

PROPUESTA PARA MEJORAR EL CONCURSO COMO SISTEMA DE PROVISIÓN Y PROMOCIÓN

Después de nueve años de vigencia del actual Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la A.G.E., aprobado por el R.D. 364/95, que regula los procesos de PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL, desde su última modificación del 10 de marzo de 1995, podemos decir que su aplicación se ha venido caracterizando por no pocas irregularidades y no pocos recursos y sentencias.

Desde esa fecha, su art.40.1 articulaba la “DESCONCENTRACIÓN” en cada Ministerio de las competencias de convocar y resolver los CONCURSOS de provisión de puestos adscritos en cada Departamento. Dichas competencias recaían anteriormente en la Dirección General de Función Pública.

Dicho Real Decreto contempla dos tipos de CONCURSOS: el que podemos denominar “de méritos” (genérico u ordinario) y el “específico” (arts.. 36 y 45 respectivamente). En ambos supuestos, el aspirante deberá obtener una puntuación mínima.

EL CONCURSO, PROCEDIMIENTO NORMAL DE PROVISIÓN DE PUESTOS

El procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, conforme determina el artículo 36 del Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, será el de **CONCURSO**.

ANTECEDENTES DE LA VALORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Para poder MEJORAR EL PROCEDIMIENTO y devolverle la efectividad y el crédito perdido conviene primeramente identificar dónde se localizan los **FALLOS** para su posterior análisis:

1. DISFUNCIONES

Inexistencia de la definición del PERFIL del puesto en las Relaciones de Puestos de Trabajo: ello acarrea dificultades a la hora de fijar el perfil de los méritos en los Concursos, sin saber si el que aparece en la convocatoria está homologado en la RPT o ha tenido que ser perfilado para tal fin, otorgando a la Administración una total discrecionalidad.

Dificultades para conocer y determinar si los puestos convocados se corresponden realmente con las vacantes existentes, dado que en muchos casos no disponemos de los listados de ocupación de las RPT's. No sabemos, por tanto, si se convocan todas las plazas cubiertas en comisión de servicios, adscripciones provisionales, interinos, etc. A veces se llega, incluso, más lejos: total imposibilidad de conocer el grado de ocupación de las vacantes y sus características al existir modificaciones parciales de las RPT's no publicadas en el B.O.E., como así lo establece el art.15.3 de la Ley 30/84 y que nos son desconocidas.

Unilateralidad del MAP al establecer las BASES de los concursos sin participación sindical en una fase previa a la remisión del BOE para su publicación, conforme lo dispone el acuerdo Administración-Sindicatos.

2- BAREMOS

Los méritos deberían venir reglados y ser por tanto “**objetivos**”, sin tener que depender de la “subjetividad” de la valoración personal de cada miembro en la Comisión de Valoración, que pueden apoyarse en fórmulas tan subjetivas como la presentación de Memoria o celebración de entrevistas.

Hay que resaltar que tal como está DESCRITO EL CONTENIDO de la experiencia en los distintos puestos de trabajo ofertados, puede considerarse que están fijados en atención a personas determinadas.

Igualmente, existen dificultades para discernir qué CURSOS deben ser válidos, por la discriminación existente para el acceso a los mismos. Así mismo, muchos concursos recogen como méritos titulaciones que no han sido exigidas para el acceso al cuerpo o escala al que pertenece el aspirante.

Finalmente todos los concursos se convierten en “específicos”, ya que los **méritos específicos** del puesto constituyen un 60% del total, cuando no un porcentaje superior.

**PROCEDIMIENTO “EXTRAORDINARIO” DE PROVISIÓN DE PUESTOS
COMISIONES DE SERVICIO**

La Administración de acuerdo con su capacidad “autorganizativa” y con carácter temporal podrá cubrir puestos de trabajo por el sistema de COMISIÓN DE SERVICIOS, esta cobertura está regulada como un sistema extraordinario que tendrá que ser MOTIVADO por la organización en razones de urgente e inaplazable necesidad, según establece el artículo 66, del citado Reglamento de Provisión.

Dicha “**EXCEPCIONALIDAD**” igualmente queda recogida en el art.64 y 66 del R.D. 364/95 al definir las comisiones de servicio: “cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente necesidad, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT”.

