

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA DE PTGAS

Sobre la homogeneidad en los procesos de promoción interna y el formato de los ejercicios en la Escala de Facultativos de Bibliotecas, Archivos y Museos (A1)

La Junta de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Málaga, reunida en sesión plenaria extraordinaria, adopta la siguiente resolución:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el marco de la negociación de las convocatorias de promoción interna del PTGAS funcionario, esta Junta ha defendido de forma unánime la necesidad de garantizar la **homogeneidad en los procesos selectivos**, con el fin de evitar agravios comparativos entre escalas y asegurar la igualdad de condiciones para todas las personas aspirantes.

En relación con el informe emitido por el Coordinador de Bibliotecas sobre la propuesta de ejercicios para la convocatoria de promoción interna a la Escala de Facultativos de Bibliotecas, Archivos y Museos (A1), esta Junta considera necesario poner de manifiesto las siguientes cuestiones.

En primer lugar, si bien se reconoce la capacidad técnica de las jefaturas de área para proponer contenidos de temario, dicha competencia no puede extenderse a la determinación del formato de los ejercicios. La definición de las bases de las convocatorias y del modelo de proceso selectivo forma parte de la política de recursos humanos de la Universidad, cuya dirección corresponde a la Delegación

del Rector con competencias en materia de Personal, en el marco de la negociación con la representación del personal.

En este sentido, los responsables técnicos, como la coordinación de bibliotecas, deben centrar su aportación en los contenidos materiales y técnicos del temario y de las funciones propias de la escala, pero no en la determinación del “cómo” se configuran los procesos selectivos, cuestión que excede de su ámbito competencial y que corresponde a los órganos responsables de la planificación y gestión de los recursos humanos, al afectar directamente a los principios de igualdad y a las condiciones de acceso y promoción del personal.

En segundo lugar, el informe presentado incurre en **inconsistencias y contradicciones relevantes que debilitan sus conclusiones**. Así, pese a sostener que el formato tipo test no resulta adecuado para evaluar determinados conocimientos o competencias, el propio documento reconoce su validez al incluirlo como primer ejercicio y recoge ejemplos de procesos selectivos recientes, tanto en universidades como en la Administración General del Estado, en los que se emplea este tipo de pruebas.

Asimismo, la comparativa aportada resulta parcial y heterogénea, al mezclar procesos de distinta naturaleza (promoción interna y acceso libre) con estructuras de ejercicios no equivalentes, lo que impide extraer conclusiones válidas sobre una supuesta prevalencia de modelos basados exclusivamente en ejercicios de desarrollo.

Por otro lado, el argumento relativo a la imposibilidad de evaluar supuestos prácticos mediante pruebas objetivas carece de fundamento, dado que existen múltiples modalidades de evaluación tipo test, incluidos casos prácticos con

respuesta cerrada, ampliamente utilizadas en las administraciones públicas, que permiten medir tanto el conocimiento como la capacidad de aplicación.

Igualmente, la afirmación de que este tipo de pruebas no permitiría diferenciar adecuadamente entre aspirantes o podría derivar en resultados sin aprobados no constituye un argumento técnico válido, al depender del diseño concreto del ejercicio y no de su formato.

En cuanto a los ejemplos recogidos en el informe, centrados en ejercicios prácticos de desarrollo, cabe señalar que también existen precedentes de pruebas tipo test. De hecho, se observa una tendencia creciente en las administraciones públicas a homogeneizar y simplificar los procesos selectivos, con el objetivo de reforzar la equidad y la eficiencia. Ejemplos recientes los encontramos en las promociones internas a Facultativos de Bibliotecas (A1) de la [Junta de Andalucía](#) y de la [Universidad de Salamanca](#), que incorporan este tipo de ejercicio.

Frente a ello, debe destacarse que los ejercicios de desarrollo introducen necesariamente un mayor grado de **subjetividad en la corrección**, reduciendo la objetividad, la transparencia y la seguridad jurídica del proceso selectivo.

Por todo ello, esta Junta reitera que la adopción de formatos homogéneos basados en pruebas objetivas no responde a criterios de conveniencia, sino a la necesidad de garantizar los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**, así como la coherencia en el conjunto de los procesos de promoción interna del PTGAS.

En definitiva, no se trata de una cuestión técnica propia de una escala concreta, sino de una **decisión de política de recursos humanos** que afecta al conjunto del PTGAS y que debe adoptarse con criterios homogéneos y negociados.

