



COMUNICADO

Cambios *radicales* en el sistema de oposiciones supondrán una merma en la calidad del servicio público

Madrid, 19 de octubre de 2021

Asociaciones de los Cuerpos Superiores de Abogados del Estado, Diplomáticos Españoles, Inspectores de Hacienda del Estado, Interventores y Auditores del Estado, y Técnicos Comerciales y Economistas del Estado han firmado un documento conjunto que han remitido al Ministerio de Hacienda y Función Pública, así como a los órganos ministeriales de los que dependen, en el que expresan su inquietud ante los posibles cambios que podrían implementarse en el sistema de acceso a sus respectivos cuerpos, y advierten de que modificaciones *radicales* podrían tener consecuencias indeseadas en el servicio que se presta al ciudadano.

Estas cinco asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración General del Estado (AGE), solicitan a las autoridades competentes participar en este proceso de reforma, actualmente en marcha, y les ofrecen su colaboración y asesoramiento sobre las especificidades y necesidades a tener en cuenta en los procesos selectivos de cada Cuerpo Superior.

El grupo firmante del documento considera que no se debe ir en contra del esfuerzo, de la memoria y del conocimiento y, por ello, han incluido una serie de premisas que deberían tenerse en cuenta a la hora de desarrollar esta futura reforma:

1. Continuar con el sistema de acceso por oposición

El sistema actual ha garantizado el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, la necesaria especialización y la búsqueda de la excelencia. Además, cuenta con una amplia aceptación y legitimación social, por lo que la reforma no debería ser transversal para todos los cuerpos, sino adaptada a las particularidades de cada uno.

2. Agilizar los plazos de los procesos de selección

Urge llevar a cabo un análisis de cómo agilizar los procesos selectivos para dar respuesta a la

necesidad de efectivos, sin que se vea mermada la evaluación de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de cada cuerpo. La agilización de los procesos selectivos, cuando sea precisa, no puede ser un objetivo *per se*.

El tiempo que dura el proceso selectivo no depende tanto del número de temas y exámenes, sino de los plazos internos de la Administración que, en ocasiones, se dilatan en exceso y sin justificación. Asimismo, el tiempo medio de preparación para aprobar una oposición no viene tan condicionado por el número de temas o de exámenes, sino por el desequilibrio entre el número de plazas ofertadas y el número de opositores que se presentan. Relajar las exigencias para el acceso a la función pública generará un “efecto llamada”, aumentará este desequilibrio y reducirá el grado de excelencia de los candidatos seleccionados.

3. Un modelo mixto: teórico y aplicado

Es necesario mantener la parte teórica-memorística y complementarla (no sustituirla) con la parte práctica. El sistema memorístico permite al candidato tener amplios y completos conocimientos técnicos de las materias de especialización de cada cuerpo, necesarios para el desempeño de las funciones. La actuación de un funcionario está sometida al cumplimiento de la ley, por lo que esta se debe conocer y dominar a la perfección.

Las cinco asociaciones abogan por el mantenimiento de los exámenes orales en el acceso a un cuerpo Superior de la Administración, incluyendo, sólo en aquellos casos en los que el Tribunal de un proceso selectivo lo considerase imprescindible para evaluar el conocimiento del opositor, un turno de preguntas.

La parte práctica debe evaluar la capacidad del candidato para aplicar los conocimientos teóricos a casos reales, razonando y motivando su correcta aplicación.

Respecto al conocimiento de idiomas, se aboga por mantener los idiomas obligatorios de cada cuerpo (principalmente, el inglés), pudiéndose sustituir el examen del resto de idiomas facultativos por la presentación de una certificación oficial, que debe tener un período de vigencia determinado. No obstante, hay que tener en cuenta que las certificaciones supondrán un coste económico adicional para los candidatos.

4. Curso de acceso completo y selectivo

Reducir la duración del curso selectivo posterior a la fase de oposición en aquellos cuerpos de la AGE en que se impartan no debe ser un objetivo *per se*, sino que hay que adaptarlo para que incluya formación teórica (ahondando en los conocimientos de la Administración y en otro tipo de habilidades complementarias como la gestión de equipos, el liderazgo, las capacidades digitales, etc.), y práctica (estancias en los distintos ministerios y organismos públicos). Dichos cursos selectivos deberían ser remunerados, sin excepción, en todos los Cuerpos.

