

PROPUESTAS DE FEDECA, PARA LA REFORMA DEL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

La reforma del sistema de acceso a la función pública debe abordarse con **serenidad**, concediendo el tiempo necesario para la reflexión del impacto de las posibles medidas a adoptar, así como para el **consenso** previo con quienes tienen un papel esencial en el proceso: las Asociaciones y Sindicatos profesionales de funcionarios públicos, responsables del prestigio y la excelencia en el desempeño de sus funciones para el servicio público español.

FEDECA apoya la necesidad de adaptar el actual sistema de acceso a la Función Pública, a las necesidades de una sociedad cambiante. Por ello, **FEDECA solicita mantener los siguientes principios**, como base para un diseño equilibrado de la reforma:

1. Consulta previa de los órganos convocantes, antes de la publicación de las convocatorias

Como punto de partida para una reforma plenamente satisfactoria y equilibrada, los órganos convocantes deben realizar un proceso de consulta previo con las Asociaciones y sindicatos profesionales de funcionarios públicos. a la publicación de las convocatorias de acceso,

2. Captación de talento

Resulta esencial fomentar el incremento de las becas a los opositores, para que ningún ciudadano renuncie al proceso de acceso, por falta de recursos. Las campañas publicitarias y reformas de planes de estudios en las Universidades españolas para la captación de este talento, y para concienciar a la ciudadanía de la importancia de disponer de funcionarios excelentes al servicio de la ciudadanía, se proponen como acciones igualmente necesarias.

Esta captación de talento debe realizarse igualmente entre el personal interno de la Administración, teniendo en cuenta las jubilaciones, y sus prórrogas.

3. Eliminación de cuotas para colectivos vulnerables o por razón de territorio

El motivo esencial es no contravenir el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución.

4. Selección del acceso a la Función Pública, por parte del Estado

El traspaso de competencias a las CCAA ha demostrado su ineficacia.

5. Rechazar la búsqueda de soluciones generales aplicables por igual a todos los cuerpos de funcionarios.

A la hora de abordar una reforma del sistema de acceso a la función pública se pueden marcar tendencias, pero respetando siempre el espacio necesario para que cada cuerpo pueda adaptarse a sus necesidades específicas (que determinan en esencia, la especificidad de cada cuerpo).

6. Defender en todo momento, la objetividad del proceso de selección, como principio infranqueable.

Se debe rechazar la adopción de procedimientos simplificados y subjetivos, como las entrevistas personales, para respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Análogamente, las vías paralelas de acceso simplificado, más allá de los procedimientos regulados de promoción interna, generaría discriminación.

7. Homogeneizar el nivel de acceso y retributivo

La fuga de talento es hoy en día un hecho. Funcionarios del mismo cuerpo y nivel administrativo reciben diferentes retribuciones según su centro de destino. Un acceso homogéneo a la Función Pública, evitaría la desertización de Departamentos Ministeriales, e impulsaría la productividad de sus funcionarios. Se debe evitar la exclusión de cualquier proceso de estabilización, por tener normativa propia de selección.

8. Respetar el sistema actual de evaluación teórica y práctica,

El actual sistema de selección es difícilmente sustituible por otro mejor. En muchos cuerpos superiores de la Administración (Abogados del Estado, Letrados de la Seguridad Social, Auditores de las Cortes Generales, Interventores y Auditores del Estado, Técnicos Comerciales y Economistas del Estado, Inspectores del SOIVRE, o Inspectores de Hacienda), este sistema permite la selección de los mejores candidatos, y garantiza la igualdad, el mérito y la capacidad, límites constitucionales que deben respetarse.

La evaluación a través de pruebas prácticas, que complementan a las pruebas teóricas, permite que los nuevos funcionarios se incorporen ya preparados para el desempeño del trabajo sin necesidad de pasar por un curso práctico posterior.

No hay que denigrar los exámenes memorísticos simplemente por basarse en la memoria, que es, en sí misma, una forma de inteligencia. Lo que se propone perseguir es complementar con ejercicios prácticos y evaluación de pruebas orales, que permiten valorar las capacidades de comunicación, razonamiento y respuesta de un candidato, para evaluar de manera global a los candidatos al acceso.

9. No interinos

Consideramos no admisible la inclusión de las cláusulas de interinos en los procesos selectivos de cuerpos superiores y menos por superar un ejercicio o varios de las oposiciones, tanto por no haber demostrado el conocimiento requerido para ejercer las funciones exigidas, con la posible pérdida de valor del servicio prestado a los ciudadanos, como por el posible incremento de la temporalidad en la Administración Pública.

Así dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el componente 11, reforma 1, contempla como hito 144, reducir la temporalidad en el empleo público por debajo del 8%, para lo que se está llevando a cabo procesos de estabilización, principalmente en municipios y Comunidades Autónomas.

Parece incoherente tratar de trasladar ese problema al Estado en subgrupos A1 sin requerir la preparación y los conocimientos necesarios para su función.

10. Mantener la exigencia en la evaluación de idiomas extranjeros

Los Cuerpos Superiores están destinados a la exposición y negociación en el ámbito internacional, esencia de la pertenencia de nuestro país a una región económica.

Solicitar la presentación de certificados acreditativos de idiomas, no sólo requiere de un esfuerzo académico adicional en el acceso, sino que, tal y como se conciben actualmente, requiere incurrir en un gasto adicional que resulta discriminatorio en el ámbito de la Administración Pública.

La solicitud del conocimiento de lenguas autonómicas en el proceso de acceso, es motivo de discriminación, y debe eliminarse. En un concurso-oposición, la presentación de méritos adicionales ya es un procedimiento establecido en el que esta consideración puede enmarcarse.

Finalmente, en el marco de la reforma del acceso a la Función Pública, FEDECA propone las siguientes mejoras:

1. Revisión de la duración de los procesos selectivos

La reducción del número de pruebas en la fase de concurso-oposición es un trabajo posible y necesario, respetando siempre las necesidades de cada cuerpo, y sin disminución del grado requerido de exigencia, mérito y capacidad.

La implementación de una vía simplificada para los procesos de promoción interna, dentro de márgenes que garanticen los conocimientos y capacidades

requeridas, impulsaría análogamente la motivación de la carrera profesional, dentro de la Administración.

Por último, la sustitución, siempre que sea posible, del ejercicio de idiomas extranjeros por el requisito de la certificación del nivel correspondiente del marco común europeo de referencia para las lenguas, facilita la gestión de recursos asignados a los procesos.

2. Revisión del número de ejercicios eliminatorios.

Conservar las puntuaciones obtenidas en un proceso de selección (consolidando dicha puntuación 2 años), mantiene la motivación del candidato e impulsa la competencia y excelencia de los opositores.