



COMENTARIOS AL ANUNCIO DE ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA

Madrid, 21 de diciembre de 2022

El Consejo de ministros aprobó ayer en primera vuelta el Anteproyecto de Ley de Función Pública, en el que se plantea un marco normativo nuevo, basado en las competencias y en la atracción y retención del talento, apostando como principios transversales de la reforma por la planificación estratégica, la adaptación de la selección de personal a las necesidades de la Administración, la evaluación del desempeño y un largo etcétera. Sin embargo, desde la Asociación de Inspectores de Hacienda (IHE) se advierte que deja en manos del Gobierno la plasmación práctica de las medidas, lo cual no es lo más deseable.

Si bien IHE está a favor de todos estos principios generales, la bondad o no de los mismos dependerá de su desarrollo y de su plasmación a través de los reales decretos, órdenes ministeriales y resoluciones.

Consideramos esencial que se realice una **planificación estratégica** de la función pública de carácter plurianual, en base a los objetivos estratégicos de la Administración Pública, y que evite problemas como los actuales, de envejecimiento de la plantilla de las administraciones públicas que, con una adecuada planificación, jamás se hubieran producido.

Aplaudimos que, tras más de una década de retraso, se extienda la **evaluación del desempeño** al modelo general de empleo público, que por otra parte ya se está aplicando desde hace años y con éxito en la Administración Tributaria.

La regulación de la **carrera profesional horizontal** es otra de las grandes novedades generales para el ámbito general, que ya desde el 2007 se lleva aplicando en la AEAT. Desgraciadamente, tras la crisis financiera se ha congelado su desarrollo, y se ha producido un clima de conflicto social en la AEAT, por lo que aplaudimos que ahora se implante para toda la AGE, a la vez que esperamos que se desbloquee en la Agencia Tributaria.

En cuanto a los **nuevos complementos salariales** –inevitablemente ligados al nuevo modelo de carrera horizontal-, como son el complemento de carrera, el de desempeño, y el de servicios extraordinarios, nos parecen apropiados, en la medida en que su desarrollo normativo garantice su objetividad, transparencia e igualdad de acceso a los mismos, en función de las responsabilidades que tenga cada funcionario, y cuerpo.

En relación a la regulación del **personal directivo público profesional**, que se aplicará a los titulares de subdirecciones generales o de otros ámbitos que se asimilen a éstas, consideramos que la ley no los reserva con exclusividad a funcionarios de los cuerpos y escalas del grupo A1 (actual cuerpo directivo de la Administración), sino que permite que se recurra a contratos de alta dirección para “fichar” a otras personas, lo que pudiera abrir la puerta a la extensión del componente político en la Administración.



Para Inspectores de Hacienda del Estado esto es un gravísimo error, ya que los intereses públicos deben estar defendidos por funcionarios públicos, obligados por el mandato constitucional de servir “con objetividad los intereses generales” y sometidos a un estatuto y a los principios de mérito y capacidad en el acceso a su puesto, con las correspondientes incompatibilidades e imparcialidad inherentes a su función (art. 103 CE). Cualquier desviación de estos principios básicos, introduciendo en las cúpulas directivas de la administración a personas que puedan ser designadas por afinidad ideológica, supondrá introducir el nepotismo y la politización en la función pública.

Por otra parte, este “estatuto del directivo” se limita a subdirectores generales, obviando, tanto a directores generales por encima, otorgándoles, de facto, un carácter político, como a otros cargos de rango inferior pero cuyas funciones pueden ser esencialmente directivas como, por ejemplo y en el ámbito propio de actuación de la AEAT, delegados, jefes de dependencia regionales, o jefes de equipo (que, como en el caso del departamento de aduanas, pueden llegar a dirigir equipos de cientos de personas, con embarcaciones y aeronaves a su cargo), que no gozarán de este régimen.

Por lo que respecta a las **pruebas de acceso a la Función Pública**, cuya reforma se haya ahora mismo en debate –y litigio–, son varias las apreciaciones a realizar por nuestra parte.

En primer lugar, respecto a la celebración de pruebas **objetivas y territorializadas**, estamos de acuerdo, pero, como ya hemos advertido en reiteradas ocasiones, volvemos a llamar la atención sobre los modelos de pruebas que se están barajando, basados en exámenes tipos test, en la eliminación de exámenes, en la introducción de entrevistas, en la valoración subjetiva del trabajo desarrollado y en minusvalorar la memoria, que vulnerarían claramente los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En segundo lugar, consideramos que el respeto al principio de igualdad en el acceso al empleo público contemplado en el art. 55 del EBEP es difícil de compatibilizar con criterios previstos en este Anteproyecto, como los de diversidad social y territorial. Medidas de discriminación positiva en este sentido violan la igualdad en el acceso al empleo público.

En resumen, en la nota de prensa emitida ayer por el Ministerio de Hacienda y Función Pública se presentan cambios definidos a grandes rasgos y de modo muy genérico. Habrá que esperar a la publicación del anunciado Anteproyecto para realizar un análisis pormenorizado de su contenido, momento en que se podrá emitir una valoración más fundamentada y detallada de sus virtudes y defectos.