La potestad “autorganizativa” que se encuadra dentro de la actividad discrecional que caracteriza en ocasiones a la Administración Pública, no puede suponer que la misma pueda actuar de forma arbitraria, sino que deberá respetar las reglas precisas para no incurrir en desviación de poder.

Parece ser una práctica fácil y usual permitir la promoción profesional a través de la utilización del PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO de comisión de servicio, adscripción provisional o atribución temporal de funciones, cuando no también a través de “cesiones” de personal indiscriminadamente, para después terminar consolidando la plaza mediante el concurso y así institucionalizar la provisión “**excepcional**” con fines distintos a los previstos en la normativa vigente.

Para ello, se adaptan los requisitos y perfiles del puesto ofertado a los méritos propios del funcionario que ya lo viene ocupando antes de ser convocado, y apoyándose después en los criterios de valoración del “trabajo desarrollado”, según el art. 20.1, apartado a) de la Ley 30/84. Todo ello conlleva, como consecuencia, un carácter puramente restrictivo al mismo tiempo que discriminatorio para el resto de candidatos que resultan agraviados en su derecho.

La crítica a los beneficiarios de este “sistema de adjudicación” va dirigida más contra el propio sistema que desvirtúa la igualdad de oportunidades que recoge la Constitución.

La experiencia profesional adquirida por el desempeño (obtenido de modo provisional) de un puesto de trabajo viene siendo puntuada en los Concursos de méritos convocados en un doble aspecto: de nivel y experiencia, ya que lo único que se exige es que el funcionario posea una titulación académica bastante para el acceso al Grupo al que se encuentra adscrito. En ningún caso se exige el cumplimiento de los requisitos funcionales para el puesto. Así pues, esta experiencia solo puede adquirirse en el desempeño del puesto que se trate; Además de la razón expuesta, se produce igualmente la desigualdad proscrita por el **art. 23.2 de la Constitución Española**, por el hecho de que la puntuación otorgada por ese factor, veda la obtención del puesto por quién no ha tenido oportunidad de promoción por la vía excepcional del nombramiento provisional.

COMISIONES DE VALORACIÓN

Su **COMPOSICIÓN** (art.46 del R.D. 364/95) es de al menos cuatro miembros por la Administración y en cuanto a la **representación** por las organizaciones sindicales más representativas no podrá ser igual o superior al de los miembros designados a propuesta de la Administración, por lo que nuestra actuación SINDICAL rara vez es determinante.

Ello indica el “carácter **NO PARITARIO**” de dichas “Comisiones de Selección”, convirtiéndolas en meros Órganos con extensión funcional y dependencia puramente administrativa, que vuelve inoperante la **PARTICIPACIÓN** democrática de las Organizaciones Sindicales, y dejando sin efecto la garantía de imparcialidad imprescindible en cualquier Comisión o Tribunal de Selección.

Es casi unánime la denuncia relativa al escaso tiempo del que disponen los representantes sindicales para estudiar la documentación existente. Se suele convocar con 24 horas de antelación y es difícil pronunciarse si no ha habido un estudio previo de la misma.

La metodología del **FUNCIONAMIENTO** es variopinta, pero no difiere mucho en los distintos Departamentos. Y en este punto, juega un papel fundamental la existencia de una puntuación mínima; cuando a la Admón, no le interesa que un determinado funcionario ocupe un puesto de trabajo, aunque haya aportado méritos suficientes y la parte sindical así lo interprete, sus miembros otorgan una puntuación tal que la media no alcanza el mínimo exigido, lo que nos explica la cantidad de plazas “desiertas” que aparecen en las resoluciones de los concursos.

Podemos concluir que la forma de **VOTACIÓN** en los méritos específicos viene a ser la culminación de un falso concurso: se hace de tal forma que, dependiendo del voto de los representantes de los Sindicatos, la Administración puede después decantar la puntuación hacia uno u otro extremo. No participamos pues en el proceso de selección, sino en el simple levantamiento de ACTA al respecto y sin embargo nuestra presencia **podría interpretarse ante el funcionariado como una aceptación tácita a tanta discrecionalidad**, apareciendo como copartícipes y responsables de la política de la Administración.

Por lo que, SE PROPONE LA MODIFICACIÓN DEL ARTº 46 DEL R.D. 364/95.

