

Quieren influir

Tres años de intentos de reforma de la función pública en España

Todo ello se inició ante la necesidad de hacer frente a distintos retos que la propia Administración iba a tener que hacer frente en un futuro cercano, entre los que se encontraban, como mayor preocupación, la reposición de las jubilaciones que iban a producirse en los próximos años



La vicepresidenta de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, a su llegada a la primera reunión de Consejo de Ministros de la XV legislatura | Eduardo Parra / Europa Press 22/11/2023

ANA DE LA HERRÁN



04/12/2023 - 05:00

En 2019 surgió, en el seno del entonces Ministerio de Función pública, hoy integrado en el Ministerio de Hacienda y Función Pública, un debate sobre la posible reforma de la Administración Pública española.

Para centrar dicha cuestión, se constituyó un **grupo de trabajo de carácter multidisciplinar**, formado, fundamentalmente, por personas procedentes del mundo académico sin apenas presencia de funcionarios, y cuya finalidad era realizar un análisis y generar propuestas de reforma dentro de este ámbito.

Todo ello se inició ante la necesidad de hacer frente a distintos retos que la propia Administración iba a tener que hacer frente en un futuro cercano, entre los que se encontraban, como mayor preocupación, la reposición de las jubilaciones que iban a producirse en los próximos años.

Además de ello, el papel que iba a tener en el futuro la Administración como empleadora y **su proceso de**



Más demócrata



transformación digital, así como el problema del desajuste o desequilibrio que parecía detectarse entre el sistema educativo actual y los sistemas de acceso a la Administración Pública.

En 2019 surgió un debate sobre la posible reforma de la Administración Pública española

A partir de este momento, se sucedieron varios debates y conferencias, algunas de las cuales se dedicaron de forma específica a la cuestión relativa a los **procesos selectivos en el ámbito de la Administración pública**.

Selección de personal en las AAPP

En este grupo de trabajo específico volvían a tener un especial protagonismo las voces del mundo académico, así como algunas organizaciones sindicales, dejando fuera de los debates, con alguna salvedad, **a los trabajadores públicos directivos de la Administración pública**, no integrados en ninguno de los colectivos anteriores y, fundamentalmente, representados por la Federación de los Cuerpos Superiores de la Administración civil del Estado (FEDECA).

«Salvados por la campaña» o cómo evitar el réquiem por la Administración pública

ANA DE

En particular, y por lo que respecta a los procesos selectivos, desde noviembre de 2020 hasta mayo de 2021 se desarrolló el llamado “Programa para repensar la selección” que dio lugar al Informe “Orientaciones para el cambio en materia de la selección para la Administración General del Estado”, emitido en mayo de 2021, que extrajo varias conclusiones con respecto a los procesos de selección:

- Una organización de calidad debe tener un buen sistema de selección del empleo público, siendo este un elemento de carácter estratégico.
- Cualquier modificación con respecto al proceso selectivo debe plantearse en el marco de la Constitución española, respetando, por tanto, los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Las orientaciones son producto de un amplio debate y reflexión con la finalidad de “captar talento en la Administración pública”.
- Los pilares en los que se apoya este informe son: la planificación estratégica, la oposición, el curso selectivo, la igualdad, la diversidad, así como los órganos de selección.

El debate se inició ante la necesidad de hacer frente a distintos retos que la propia Administración iba a afrontar en un futuro cercano, como la reposición de jubilaciones

- Las orientaciones darán a dar lugar a un plan ejecutivo, con la finalidad de que, tras los trámites oportunos, se aplique a la Oferta de Empleo Público de 2025. La implantación del nuevo plan debe producirse de forma gradual y progresiva.
- El mérito y la capacidad son criterios a tener en cuenta en el nuevo modelo que debe ser flexible y adaptable a la diversidad de

funciones desarrolladas; mixto, en la medida en que debe basarse no sólo en los conocimientos, partiendo de la premisa fundamental que los llamados “memorísticos” entienden deben reducirse, sino en la evaluación de “competencias” y garantizando la diversidad social y territorial en el acceso a la función pública.

«Líneas rojas» ante cualquier reforma

A raíz de este Informe, algunas de las organizaciones profesionales de distintos cuerpos superiores solicitaron, una vez más, a FEDECA, que trasladara a Función Pública la necesidad de que el debate se abriera a estas organizaciones representativas de los cuerpos directivos de la AGE.

Tras el silencio del Ministerio, FEDECA firmó un comunicado, en noviembre de 2021, en el que se señalaban las llamadas “líneas rojas” que debían tenerse en cuenta en cualquier tipo de reforma que se hiciera sobre esta materia.

