

GESTHA EN CINCO DÍAS: «LA ADMINISTRACIÓN DEBE SERVIR AL INTERÉS GENERAL, NO AL DE LA ÉLITE FUNCIONARIAL»

Ayer, 12 de diciembre, el diario económico Cinco Días publicó en sus ediciones en papel y electrónica una columna de opinión firmada por Carlos Cruzado, presidente de GESTHA. Por su interés, os la reproducimos a continuación.

13 de diciembre de 2022

Cinco Días – 12/12/2022

La Administración debe servir al interés general, no al de la élite funcionarial

El rechazo frontal a la reforma de la función pública por parte de colectivos del subgrupo A1 solo se explica desde la defensa de intereses corporativos.

Desde hace algunas semanas, se vienen escuchando ciertos mensajes que, en un tono apocalíptico, nos anuncian la desaparición de nuestro modelo constitucional de función pública. Se ha llegado a decir que está en juego la independencia con la que los funcionarios públicos tienen que prestar su servicio, así como la inamovilidad en el desempeño de su empleo. Y en dicho tono, algunas de estas voces, provenientes de ciertas élites de los servidores públicos de nuestro país, han llegado a vaticinar que, en breve, volveremos a los tiempos de cesantías vividos en la España del siglo XIX, en los que el Gobierno que accedía al poder expulsaba inmediatamente a todos los funcionarios que habían trabajado con el anterior.

No obstante, los ciudadanos que puedan albergar algún temor a la vista de estas declaraciones deben estar muy tranquilos, porque nada de esto va a ocurrir. Y es que, a pesar de esa cascada de declaraciones con afirmaciones que, o no se corresponden con la realidad o bien suponen medias verdades, el único cambio que se producirá, tras el acuerdo alcanzado por la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado (AGE) el pasado 3 de noviembre, es el que se refiere a la efectividad del derecho de los empleados públicos a la promoción interna. Derecho que se encontraba en buena medida en suspenso, por no incluir la valoración de méritos junto a las pruebas de capacidad, para los funcionarios que quisieran promocionar a los cuerpos encuadrados en el máximo nivel de la AGE, desde que en el año 2007 se aprobara el Estatuto del Empleado Público.

Tras este acuerdo se plantea que los funcionarios públicos ya encuadrados en el grupo A, y que por tanto han superado un arduo proceso de selección, no solo circunscrito para el acceso al subgrupo A1, promocionen al subgrupo superior tras la valoración de los años de servicio prestados, la responsabilidad de los

puestos desempeñados, los cursos de reciclaje efectuados, la superación de pruebas de conocimientos y la aprobación de un curso selectivo. Por tanto, no solo superando un “simple test”, como falsamente se viene diciendo, al tiempo que se ridiculiza la posible utilización de dicho procedimiento de acreditar conocimientos, lo que seguramente causará estupor en el colectivo médico, que conoce el enorme esfuerzo que supone la preparación para superar el acceso al MIR.

Estos requisitos son cuantificables de manera objetiva, a través del correspondiente baremo de puntos en función de la antigüedad, los niveles de complemento de destino ocupados y los cursos oficiales de formación acreditados, junto con la calificación de las pruebas superadas y el curso selectivo posterior. Y, por tanto, se garantiza el cumplimiento de los principales principios constitucionales.

De otro lado, y frente a la desafortunada afirmación de que el Gobierno de turno será el que decidirá qué funcionarios promocionan, conviene recordar que, por mandato legal, los órganos de selección serán colegiados y con una composición ajustada a los principios de profesionalidad e imparcialidad de sus miembros. Está vetada, de acuerdo con el Estatuto del Empleado Público, la participación en los órganos de selección del personal de elección o designación política, así como los funcionarios interinos y el personal eventual.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que los órganos de selección se forman de idéntica manera, tanto en los procesos de selección del turno libre como en los referentes a la promoción interna -coincidiendo de hecho los mismos miembros-, no hay razón alguna para hablar de merma de la independencia en el ejercicio de sus futuras funciones por parte de quienes accedan por promoción interna frente a los opositores del turno libre.

Y a este respecto llama la atención que sean precisamente colectivos de funcionarios en los que una buena parte de sus componentes, que pueden llegar a ser la mitad, como ocurre con los inspectores de Hacienda, ocupan puestos de libre designación –y, por tanto, de libre cese– los que pongan en duda la independencia de sus futuros compañeros, por el hecho de entrar por el turno de promoción interna.

Por todo lo anterior, es difícil entender el rechazo frontal que se viene planteando desde algunos colectivos del subgrupo A1 a la adopción de medidas para incentivar la participación de los funcionarios en los procesos selectivos de promoción interna, a las que las Administraciones Públicas están obligadas por mandato legal, de acuerdo con lo establecido por el Estatuto del Empleado Público. **Salvo que responda no al interés general, sino a un interés corporativo de mantener sus colectivos con el menor número de funcionarios posible, por considerar que un incremento sensible de sus miembros perjudicaría el nivel retributivo que algunos de ellos ha alcanzado. Como es el caso de los inspectores de Hacienda del Estado, que están liderando el mencionado rechazo**

e incluso han anunciado movilizaciones, cuando las retribuciones para casi el 80% de sus miembros superan ampliamente a las del presidente del Gobierno.

En definitiva, los defectos de que adolece el actual sistema de promoción interna, al fracasar en su objetivo de reclutar personal, dadas las tasas extraordinariamente bajas de cobertura de plazas, el incentivar la desatención de la actividad laboral para preparar pruebas memorísticas y el ignorar los méritos y capacidades de los funcionarios en el desempeño de su trabajo, hacen necesaria su reforma.

Una reforma que, sin duda, nos hará avanzar hacia una Administración Pública con plantillas adecuadamente dotadas, mejor gestionadas y –en el caso de Hacienda– capaces de evitar pérdidas de recaudación, siempre en beneficio de la excelencia en la provisión de los servicios públicos, en interés general de todos los ciudadanos y no únicamente de las élites funcionariales.

Carlos Cruzado

Presidente de GESTHA

GESTHA

13-12-2022