ACUERDOS

Por todo lo anterior, la Junta de PTGAS de la Universidad de Málaga:

- **Reafirma su criterio unánime** a favor de la homogeneización de los procesos de promoción interna del PTGAS, incluyendo el formato de los ejercicios, con el fin de garantizar la igualdad de trato entre todas las escalas.
- **Defiende la utilización de pruebas objetivas tipo test** como instrumento que mejor garantiza la objetividad, la transparencia y la reducción de la discrecionalidad en los procesos selectivos.
- **Rechaza expresamente la propuesta de establecer ejercicios de desarrollo** en la convocatoria de promoción interna a la Escala de Facultativos de Bibliotecas, Archivos y Museos (A1), por considerarla contraria a los criterios de homogeneidad previamente acordados.
- **Exige que cualquier modificación en el formato de los ejercicios** sea objeto de negociación efectiva con la representación del personal, evitando decisiones unilaterales por parte de la Delegación del Rector en Materia de Personal.
- **Solicita que la convocatoria se ajuste a criterios homogéneos** respecto al resto de procesos de promoción interna del PTGAS, garantizando así la igualdad de oportunidades entre aspirantes.



- **Insta a la Delegación del Rector en Materia de Personal** a velar por la coherencia global de los procesos selectivos y el respeto a los acuerdos alcanzados en los órganos de representación del personal.
- **Da traslado de la presente resolución** al Delegado del Rector en Materia de Personal, para su conocimiento y efectos.

En Málaga, a 24 de abril de 2026.

Junta de
PTGAS

Firmado
digitalmente por
Junta de PTGAS
Fecha: 2026.04.27
11:08:14 +02'00'

José Carlos Bustamante Toledo
Presidente Junta de PTGAS



PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DE LA JUNTA DE PTGAS

En defensa del derecho a la prolongación del servicio activo y contra las jubilaciones forzosas del PTGAS funcionario de la Universidad de Málaga

La Junta de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Málaga, reunida en sesión plenaria extraordinaria, adopta la siguiente resolución:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde la firma del plan de ajuste en la Universidad de Málaga, se viene constatando la **denegación sistemática de solicitudes de prolongación del servicio activo** por parte del PTGAS funcionario, mediante resoluciones genéricas basadas en supuestas razones organizativas o presupuestarias derivadas del plan de ajuste, sin motivación individualizada.

Esta práctica resulta contraria al marco normativo vigente. Tanto el **artículo 120 de la Ley 5/2023, de Función Pública de Andalucía**, como el **artículo 67 del Texto Refundido del EBEP**, reconocen el derecho a solicitar la permanencia en servicio activo, cuya resolución exige valoración individualizada y motivación suficiente, estableciendo que su denegación solo puede producirse por **causas objetivas, justificadas y debidamente motivadas**.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reiterado que la Administración no puede ampararse en motivaciones genéricas o estereotipadas, sino que debe fundamentar cada decisión en circunstancias

concretas y verificables, evitando cualquier ejercicio arbitrario de la potestad discrecional.

La aplicación de criterios automáticos o generalizados vulnera, por tanto, principios constitucionales básicos como los de **legalidad, igualdad, mérito y capacidad**, así como el deber de motivación de los actos administrativos.

Además, esta política de jubilaciones forzosas no responde a necesidades reales de planificación de recursos humanos, sino que se deriva de una interpretación errónea del plan de ajuste. Dicho plan establece que, durante el período 2025-2027, una vez alcanzada la edad legal de jubilación, no se podrá optar al reingreso en el servicio activo. Sin embargo, esta previsión no implica en ningún caso la denegación automática de las solicitudes de prolongación del servicio activo, lo que resulta incompatible con la normativa vigente.

En este sentido, la previsión relativa al no reingreso no equivale jurídicamente a una prohibición de conceder prolongaciones de permanencia en el servicio activo, al tratarse de figuras normativamente distintas.

ACUERDOS

Por todo lo anterior, la Junta de PTGAS de la Universidad de Málaga:

- **Manifiesta su firme rechazo** a cualquier práctica de jubilación forzosa del PTGAS funcionario basada en criterios genéricos, automáticos o no motivados individualmente.

- **Exige al Equipo de Gobierno de la Universidad de Málaga** el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, garantizando que toda resolución denegatoria sobre prolongación del servicio activo:
 - Sea **individualizada** con referencia expresa a las circunstancias concretas del puesto, funciones desempeñadas y necesidades organizativas reales del servicio.
 - Esté **debidamente motivada**.
 - Se base en **causas objetivas y acreditadas**.
- **Defiende el derecho del personal funcionario** a decidir voluntariamente el momento de su jubilación dentro del marco legal establecido, sin presiones ni restricciones injustificadas.
- **Solicita la revisión inmediata** de las resoluciones denegatorias emitidas sin motivación suficiente, así como la adopción de criterios transparentes y ajustados a derecho.
- **Insta a la apertura de un proceso de diálogo y negociación** en el seno de la Mesa de Negociación del PTGAS, para garantizar una aplicación homogénea, justa y legal de esta materia.
- **Da traslado de la presente resolución** al Rectorado y a Delegación del Rector en Materia de Personal, para su conocimiento y efectos.

La prolongación del servicio activo no puede ser excluida mediante criterios generales previos ni por aplicación automática de decisiones de planificación económica ajenas al examen individual de cada solicitud.

En Málaga, a 24 de abril de 2026.



José Carlos Bustamante Toledo
Presidente Junta de PTGAS