En los concursos específicos, cada miembro de la Comisión otorga una puntuación, no contabilizándose ni la más alta ni la más baja, siendo la nota final la media aritmética., podría decirse, por tanto, que este sistema de concurso específico sustituye a las libres designaciones y constituye un punto intermedio entre éstas y el concurso de méritos.

Igualmente, se han formulado numerosas consideraciones y denuncias a la Subsecretaría del Departamento por parte de las Organizaciones Sindicales que han sido reflejadas en las Actas de la

Comisión de Valoración correspondiente, tanto cuando se trataba de Concursos de méritos como de los específicos, por causa de la MASIVA OCUPACIÓN de puestos de trabajo que cuando se ofertaban sus vacantes podía comprobarse que estaban ya ocupadas con anterioridad por funcionarios, cuyos destinos eran PROVISIONALES (en comisión de servicios, adscripción provisional o con atribución temporal de funciones) lo que se ha convertido en una utilización ABUSIVA de dicho procedimiento extraordinario de provisión de puestos, convirtiéndose en una práctica habitual que ha desvirtuado y distorsionado el propio sistema de concurso incumpliendo y viciando los principios constitucionales de igualdad, objetividad e imparcialidad en cualquier proceso de selección.

RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Por otra parte, las **Relaciones de Puestos de Trabajo**, conforme establece el artº. 15 de la citada Ley 30/84, "son instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los "REQUISITOS" para el desempeño de cada puesto.

Pues bien, entendiendo que las RPT's son un "instrumento técnico", según lo define el punto PRIMERO de la Orden de 2 de diciembre de 1988 sobre Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración General del Estado. En la misma Orden, en su punto QUINTO, se recuerda que "se publicarán periódicamente en el BOE las RPT's actualizadas".

Recordamos por ello, que la estructura del MAP ha sido MODIFICADA en su totalidad desde su última publicación en el BOE, en fecha 30 de julio de 1997. Lo que obliga a hacer petición expresa a la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones que proceda a su publicación.:

Unas "RPT's - TIPO" como las que se pretenden con "carácter general" que marcan unos CRITERIOS genéricos son difíciles de poder extrapolar globalmente como un MODELO COMÚN intentando homogeneizar en la Periferia del MAP el conjunto de las Delegaciones y Subdelegaciones de todo el territorio español.

a) Por un lado, por las marcadas y profundas diferencias, según de qué provincia se trate. En este nuestro ámbito que es MADRID, sin duda debería estar claro que no es igual que el resto de las Delegaciones y Subdelegaciones dentro de la Administración periférica del Estado, al tenerse en cuenta su propia capitalidad del Estado.

b) Por otro lado, resulta complicado, igualmente, en dicho proceso de adecuación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, que todas las Propuestas de cada una de las Delegaciones/Subdelegaciones afectadas, Unidades de ámbito Provincial, no sean consideradas independientemente como

Órganos Gestores, sino que deben GLOBALIZARSE en una ÚNICA Propuesta, como si de Unidades Orgánicas se tratara.

SEGUNDO:

Los complementos específicos de las RPT's, según se estipula en la RESOLUCIÓN conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Públicas, de fecha 20 de enero de 1989, por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración en su Punto 3.3 viene a decir lo siguiente:

"La DENOMINACIÓN BÁSICA de los puestos de trabajo podrá venir seguida de aquella complementaria que refleje el cometido de los mismos. Esta denominación complementaria se hará necesaria cuando se asignen complementos específicos diferentes a puestos con la misma denominación básica e igual nivel de complemento de destino".

Al mismo tiempo, el Punto 3.2. viene a enunciar:

".... También podrán establecerse conjuntos homogéneos de denominaciones especiales cuando las circunstancias así lo aconsejen, como es el caso, ya en uso, del Área Informática".

Sin embargo, como Ejemplo podemos decir que dicho precepto no se aplica en los puestos de Informática de la RPT de la Delegación del Gobierno de Madrid, cuando teníamos la creencia de que dichos complementos deberían estar "NORMALIZADOS".

Igualmente, constatamos que los Complementos Específicos de las RPT's son diferentes, ya se trate de las de Periferia del MAP o las del propio Ministerio de Administraciones Públicas, Servicios Centrales, dándose pues la paradoja de diferenciar, no se sabe por qué, entre un mismo personal adscrito al mismo Departamento, cumpliendo el mismo cometido y teniendo el mismo contenido o denominación de los puestos, como si de Primera y Segunda categoría se tratara.