Claves del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el Reglamento de la Administración Concursal

DEMÓCRATA

En este contexto tuvo una **especial importancia la voz de los inspectores de Hacienda que encabezaron una protesta** con recogida de firmas que dio lugar, en noviembre de 2022, a una concentración frente a la sede del Ministerio, en la Calle Alcalá 9, en Madrid, tras conocer que se había llegado a un acuerdo entre el Ministerio y algunas organizaciones sindicales, no representativas de los colectivos de los cuerpos superiores de la AGE, para la selección en la promoción interna.

El acuerdo señalaba, en síntesis, que, para el acceso por promoción interna, esto es, para el proceso selectivo previsto exclusivamente para opositores que ya son funcionarios pero que acceden desde una escala inferior a otra superior, se buscaba agilizar los procesos a través de la reducción de los contenidos evaluables preponderando, fundamentalmente, la antigüedad y los cursos de formación realizados por los funcionarios aspirantes.

El acuerdo señalaba que, para el acceso por promoción interna, se buscaba agilizar los procesos a través de la reducción de contenidos evaluables preponderando la antigüedad y los cursos de formación

El acuerdo finalizaba con una cláusula quinta que preveía un proyecto piloto en la promoción interna del subgrupo A1 de la Escala técnica de Gestión de Organismos autónomos, cuya convocatoria del proceso selectivo se produjo el 29 de diciembre de 2022, ya con la **inclusión de estos nuevos criterios que reducían a un único ejercicio el número de pruebas exigidas en la fase de oposición**: un único ejercicio de carácter eliminatorio consistente en dos cuestionarios de 60 preguntas cada uno.

Tras esa fase de oposición vendría un concurso de méritos y un curso selectivo de una duración máxima de 4 meses, organizado por el Instituto Nacional de Administración Pública.

En definitiva, la traducción de las líneas contenidas en ese acuerdo implicaba romper con el modelo actual, dando paso a un

modelo de promoción interna basada, principalmente, en los exámenes y pruebas de evaluación tipo test, con una reducción drástica de los contenidos, y **en la desaparición de los tradicionales niveles de exigencia y excelencia** que habían venido caracterizando a la Administración durante años.

El acuerdo implicaba romper con el modelo actual, dando paso a un modelo de promoción interna basada, principalmente, en exámenes y pruebas tipo test

No obstante, quizá el elemento más grave que contenía dicho acuerdo se centraba en la evaluación mediante la utilización de elementos subjetivos difícilmente evaluables y medibles por cualquier órgano de selección que venían a dar paso a la introducción de la injerencia política, elemento caracterizador de la Administración del S. XIX.

Otro paso importante en este proceso de “modernización” de los procesos de selección se da con la llamada “lista de interinos” que, en cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula 2.1 del Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el 2022, obligaba a todos los órganos de selección de cualquier proceso selectivo que se convocara en el ámbito de la Administración General del Estado a elaborar, en términos de la propia norma, una “relación de posibles personas candidatas para el nombramiento como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el órgano convocante y previo informe favorable de la Dirección General de Función pública”.

El objeto de ello, en teoría, eran los plazos de incorporación del personal funcionario interino o laboral temporal y hacer efectiva la aplicación de los principios de mérito y capacidad en la selección de este personal.

Esta situación provocó, una vez más, la **reacción de los cuerpos superiores de la AGE pertenecientes a FEDECA** que volvieron a concentrarse el 26 de abril de 2023 ante el Ministerio de Hacienda.

Lista de interinos

Fruto de este mandato del ejecutivo contenido en el Real Decreto, todas las convocatorias de oposiciones subsiguientes empiezan a incluir la famosa “lista de interinos” ante la sorpresa de muchos cuerpos, no solo superiores, en los que la figura del funcionario interino, dado el carácter el ejercicio de las potestades públicas que desempeñan, **quedaba proscrita por el Estatuto Básico del empleado Público.**

Es el caso del Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado quienes, de nuevo, enarbolan la ola de protestas por la situación que da lugar al recurso contra la convocatoria, presentado por la Asociación Profesional (IHE) en representación de la oposición de la mayoría del colectivo, en septiembre de 2023.

No hay que olvidar que la trayectoria de todo lo anterior se completa con el Proyecto de Ley de Función Pública que, tras encontrarse de nuevo con la oposición de todos los cuerpos

superiores de la AGE, no llega a ver la luz, porque se interrumpe con el anuncio de la convocatoria de elecciones generales en

España.

El proyecto, en varios de sus preceptos, y mediante la utilización de un lenguaje enrevesado, vuelve a cargar contra la independencia y profesionalización de la Función Pública implicando, además, de una forma abierta y evidente, la ruptura de la separación de poderes que rige en nuestro Estado de Derecho.


