

Desafíos de la reforma de la función pública



Antonio Morales Martín

Inspector de Hacienda del Estado

La convocatoria anticipada de elecciones en primavera de 2023 trajo consigo la disolución de las Cortes y la paralización de varias iniciativas parlamentarias que estaban en curso de aprobación, entre ellas el proyecto de ley de Función Pública -remitido a las Cortes en marzo de 2023-, que se prevé se retome con el inicio de la nueva legislatura.

Procede apuntar algunas notas que pudieran reiterarse en un futuro proyecto de ley sobre esta materia, señalándose algunos extremos que ya fueron puestos de manifiesto por varias organizaciones como la Asociación de Inspectores de Hacienda del Estado, el ICAM, así como la carta que remitió en su día el presidente de FEDECA a la Ministra de Hacienda y Función Pública.

En el texto que se presentó se ponían en riesgo los principios de igualdad, mérito y capacidad, claves en el acceso al empleo público. Así, en la enunciación de

los principios rectores de actuación del empleo público (artículo 1), tras mencionarse dichos principios constitucionales, se hacía referencia a otras ideas que no comparten el mismo rango que dichos principios. La mención de la “atracción, desarrollo y retención del talento”, constituyen una proclama vacua si carecen de una aplicación práctica, de desconocido contenido, destacando a este respecto, la preocupante tendencia a la rebaja del nivel en el acceso al empleo público y en la promoción interna.

Asimismo, llama la atención que se hiciese referencia a la conexión de las competencias profesionales y el tipo de pruebas que deban superarse, indicándose que estas consistirían en la comprobación de conocimientos, habilidades y competencias de los aspirantes (artículo 41.3), resultando en este extremo donde más injusto puede ser el proceso selectivo, al desconocerse cuáles son dichas competencias y habilidades, y cómo serían objeto de evaluación, entrando en el peligroso terreno de la subjetividad.

Por otro lado, resulta preocupante que, en la regulación del proceso selectivo, se aludiese a la elaboración de listas de personas candidatas a su nombramiento como funcionarios interinos (artículo 41.10). Sin haberse aprobado ya la ley de función pública, ya se ha incorporado una cláusula similar en varias oposiciones a cuerpos superiores, suponiendo un contrasentido que puedan acceder a un empleo

público, personas que no hayan aprobado la oposición, ni cuentan, por tanto, con la formación y conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Destaca la falta de justificación que sostenga la obligatoriedad de incluir en las convocatorias de oposiciones un mínimo de plazas de promoción interna (artículo 28.5), establecido en el 30% de las plazas convocadas para turno libre, así como la introducción de la evaluación de una exposición curricular o la realización de entrevistas (artículo 41.3), aspectos de gran subjetividad que chocan frontalmente con la objetiva e independiente evaluación de los aspirantes según sus méritos en un examen en igualdad de condiciones.

También merece atención la introducción de postulados ideológicos en la norma que no deberían olvidar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Sin perjuicio de la importancia de la igualdad de género, dicho principio no debería condicionar los de mérito y capacidad. Se desconoce qué quería significar el texto cuando hablaba de incorporar la perspectiva de género (artículo 30.3) en los contenidos y pruebas de acceso al empleo público, resultando superfluas las referencias a que se garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la Administración, siendo el empleo público de carácter objetivo y uno de los que mejor permite la conciliación laboral y familiar.

{ Dossier }

Llama también la atención la ausencia de límites en la determinación, por el Consejo de Ministros, del número máximo de puestos de trabajo de personal eventual, pudiendo incorporarse personas de confianza no funcionarias sin ningún tipo de tope o proporción.

Debe destacarse que, en relación con el personal directivo público profesional (artículos 14 y siguientes) -englobando a los subdirectores generales-, se preveía que pudiera ser de carácter laboral, contraviniéndose lo establecido en el artículo 67.2 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece que los nombramientos de Subdirectores generales deben efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado.

Asimismo, debe señalarse que en el texto se prescindía de la demostrada capacidad de los cuerpos superiores de la Administración General del Estado, para participar en los órganos de selección cuando dichos funcionarios tengan la condición de alto cargo.

Otra cuestión relevante es la correspondiente a la pérdida de los derechos relacionados con la carrera profesional y horizontal por el personal funcionario en excedencia voluntaria, por el transcurso de un plazo de diez años sin solicitarse el reingreso al servicio activo (artículo 71), dando lugar a un perjuicio de la situación de los funcionarios excedentes con respecto a la establecida en el EBEP, por el mero trascurso de dicho plazo, erosionándose la posibilidad de regreso a la Administración por la merma

de los mencionados derechos. Finalmente, destaca gravemente que a través de una disposición adicional se permitiese que el Gobierno, de forma temporal, pudiera efectuar una “sistematización de los cuerpos y escalas”, excepcionándose la reserva que el propio proyecto efectúa en favor de la ley, resultando por tanto incoherente que el poder ejecutivo pueda efectuar, aunque sea por un tiempo, la creación, modificación o supresión de los mencionados cuerpos y escalas.

La tramitación de una ley que afecta a la sociedad en su conjunto debe contar con las mayores garantías de transparencia y debate

Debe destacarse también algunas enmiendas que fueron presentadas mientras el texto estaba en la Comisión de Hacienda y Función Pública, ajenas al escrutinio sosegado por parte de la ciudadanía. Entre ellas, las enmiendas que comprendían la sempiterna aspiración de determinada organización, pretendiendo la creación ex lege, de un cuerpo superior, inexistente, de forma que sus integrantes, actuales funcionarios del grupo A2, ascendieran de categoría sin aprobar la correspondiente oposición.

Ello demuestra que la tramitación de una ley que afecta no sólo a miles de trabajadores en el sector público, sino a la sociedad en su conjunto, debe contar con las mayores garantías de transparencia y debate para lograr una reforma que garantice la mejora de la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

Reseñados algunas de los problemas más relevantes del proyecto de ley, conviene no perder de vista el texto que se presente en la nueva legislatura, y comprobar que en el mismo no se ven perjudicados los principios esenciales para el acceso al empleo público, la igualdad, el mérito y la capacidad, ni para su desarrollo, evitando la colonización del mismo por personas que no han acreditado los conocimientos ni la formación necesaria para el desarrollo de las funciones públicas.

Adicionalmente, conviene señalar un par de propuestas de ley ferenda, con objeto de modernizar la imagen de la Administración y de sus funcionarios: en primer lugar, la revisión del régimen de incompatibilidades, flexibilizando el límite máximo de las horas de formación que pueden impartir los funcionarios (75 horas actualmente), el cual se encuentra desfasado. Se trata de una limitación establecida hace muchos años cuando no era tan extendida la formación en muy diversas áreas, ni existía la posibilidad de formación on line.

Y, en segundo lugar, resultaría recomendable la flexibilización de los requisitos para fomentar en mayor medida la participación de funcionarios en universidades públicas y privadas, pues los funcionarios podrían ser los mejores embajadores de los beneficios del empleo público contribuyendo a que el alumnado se decidiera por opositar a un empleo en la Administración Pública

§
