



Posicionamiento de FEDECA sobre la reforma del sistema de acceso a la Función Pública

Como continuación al posicionamiento expresado por la Federación de Asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA) en el comunicado de mayo de 2021 sobre la reforma del sistema de acceso a la función pública, y ante la proximidad de la elevación del Plan ejecutivo de la reforma a la Comisión Superior de Personal, **la Junta Directiva de FEDECA ha aprobado el siguiente documento de posición.**

Las asociaciones que componen FEDECA entienden que es positivo que los sistemas de selección en la Administración Pública **se adapten a las realidades de cada momento**, como así ha ocurrido en el pasado. No obstante, consideran que los **cambios radicales** pueden dar lugar a **consecuencias no deseadas** en la prestación de los servicios a nuestros ciudadanos. Por tal razón, estamos **abiertos a cambios** y por ello, sin perjuicio de las líneas generales del presente documento, cada asociación miembro de FEDECA podrá dar su opinión, allá donde se necesite, acerca de cuáles pueden ser las necesidades de formación de los candidatos a ingresar en cada uno de los cuerpos, atendiendo a sus especificidades.

Las **líneas fundamentales** del posicionamiento de FEDECA son:

1. Continuar con el sistema de acceso por oposición

Este sistema ha demostrado cumplir con los **principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizar la especialización y buscar la excelencia**. Asimismo, es un sistema que cuenta con una **amplia aceptación y legitimación social**. En este sentido, consideramos que la reforma no debería ser transversal para todos los cuerpos, sino adaptada a las **particularidades de cada uno**.

2. Agilizar los plazos de los procesos de selección

El tiempo que dura el proceso selectivo no depende tanto del número de exámenes, sino de **los plazos internos** de la Administración, que se dilatan excesivamente y sin justificación. Asimismo, el tiempo medio de preparación para aprobar una oposición no viene tan condicionado por el número de temas o el número de exámenes, sino por **el desequilibrio entre el número de plazas ofertadas y el número de opositores que se presentan**. Relajar las exigencias para el acceso a la función pública generará un “efecto llamada”, aumentando este desequilibrio y reduciendo el grado de excelencia de los candidatos seleccionados.

Por tanto, es necesario **analizar cómo agilizar los procesos selectivos** para dar respuesta a la necesidad de efectivos, sin que se vea mermada por ello la evaluación de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de cada cuerpo. La agilización de los procesos selectivos, cuando sea precisa, no puede ser un objetivo *per se*.

3. Modelo mixto: teórico y aplicado

Abogamos por mantener la parte teórica-memorística y complementarla (que no sustituirla) con la parte práctica. El sistema memorístico permite al candidato tener **amplios y completos conocimientos técnicos** de las materias de especialización de cada cuerpo, necesarios para el desempeño de las funciones. Nuestra actuación está sometida al cumplimiento de la ley por lo que debemos conocer y dominar nuestra materia.

Asimismo, **defendemos mantener los exámenes orales**, incluyendo en ellos, en su caso, un turno de preguntas, ya que permiten al tribunal evaluar el grado de comprensión, razonamiento y aplicación práctica de los conocimientos técnicos, así como conocer la capacidad de interlocución, improvisación y resolución de problemas del candidato. Sin olvidar la importancia que, en la actualidad, tanto en el ámbito público como en el privado, tiene la capacidad de expresión oral de todo candidato.

La **parte práctica** debe ir encaminada a evaluar la capacidad del candidato para aplicar los conocimientos teóricos a **casos reales y de razonar y motivar su correcta aplicación.**

Respecto al conocimiento **de idiomas**, se aboga por mantener dentro del proceso de selección los idiomas obligatorios de cada cuerpo (principalmente, el inglés), pudiéndose sustituir el examen del resto de idiomas facultativos por la presentación de una **certificación oficial**¹, que debe tener un período de vigencia determinado, como propone Función Pública. No obstante, hay que tener en cuenta que las certificaciones supondrán un coste económico adicional para los candidatos.

4. Curso de acceso completo y selectivo

Reducir la duración del curso de acceso, en los supuestos en los que se imparta, no debe ser un objetivo *per sé*, sino adaptarlo de tal manera que incluya **formación tanto teórica** (ahondando en los conocimientos de la Administración y en habilidades blandas como gestión de equipos, liderazgo, capacidades digitales, etc.), **como práctica** (realizando estancias en los distintos ministerios y organismos públicos). El curso selectivo debería **ser remunerado** en todos los cuerpos, sin distinción.