Así, mediante una disposición adicional que pretende pasar desapercibida y sin mención alguna de cualquier tipo de motivación en la Exposición de Motivos del borrador de la norma, **se otorga al Ejecutivo facultades propias del Legislativo**, soslayando con ello el rango normativo necesario para las reformas de calado que se mencionan en el texto, en la medida en que pretende modificar, crear o suprimir libremente por el Gobierno, y en un plazo máximo de seis meses, la actual organización de la Función Pública en cuerpos y escalas distintas a la distribución actual.

Ante toda esta maraña de normas, disposiciones, acuerdos y resoluciones, no cabe más que plantear si, efectivamente, en estos momentos en los que arranca una nueva legislatura y la Función pública sigue teniendo los mismos problemas de siempre, todo esto ha servido para algo y, sobre todo, si se han cumplido los objetivos propuestos en el Informe de mayo de 2021.

Una reflexión sosegada de todo lo acontecido permite llegar a **las siguientes conclusiones:**

– En primer lugar, si el Ministerio buscaba un buen sistema de selección como elemento estratégico dentro de la Administración, lo que vamos a ver en el futuro, y se atisba ya en algunas convocatorias, es una selección basada en criterios fundamentalmente subjetivos y técnicamente muy poco exigentes, cuestiones ambas que incidirán, sin ninguna duda, en la independencia de la toma de decisiones del funcionario y en la calidad del servicio público.

Si el mandato constitucional obliga a que la Administración sirva con objetividad a los intereses generales, **los futuros sistemas vendrán caracterizados por el servicio al interés particular de los políticos gobernantes** de turno.



Resulta inconcebible que, si lo que se pretende es captar talento externo, se favorezca la promoción interna que sólo mueve fichas de un lugar a otro

– En segundo lugar, **las modificaciones planteadas no respetan, en absoluto, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad**, por mucho que en todos los textos señalados se repitan tales principios hasta la saciedad.

– En tercer lugar, la captación de talento en la Administración no debe venir nunca de la mano de la selección “a dedo” sino que tiene que respetar unos criterios muy rigurosos de objetividad, de exigencia y de excelencia que las reformas planteadas no cumplen en ningún caso. Resulta del todo inconcebible que, si lo que se pretende es captar talento externo, se favorezca, sin ningún plan estratégico, la promoción interna que sólo mueve fichas de un lugar a otro, pero no implica incorporar “nuevo” personal a la Administración.

Una adecuada planificación estratégica que tenga por objetivo fundamental captar talento, retenerlo y reponer efectivos debe ir de la mano de un plan de márketing adecuado y de una carrera administrativa atractiva, sin que ello implique olvidarse de la promoción interna, que debe favorecerse, pero no anteponerse, ante todo.

– En cuarto lugar, los pilares en los que se apoyarán los nuevos procesos pueden sintetizarse en las siguientes ideas: ausencia de planificación estratégica, sistema de oposición descafeinado, curso selectivo breve y sin contenido práctico fundamental para el desarrollo de las funciones dentro de la Administración y órganos de selección que, por el momento, seguirán estando al albur de las decisiones de unos pocos directivos que no emplean ningún tipo de criterio de admisión de carácter objetivo (v.g. CV, experiencia, conocimientos de la materia, evaluación previa, etc.).

Una adecuada planificación estratégica debe ir de la mano de un plan de márketing adecuado y de una carrera administrativa atractiva

– En quinto lugar, **el nuevo sistema, cometiendo un craso error de base, desprecia la memoria**, sin ningún tipo de fundamento, olvidando que la memoria es un elemento fundamental para la resolución de problemas de manera rápida y eficaz dentro de la Administración.

Los promotores de este desprecio sin precedentes, quizá por desconocimiento del sistema, olvidan que la memoria siempre se ha combinado con la exigencia de unos ejercicios prácticos complejos que demuestran el conocimiento global del opositor aspirante.

– En sexto lugar y último lugar, resulta del todo incomprensible la mención que se exige para los nuevos procesos, de “la necesidad de diversidad social y territorial en el acceso a la función pública”, como si el sistema actual impidiera esta diversidad. Una vez más, la inclusión de este tipo de exigencias implica que quien las pretende promover como una novedad del sistema del futuro es un absoluto desconocedor del sistema y demuestra, para sorpresa de la sociedad, una ignorancia que no ayuda nada a la buena imagen que siempre ha gozado públicamente nuestra Administración.

SOBRE LA FIRMA

Ana de la Herrán es la presidenta de la Asociación de Inspectores de Hacienda del Estado desde el pasado 1 de febrero de 2023. Pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado desde 2006 y ha trabajado en el Área de Aduanas de la Agencia Tributaria y en el Tribunal Económico Administrativo Regional en Madrid.