Por todo lo anterior, debería tenerse en consideración la mejora de las características retributivas de los puestos de trabajo, atendiendo a las dificultades, funciones y cargas de trabajo del MAP, y se proceda a facilitar e incentivar el ascenso profesional de la mayoría de sus empleados para no considerarse agraviados comparativamente, según de qué RPT se trate.

EN LAS CONVOCATORIAS DE CONCURSOS

El art. 45 del R.D. 364/95 en su punto 2, establece: "en estos supuestos, en la convocatoria, figurará la DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO, que deberá incluir las especificaciones derivadas de la naturaleza de la FUNCIÓN ENCOMENDADA al mismo y la relación de las PRINCIPALES TAREAS Y RESPONSABILIDADES QUE LO CARACTERIZAN".

Se ha comprobado que en Convocatorias sucesivas de Concursos, el PERFIL DE UN MISMO PUESTO DE TRABAJO ES DISTINTO, o inclusive en una misma convocatoria se piden

distintos méritos a puestos idénticos, lo que nuevamente saca a la luz la necesidad de su obligada DEFINICIÓN en las RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.

Por ello, **ESTOS “REQUISITOS en los CONCURSOS” PRECISAN (A NUESTRO JUICIO) ADEMÁS, DEL AMPARO DE UNOS CRITERIOS GENÉRICOS Y ESTABLES QUE HAGAN CORRESPONDER LA DEBIDA HOMOLOGACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS PARA PERFILES IGUALES EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO**.

Es precisamente en los llamados Concursos “específicos” donde cobra vital importancia la **definición previa del PERFIL del puesto**.

Pues bien, los Recursos Humanos de una Organización son un factor muy importante que requieren un tratamiento individual cuando presentan problemáticas específicas. Ahora bien, este tratamiento La Administración de acuerdo con su capacidad “autorganizativa” y con carácter temporal podrá cubrir puestos de trabajo por el sistema de COMISIÓN DE SERVICIOS, esta cobertura está regulada como un sistema extraordinario que tendrá que ser motivado por la organización en razones de urgente e inaplazable necesidad, según establece el artículo 66, del citado Reglamento de Provisión.

PROPUESTA

POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A TRAVÉS DE COMISIONES DE SERVICIO.

Los Recursos Humanos de una Organización son un factor muy importante que requieren un tratamiento “individual” cuando presentan “problemáticas específicas”. Ahora bien, este tratamiento individual debe ser planteado dentro de unos parámetros que sean asumidos por todos los funcionarios de la Administración, para evitar que se produzcan desigualdades y agravios comparativos ser planteado dentro de unos parámetros que sean asumidos por todos los funcionarios de la Administración, para evitar que se produzcan desigualdades y agravios comparativos.

PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A TRAVÉS DE COMISIONES DE SERVICIO

La Administración nombrará en comisión de servios, en principio y si no hay causa objetiva o informe contradictorio que determine lo contrario, al funcionario que conforme a este procedimiento obtenga LA MEJOR PUNTUACIÓN a través de la aplicación del BAREMO que figura en el ANEXO.

Este Baremo no tiene carácter permanente y se irá adecuando a la puntuación de los méritos de los concursos que periódicamente se convoquen por la Subsecretaría del Departamento para cada uno de los puestos de trabajo.

Este procedimiento se considera el básico y sus FASES son las siguientes:

- A) El Director del Centro Directivo solicitará, vía FAX, a la Subdirección General de Personal, la PETICIÓN motivada de la cobertura, en comisión de servicios, del puesto de trabajo a vacante.
- B) El Subdirector General de Personal RESOLVERÁ, vía FAX, la posibilidad de cobertura o no del puesto de trabajo en comisión de servicios. Se valorará preferentemente si concurren las circunstancias de URGENTE E INAPLAZABLE NECESIDAD.
- C) Si la Resolución de la Subdirección General de Personal es positiva, el Director del Centro Directivo CONVOCARÁ la plaza en el ámbito de su Dirección General, conforme a los siguientes REQUISITOS:

Publicidad. Se convocará el puesto de trabajo vacante en el Tablón de Anuncios, especificándose: Denominación del puesto de trabajo, Grupo, Nivel y Complemento Específico anual.

