

A Fondo

El destrozo de la función pública por los cambios en las oposiciones

La reforma hace quebrar los principios de igualdad, mérito y capacidad, y rebaja la independencia del funcionario y la excelencia del servicio

Julio Ransés Pérez Boga *Presidente de la Asociación de Inspectores de Hacienda del Estado*

El pasado 3 de noviembre, los sindicatos CSIF, UGT y CC OO concertaron un acuerdo para rebajar la dificultad en las oposiciones para los funcionarios de promoción interna, sorpresivamente sin haber contado con la opinión de los funcionarios del grupo A1, que somos quienes dirigimos, organizamos y gestionamos la Administración pública.

El acuerdo consiste en facilitar la promoción interna de los funcionarios a cuerpos superiores, propósito que me parecería loable si no fuera porque se hace a costa de rebajar drásticamente los requisitos actuales, eliminando los exámenes orales, los exámenes prácticos y las pruebas de idiomas, en beneficio de un mero test de respuestas alternativas, y sin penalizar las erróneas, culminando así la reforma con una drástica reducción del temario de las oposiciones, reducido a un 20% del que era hasta ahora.

Desde nuestra asociación hemos rechazado este acuerdo, ya que esta rebaja en el nivel de las pruebas implicará una drástica rebaja de la cualificación de los futuros servidores públicos y a la postre, unos peores servicios públicos; por lo que el gran perjudicado de todo esto será el ciudadano. Además, supondrá la desaparición de los opositores de turno libre a **inspector de Hacienda**, abogado del Estado, juez o cualquier puesto del sector público del grupo A1, que hasta ahora sacrificaba varios años de su vida en formarse y aprobar. A partir de ahora, lo práctico será acceder al grupo inferior, al A2, cuyas pruebas son mucho más asequibles, y a través de esta nueva promoción interna de test ascender, al cabo de dos años, al nivel superior, evitándose, así, años de estudio, a costa de una menor cualificación.

Se ha argumentado que estos cambios tratan de captar el talento, facilitar la promoción interna y solucionar el problema de las masivas jubilaciones y del envejecimiento de la plantilla. Sin embargo, no se entiende bien esta reforma, más allá del objetivo de los sindicatos firmantes de mejorar el salario de sus afiliados, a costa de la merma de la cualificación de los funcionarios.

En primer lugar, difícilmente se va a captar el talento simplificando y reduciendo radicalmente el contenido y nivel de las pruebas. En segundo lugar, si de lo que se trata es de ayudar a la promoción, ¿no sería mejor facilitarles que aprueben por méritos propios, y concederle ayudas a la promoción interna, facilitando temarios gratuitamente, organizando cursos de ayuda para preparar las oposiciones, en horario de trabajo, u organizar –como hace la AEAT– permisos de tres meses sin trabajar y cobrando? Estas medidas han hecho que la promoción interna funcione en la AEAT, como acredita que el 25% de los inspectores hayan accedido



Funcionarios de la **Agencia Tributaria** atienden a contribuyentes en la pasada campaña de la renta, en Madrid. PABLO MONGE

por este medio, siendo perfectamente compatible mantener los niveles de exigencia y cualificación.

En tercer lugar, tampoco se ve que sea la solución al problema de las jubilaciones. En los próximos cinco años se jubilará un 25% de la plantilla, pero medidas como es-

tas de fomento de la promoción interna no beneficiarían en nada este proceso, ya que el funcionario de promoción interna ya está dentro trabajando, y a punto de jubilarse. Vamos, que estamos *vistiendo un santo y desistiendo otro*.

Otro cambio significativo de esta reforma es que la nota del test se complementará con un informe en el que se valorarán los servicios prestados con anterioridad. Dicho informe podría introducir criterios de discrecionalidad de quien lo emita y alejarán la elección del funcionario de los criterios objetivos que actualmente rigen en las oposiciones. Esto podría abrir la puerta a una discrecionalidad elevadísima y amparar amiguismos, arbitrariedades o a una politización indeseable de la función pública. Todo ello mermará la sacrosanta independencia de los funcionarios.

En definitiva, estos cambios que sindicatos y Función Pública han firmado hacen quebrar los principios de igualdad, mérito y capacidad que nuestra Constitución establece, suponen un ataque a la independencia del funcionario, que va a ser nombrado con un informe de conveniencia; ponen en riesgo la calidad y la excelencia del servicio público, como hasta ahora se presta, y que, además, recibe una alta valoración por parte de los ciudadanos.

Desgraciadamente, estos cambios en el sistema de promoción interna son solo el primer paso de lo que será el sistema de oposiciones, porque el Gobierno ya ha anun-

ciado cambios para el turno libre, por lo que estamos en una encrucijada. El problema del reemplazo de funcionarios es coyuntural, derivado de los años de austeridad presupuestaria en la crisis financiera cuando se decidió no cubrir ni tan siquiera jubilaciones. Pero este problema coyuntural no debe solucionarse con medidas estructurales, como cambiar los sistemas de acceso para siempre, simplificando requisitos, añadiendo subjetividad, y, por tanto, deteriorando para siempre a la Administración pública, tal y como la conocemos hoy.

Mantengamos el sistema de acceso a la función pública actual, y mejorémoslo con medidas como las que ha tomado la **Agencia Tributaria**, respetuosas con todo lo que tenemos hasta ahora, y que tanto valora nuestra sociedad y nuestras empresas. A la postre, ¿caso no hemos tenido presidentes del gobierno **inspectores de Hacienda** o registradores de la propiedad, y consejeros delegados de empresas del Ibex 35 que eran funcionarios anteriormente y que fueron captados para estos puestos?

Los sistemas de acceso a la función pública funcionan, han funcionado siempre y han demostrado captar el talento. Los cambios para mejorar serán bien recibidos, y los altos funcionarios tendemos la mano al Gobierno para colaborar en mejorar nuestra función pública, pero no para degradarla con funcionarios que han llegado con poca exigencia en las pruebas de acceso y, por tanto, con menor cualificación técnica.



Los sistemas de acceso a la función pública funcionan, han funcionado siempre y han demostrado captar el talento