunes per a facilitar els recursos necessaris.



4. No suspensió del procediment

Ha de fixar-se en el reglament la regla de no suspensió del procediment selectiu, ni tan sols en cas de reclamacions, excepte per aquelles causes establides en la legislació general del procediment administratiu o en altres lleis, incloent-hi la resolució de recusacions, o quan així es dispose en la via de recurs administratiu o en la via, si és el cas, de recurs judicial per l'òrgan competent. Aquesta regla, reglamentàriament establida, oferirà la seguretat necessària als òrgans de selecció per a continuar la tramitació, no obstant les eventuais incidències.

5. Determinació de les responsabilitats de la presidència i secretaria de l'òrgan tècnic de selecció

Sense perjudici de la responsabilitat pròpia de cadascun dels membres de l'òrgan de selecció, haurien d'establir-se amb claredat per via reglamentària les específiques de la presidència i la secretaria d'aquest òrgan, com a responsables màxims de la regularitat i la bona marxa del procediment.

Segons la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, correspon al secretari o secretària d'un òrgan col·legiat vetllar per la "legalitat formal i material" del funcionament d'aquest. Però, amb independència d'això, existeix una responsabilitat més àmplia, no simplement legal, relativa al correcte i àgil funcionament de l'òrgan de selecció: impuls dels tràmits, determinació del calendari i horari de les proves, instruccions per a la seua realització, garanties d'anonimat i confidencialitat sobre el contingut dels exercicis i altres per a assegurar la imparcialitat, resolució de dubtes i reclamacions, etc. Sens dubte, algunes han d'atribuir-se al president o presidenta, si és el cas, junt amb el secretari o secretària de l'òrgan, i en coordinació amb els òrgans de gestió del procediment, en el que afecte la competència d'aquests.

L'aclariment reglamentari de les responsabilitats de cadascun hauria de reduir les incerteses que puguen presentar-se al llarg del procés de selecció, contribuint a una tramitació àgil i eficient.

6. Garanties de confidencialitat i anonimat de les proves

Si bé en els procediments selectius de la Generalitat s'adopten ja en l'actualitat un conjunt de mesures i pràctiques per a garantir la confidencialitat del contingut de les proves escrites abans de la seua realització i l'anonimat dels exercicis escrits que realitzen els candidats i candidates, no està de més imposar reglamentàriament que han de respectar-se tots dos principis, atès que el reglament de selecció s'aplicaria també, de manera directa o subsidiària, a altres entitats públiques, com succeeix amb el vigent. Això no implica portar al text del reglament, tanmateix, unes regles de detall sobre aquests aspectes, que més aviat han de figurar en els codis de bones pràctiques.

També és recomanable en aquest aspecte elaborar una anàlisi de riscos, amb la finalitat de detectar els punts sensibles i elaborar propostes de millora per a enrobustir el sistema actual.



Mesures i accions proposades respecte de la tramitació de los processos de selecció

- **Totes les comunicacions** entre els òrgans de selecció i de gestió dels processos selectius i les persones candidates **han de realitzar-se electrònicament**.
- Ha de mantindre's i, si és el cas generalitzar-se la regla de presentació de **declaracions responsables** per a justificar el compliment dels requisits.
- **L'autoavaluació de mèrits** per les mateixes persones aspirants estarà limitada a algunes convocatòries, quan la valoració dels mèrits resulte senzilla a priori.
- La regulació legal dels terminis del procediment ha de completar-se per via reglamentària, imposant uns **terminis màxims per a cadascun dels tràmits**, sense perjudici d'introduir uns certs criteris de flexibilitat.
- Per a la fase inicial del procés de selecció, es proposa la **"regla 10+10+10+10"**, amb terminis de 10 dies hàbils per a la presentació de sol·licituds, 10 per a la publicació de la llista provisional, 10 per a l'esmena i 10 per a la publicació de la llista definitiva. També hauria de reduir-se a 10 dies hàbils el termini per a l'acreditació de requisits i mèrits per part de les persones que hagen resultat aprovades en el procediment de selecció.
- En cada convocatòria s'ha de fixar un **termini màxim entre prova i prova**, que pot ser variable en funció dels casos i tipus de prova.
- També es proposa que en les convocatòries dels procediments de concurs oposició s'establisca un **termini màxim per a culminar la valoració dels mèrits** del concurs.
- Ha de regular-se la possibilitat **de realitzar diverses proves successives en el mateix dia**, si això és factible en virtut de les circumstàncies i s'anuncia així en la convocatòria.
- Ha d'establir-se reglamentàriament la **regla de no suspensió del procediment selectiu**, excepte per les causes establides en la legislació general del procediment administratiu.



- Es proposa aclarir en la normativa **les responsabilitats del president o presidenta i secretari o secretària** de l'òrgan tècnic de selecció.
- Han d'elaborar-se **codis de bones pràctiques** en matèria de confidencialitat i anonimat de les proves, així com efectuar-se anàlisis de riscos sobre aquest àmbit, amb la finalitat de detectar els punts sensibles i elaborar propostes de millora per a enrobustir el sistema actual.

Annex. Integrants de la comissió



President: Miguel Sánchez Morón, catedràtic de Dret Administratiu de la Universitat d'Alcalá de Henares.

Coordinadora: Belén Cardona Rubert, sotssecretària de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública de la Generalitat.

Vocals:

Vocal secretari: J. Javier Cuenca Cervera, inspector general de serveis de la Generalitat.

Antonio Peña Ferrando, subdirector general de Promoció Professional de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública.

Icía Pérez-Baroja Verde, Subdirectora General de Relacions amb Altres Administracions, del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública.

José María Goerlich Peset, catedràtic del Dret del Treball i la Seguretat Social - Universitat de València - Estudi General.

Remedios Roqueta Buj, catedràtica del Dret del Treball i la Seguretat Social - Universitat de València - Estudi General.

Mikel Gorriti Bontigui, responsable de Recursos Humans de la Direcció de Funció Pública del Govern Basc.

Virginia Losa Muñiz, sotssecretària de la Diputació de Palència i codirectora de l'Observatori de Personal de COSITAL-Network

Vicente Sarrión Montoro, cap del Servei de Selecció de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública.

Delia Cuenca Antolín, inspectora de Serveis de la Generalitat.

Amparo Mateu Cerdá, cap del Servei de Personal de l'Ajuntament de València.

© Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública.

Sotssecretaria. Subdirecció General de la Inspecció de Serveis i Millora de la Qualitat. 2021



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Justícia,
Interior i Administració Pública