Aspirantes. Podrán participar solamente los funcionarios de carrera del Centro Directivo donde se ha generado la vacante, cualquiera que sea su forma de pertenencia al mismo y que reúnan los requisitos que se indican para cada puesto de trabajo.

Para evitar disfunciones y agravios comparativos, cuando se convoque un puesto de trabajo para su cobertura en comisión de servicios, sólo podrán participar aquellos funcionarios que desempeñen un puesto de trabajo de nivel igual o inferior al convocado.

Plazo de presentación de solicitudes. 10 días naturales.

El Director del Centro Directivo realizará la valoración de los méritos con arreglo al BAREMO que figura en el ANEXO.

Méritos. Los méritos alegados por los aspirantes estarán acreditados, sin perjuicio de que el Director pueda recabar de los interesados las aclaraciones o aportación de la documentación adicional que estime necesaria. Se realizará comprobación de estos méritos con el expediente personal del funcionario.



***SINDICATO DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA***

Publicidad de las puntuaciones. El Director expondrá en el Tablón de Anuncios las puntuaciones obtenidas por los solicitantes desglosadas por méritos.

Alegaciones. Las personas interesadas podrán presentar a la Dirección del Centro Directivo y por escrito, en el plazo de diez días naturales, todas las Alegaciones que consideren pertinentes.

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail:sindicato-sap@wanadoo.es
www.sap-sindicato.es



SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Propuesta. Se remitirá, vía FAX, a la Subdirección General de Personal, la relación de participantes que hubieran presentado Alegaciones.

El Director igualmente enviará el expediente con el currículum de los participantes e Informe motivado por el propio Director sobre la idoneidad y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo de los aspirantes junto con todo el procedimiento al Servicio de Selección y Concursos dependiente de la Subdirección General de Personal para su estudio y propuesta de la resolución que proceda.

- D) Resolución definitiva del Subsecretario del Departamento nombrando en comisión de servicios, al funcionario que se considere más idóneo y adecuado conforme al procedimiento establecido.

REVOCACIÓN DE LA COMISIÓN DE SERVICIOS

El Subsecretario del Departamento podrá revocar en cualquier momento la comisión de servicios.

SEGUIMIENTO DE LAS COMISIONES DE SERVICIOS

1º) El seguimiento de estas comisiones de servicio se realizará de la siguiente forma:

- a) Un mes antes de que finalice el plazo de la comisión de servicios el interesado solicitará a la Subdirección General de Personal, la renovación o no de su comisión de servicios. Esta instancia vendrá informada por el Director del Centro Directivo.
- b) La Subdirección General de Personal revisará la situación y propondrá la resolución pertinente de acuerdo con las nuevas circunstancias que concurren.
- c) De no solicitarse por el interesado en plazo de renovación indicada en el apartado a), se procederá de oficio a la revocación de la comisión de servicio.

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail: sindicato-sap@wanadoo.es

www.sap-sindicato.es



SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

A N E X O

BAREMO DE VALORACIÓN

MÉRITOS GENERALES.

Se evaluarán genéricamente como méritos adecuados a las características de los puestos de trabajo: el grado personal consolidado del concursante, el trabajo desarrollado por el mismo, cursos de formación y perfeccionamiento y la antigüedad, con arreglo a los Baremos que a continuación se detallan y su valor máximo permitido será el 40% según expresa el R.D. 364/95, de 10 de marzo. Para la valoración de los méritos en las convocatorias de puestos de trabajo se tendrán en cuenta los niveles establecidos con carácter mínimo a efectos de valoración de grado y de puesto desempeñado.

1. Valoración del **grado personal (10%)**: El funcionario que participe en los concursos que considere tener un grado personal consolidado o que pueda ser consolidado durante el período de presentación de instancias, deberá recabar del órgano o unidad de Personal, que dicha circunstancia quede expresamente reflejada en el Certificado de méritos.
 - Superior a nivel del puesto solicitado: 6,50 puntos.
 - Igual al nivel del puesto solicitado: 6 puntos
 - Inferior en cuatro o cinco niveles al del puesto solicitado: 5 puntos
 - Inferior en más de cinco niveles al del puesto solicitado: 4,50