5. Fomentar la promoción interna manteniendo el nivel de exigencia

En aquellos cuerpos que admiten el sistema de acceso por promoción interna debe estudiarse la posibilidad de mejorar el sistema existente, siempre que tenga cabida dicha mejora. La mejora podrá aligerar materias en las que el candidato ya hubiese sido examinado al formar

parte de otro cuerpo de la Administración y otorgar permisos remunerados para el estudio.

La eliminación de pruebas y la concesión de permisos retribuidos, medidas que están instauradas en algunos cuerpos que admiten la promoción interna, podría extenderse, si se considerara oportuno, a otros cuerpos.

Sin embargo, en ningún caso se debería sustituir la parte de oposición en los procesos selectivos por promoción interna por la realización de pruebas en el marco de un curso selectivo dado que, para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad con el resto de candidatos de turno libre, se han de acreditar que se poseen los mismos conocimientos que las personas que se presenten por dicho turno.

6. Tribunal calificador multidisciplinar, con presencia del cuerpo al que se oposita

En los Tribunales de oposición debe haber una representación de los miembros del cuerpo al que se está opositando, puesto que estos son los que mejor conocen las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones de ese cuerpo. No obstante, también es oportuna la presencia de miembros de otros cuerpos y de académicos, tal como sucede en la actualidad en muchos cuerpos superiores. Es imprescindible, además, que se establezcan protocolos objetivos para el nombramiento y cese de los miembros de cada tribunal.

7. Fomentar la diversidad social y territorial, sin mermar la exigencia y la excelencia

La Administración Pública debería promocionar y dar a conocer a la opinión pública los distintos cuerpos de la Administración, muchos de ellos desconocidos para los potenciales opositores, además de fomentar los sistemas de preparación virtual de oposiciones para atraer talento desde cualquier parte de España.

Este grupo de asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración defiende la implementación de un sistema de becas para la preparación de oposiciones que podría ser complementado con créditos blandos con aval público o préstamos públicos. Pero, en ningún caso, el sistema de acceso al empleo público puede garantizar la diversidad social y territorial, porque ello podría atentar contra los principios superiores de igualdad, mérito y capacidad.

A lo anterior se añade la necesidad de que se incremente la base opositora apoyando la actividad de preparación por parte de profesionales de cada uno de los cuerpos, eliminando las limitaciones que la legislación, hoy desfasada, sigue manteniendo en la actualidad.

8. Reducir el riesgo de opositar

El opositor necesita la mayor certidumbre posible sobre los puestos a cubrir en el medio plazo y el esfuerzo en tiempo debe quedar valorado. Por ello, desde estas cinco asociaciones se considera importante favorecer el reconocimiento de los años de preparación, aunque al final la meta no se haya podido alcanzar. Se recomienda, por tanto, otorgar una certificación oficial que acredite haber superado pruebas durante la oposición, que sirvan de acreditación y reconocimiento para el *curriculum vitae*.

Igualmente, para reducir el riesgo e incertidumbre que supone una oposición, sería recomendable que la revisión permanente de los programas y temarios se realizase sólo si el órgano de adscripción del cuerpo en cuestión hubiera asumido nuevas competencias que

aconsejen dicha revisión, o si se hubieran quedado desactualizados, a fin de que el aspirante cuente con los conocimientos que le van a ser requeridos en el desempeño del puesto.

9. Favorecer la retención del talento


Conseguir que los empleados públicos vean en la Administración un lugar en el que crecer y desarrollarse profesionalmente es tan importante como disponer de un buen sistema de acceso para atraer y seleccionar a los mejores.


Por ello, desde estas cinco Asociaciones se cree que para garantizar la independencia del funcionario hay que fomentar la profesionalización de los directivos públicos, cuestión que todavía no ha sido abordada desde el Ministerio de Hacienda y Función Pública, implementar un sistema de formación continua, articular un sistema de evaluación del desempeño para todos los funcionarios, y favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, con flexibilidad horaria y el fomento del teletrabajo.

Además, para evitar la fuga de talento del sector público al privado, se considera necesario mejorar el actual sistema de retribución de los directivos públicos. Asimismo, también se considera necesario favorecer la movilidad a través de concursos que llevan años sin convocarse y modificar la normativa actual sobre incompatibilidades, actualmente desfasada.

Para más información:

Teresa Nevado

 699 448 015

 tnevado@inspectoresdehacienda.org