5. Fomentar la promoción interna, pero manteniendo el nivel de exigencia

Se debería **favorecer la promoción interna en aquellos cuerpos donde tenga cabida mejorar el sistema ya existente**, aligerando las materias en las que el candidato ya ha sido examinado al formar parte de otro cuerpo de la Administración y otorgando permisos remunerados para el estudio. Estas dos mejoras ya están instauradas en algunos cuerpos superiores, por lo que se debería **estudiar el modelo y extender al resto.**

En ningún caso se debería sustituir la parte de oposición en los procesos selectivos por promoción interna por la realización de pruebas en el marco de un curso selectivo dado que, para garantizar el principio de igualdad, mérito y capacidad con el resto de candidatos del turno libre,

¹ Reconocida por el sistema CRUE o el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

han de **acreditar la ostentación de los mismos conocimientos** que las personas que se presenten por dicho turno.

6. Tribunal calificador multidisciplinar, con presencia del cuerpo al que se está opositando, con cierto grado de profesionalización y rotatorio

Defendemos que en los Tribunales de oposición haya siempre representación de los miembros del cuerpo al que se está opositando, porque estos son los que mejor conocen las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones de ese cuerpo. **No obstante, también defendemos que haya presencia de miembros de otros cuerpos y de académicos**, tal y como existe en la actualidad en muchos cuerpos superiores. En este sentido, para conseguir que las personas más preparadas formen parte de los Tribunales calificadores, es de suma importancia **mantener actualizadas las dietas** con las que se remuneran dichos servicios², así como establecer **protocolos objetivos** para el nombramiento y cese de los miembros de cada tribunal. Si se desea aumentar el grado de especialización de los Tribunales en materia de selección, se podría contemplar exigir a todos los miembros la realización de un **breve curso específico en esta materia**, ofrecido por la Administración (INAP). No se considera sustancial la incorporación a los Tribunales de personal experto en técnicas de selección.

7. Fomentar la diversidad social y territorial, sin menoscabar el grado de exigencia y búsqueda de la excelencia

Es necesario dar a conocer los distintos cuerpos de la Administración y fomentar los sistemas de **preparación virtual** de oposiciones que permitan atraer talento desde cualquier parte de España.

Defendemos, asimismo, implementar un **sistema de becas** para la preparación de oposiciones y complementarlo con créditos blandos con aval público o préstamos públicos. También es necesario **fomentar la preparación** para que la base opositora pueda tener acceso al tipo de preparación que más se adapte a sus necesidades³. Pero, en ningún caso, el sistema de acceso al empleo público puede garantizar la diversidad social y territorial, porque ello podría atentar contra los principios superiores de igualdad, mérito y capacidad.

8. Reducir el riesgo de opositar

Es deseable generar **certidumbre sobre los puestos a cubrir en el medio plazo** y favorecer el **reconocimiento de los años de preparación** (podría otorgarse algún tipo de certificación oficial que acredite haber superado pruebas durante la oposición y que pudiera servir al opositor para su *curriculum vitae*).

² Las dietas por asistencia a tribunales de oposición están reguladas en el Anexo IV del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y no se han actualizado desde el año 2002.

³ El [Real Decreto 598/1985](#) establece una exención del régimen de incompatibilidades para los funcionarios que preparan oposiciones, siempre y cuando se cumplan dos condiciones: i) no dedicar más de 75 horas anuales y ii) no interferir con el horario de trabajo. El primero de los requisitos resulta excesivamente restrictivo para determinadas oposiciones donde es más habitual la preparación individual que en grupo.

La **revisión permanente de los programas y temarios podría, así mismo, desincentivar la preparación de oposiciones**, pues se requiere de cierta estabilidad para decantarse por la preparación de una oposición. Principalmente se deberían revisar los temarios si el órgano de adscripción del cuerpo en cuestión hubiera asumido nuevas competencias que aconsejen dicha revisión, o si se ha quedado desactualizado por nuevos acontecimientos, a fin de que el aspirante cuente con los conocimientos que le van a ser requeridos en el desempeño del puesto.

9. Favorecer la retención del talento

Tan importante es disponer de un sistema de acceso que permita atraer y seleccionar a los mejores, como conseguir que los empleados públicos vean en la Administración **un lugar en el que crecer y desarrollarse profesionalmente**. En este sentido, defendemos: garantizar **la independencia** del funcionario, fomentar **la profesionalización de los directivos públicos**, implementar sistemas de **formación continua** que favorezcan el reciclaje continuo del empleado público, articular un sistema de **evaluación del desempeño** para todos los funcionarios de la Administración y favorecer la **conciliación de la vida personal y profesional** a través de la flexibilidad horaria y el fomento del teletrabajo.

Debe **fomentarse el desarrollo de la carrera profesional y la atracción de talento** mediante un sistema de retribución que evite la fuga de funcionarios hacia la empresa privada (en los últimos años se ha producido una notable pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios, especialmente de los puestos directivos y predirectivos), desarrollar sistemas que favorezcan la movilidad y realizar convocatorias de concursos de aquellos cuerpos que llevan años estancados. También es preciso modificar la normativa actual de incompatibilidades, absolutamente desfasada.

19 noviembre 2021