2. Valoración del **trabajo desarrollado (30%)**: Se adjudicarán hasta un máximo de 6,50 puntos en función del nivel de complemento de destino del puesto de trabajo actualmente desempeñado y según el tiempo de permanencia en cada nivel, con carácter de titularidad o adscripción provisional, salvo que ésta provenga de comisión de servicios, con arreglo a los siguientes CRITERIOS y teniendo en cuenta la siguiente tabla de equivalencias:
 - a) Por estar desempeñando un puesto de trabajo de nivel superior o igual al del puesto solicitado:
 - Durante dos meses o más: 6,50 puntos
 - Durante menos de dos meses : 6 puntos

 - b) Por estar desempeñando un puesto de trabajo inferior en uno, dos o tres niveles al del puesto solicitado:

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail:sindicato-sap@wanadoo.es

www.sap-sindicato.es



SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Durante dos meses o más: 6 puntos
Durante menos de dos meses: 5,50 puntos

c) Por estar desempeñando un puesto de trabajo inferior en cuatro o cinco niveles al del puesto solicitado:

Durante dos meses o más: 5,50 puntos
Durante menos de dos meses: 5 puntos

d) Por estar desempeñando un puesto de trabajo inferior en más de cinco niveles al del puesto solicitado:

Durante dos meses o más: 5 puntos
Durante menos de dos meses: 4,50 puntos

3. **Cursos de Formación y Perfeccionamiento (10%):** Serán objeto de puntuación en este apartado todos los cursos que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo en las RPT.

Por la realización de Cursos de formación y perfeccionamiento recogidos para cada puesto de trabajo, ajustándose al Catálogo de Cursos del MAP, será requisito bien preciso para su toma en consideración la de su acreditación documental mediante el oportuno Certificado original o debidamente compulsado, donde quedará reflejado el número de horas de duración, así como el Centro de impartición. Se otorgará hasta un máximo de 3,30 puntos debiendo puntuarse como sigue:

Cursos de duración comprendida entre las 20 y las 39 horas: 0,10 puntos.
Cursos de duración comprendida entre las 40 y las 59 horas: 0,20 puntos
Cursos de duración superior a las 59 horas: 0,30 puntos.

La Comisión de Valoración valorará en su conjunto y por una sola vez, los cursos que sean de naturaleza análoga y contenido curricular similar.

En caso de que la certificación presentada acreditativa de la realización de un curso de formación careciera de la constancia del número de horas de duración, se utilizará la conversión de días en horas en la proporción de cinco horas lectivas por cada día hábil.

4. **Antigüedad (40%):** Se evaluará hasta un máximo de 7,50 puntos, debiendo puntuarse como sigue:

0,25 puntos por cada año completo de servicios prestados en puestos de trabajo dependientes del Ministerio de Administraciones Públicas.

0,10 puntos por cada año completo de servicios prestados en el resto de la Administración.

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail: sindicato-sap@wanadoo.es

www.sap-sindicato.es



SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En el supuesto de que los restos de ambas antigüedades lleguen a un año completo, este se valorará a 0,10 puntos.

A estos efectos, los servicios prestados deberán estar expresamente reconocidos al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, no pudiendo computarse más de una vez los prestados simultáneamente.

A estos efectos, sólo se computarán aquellos cursos de formación y perfeccionamiento, expresamente incluidos en la Convocatoria.

La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá exceder en ningún caso del 40% de la puntuación máxima total, ni ser inferior al 10% de la misma.

MÉRITOS ESPECÍFICOS su valor mínimo permitido sera el(60%)

No todos los **méritos específicos** vienen reglados. Así pues, el **PERFIL del puesto**, definido en la convocatoria, debe venir determinado en función del existente en la Relación de Puestos de Trabajo, (lo que en muchas ocasiones no sucede).

Se valoran, por tanto, con las puntuaciones máximas que se expresen, por su “**adecuación a cada puesto**” y según el Área Funcional o Sectorial específica donde se encuentren dichas vacantes.

5) Cuando la experiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, se adquiera a través de comisión de servicios, SÓLO SE TOMARÁ EN CUENTA, a efectos de valoración de este apartado, las realizadas en los dos últimos años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, siéndolo el resto por su puesto de origen.

El cómputo de la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo durante los diez últimos años, se llevará a cabo por meses completos, considerando a efectos de concurso, que un mes comprende treinta días naturales, no puntuándose periodos inferiores a un mes.

SINDICATO DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail: sindicato-sap@wanadoo.es

www.sap-sindicato.es
