

El necesario refuerzo y garantía de la imparcialidad en la función pública

ANÁLISIS ● Las convocatorias de plazas en las distintas administraciones han de estar necesariamente sometidas a **estrictos criterios** que salvaguarden el acceso a las mismas mediante los **principios de mérito y capacidad**. La profesora de Derecho Administrativo María del Carmen Rodríguez Martín-Retortillo expone en este artículo los pasos que deberían guiar cada uno de estos procesos

● **María del Carmen Rodríguez Martín-Retortillo**

El artículo 103 de la Constitución (en cuya redacción participó José Luis Meilán) establece que la administración pública sirve con objetividad los intereses generales. Añade que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Para llegar hasta la situación actual, la función pública ha ido experimentando una transformación desde la venta de oficios públicos (siglos XVII y XVIII), que estudió F. Tomás y Valiente, pasando por la situación de los cesantes del siglo XIX, que tan bien reflejó Benito Pérez Galdós en *Miau*.



El corrector de una oposición no debería conocer en ningún momento la identidad del aspirante. | MIGUEL SOUTO

1 EL INGRESO EN LA ADMINISTRACIÓN. PLANIFICACIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO.

La administración debe planificar las convocatorias de oferta pública de empleo y de pruebas selectivas para que los futuros aspirantes a ingresar en la administración puedan conocer con tiempo suficiente qué plazas se van a convocar, en qué fechas concretas y con arreglo a qué programas y ejercicios, pues en algunas administraciones actualmente se aprueban en el último trimestre y en ocasiones sin concretar fechas de celebración. Además, debe existir un plazo suficiente desde la publicación hasta la celebración de las pruebas para que los opositores puedan prepararlas. Los programas y ejercicios deben ser adecuados a las funciones propias del puesto que se convoca, racionales, no desproporcionados, combinando lo teórico con lo práctico, buscando la homogeneidad y relativa permanencia, pues no tiene sentido que para una plaza de naturaleza similar puedan existir 8.000 programas distintos, tantos como ayuntamientos, y que encima se cambien cada año. Es adecuado como vienen haciendo ya muchas administraciones que se proporcione gratuitamente el acceso a los temarios a través de Internet.

2 INTERINIDAD
El personal interino se selecciona de acuerdo con los

principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia. La administración debe velar porque las situaciones de interinidad no se dilaten en años, garantizando la estabilidad y no la precariedad, convocando anualmente las correspondientes plazas y modificando las normas limitativas de tasas de reposición. Entendemos que los sistemas de consolidación o de promoción interna no deben ser exclusivos, sino que deben compaginarse con el acceso por turno libre, para hacer efectivos los citados principios y el fomento del empleo.

3 AYUDAS
Deben potenciarse las líneas de becas, ayudas y préstamos para aquellas personas que por circunstancias económicas no dispongan de recursos para afrontar la preparación de oposiciones, haciendo real el principio de igualdad de oportunidades, de tal modo que ninguna persona quede por motivos económicos sin posibilidad de optar a las plazas. Se deben establecer líneas específicas de ayudas para que las personas con discapacidad puedan preparar adecuadamente las pruebas selectivas y desarrollar los ejercicios en las mejores condiciones de accesibilidad.

4 TRIBUNALES
Sería conveniente que los tribunales para el ingreso en la

administración local tuvieran ámbito autonómico, por delegación de los ayuntamientos, y estuvieran formados por funcionarios cualificados, elegidos mediante sorteo por períodos de dos años, pues no tiene sentido que en cada ayuntamiento exista un tribunal.

5 ANONIMATO
Los ejercicios y su corrección deben ser anónimos, siempre que sea posible, de tal modo que no se sepa la identidad del opositor hasta que se hayan calificado motivadamente todos los exámenes.

6 PRUEBAS OBJETIVAS
Las entrevistas como sistema de selección deberían erradicarse, pues se prestan a una gran subjetividad, y se pueden sustituir por pruebas objetivas.

i Los programas y ejercicios de la oposición se deben adecuar a las funciones del puesto que se convoca

7 PRÁCTICAS Y FORMACIÓN
Los aspirantes que superen las pruebas deben realizar cursos de formación en las escuelas de funcionarios, por el tiempo que se considere necesario, como ya existe en determinadas categorías, completándose con prácticas en la administración de destino, bajo la dirección de un funcionario tutor.

8 PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
La forma normal de provisión de puestos de trabajo debe ser el concurso, mediante un sistema de méritos objetivos y debidamente ponderados, elaborados con la participación de las entidades representativas de los municipios y del personal, y consensuados con cada comunidad autónoma, que permita a cualquier funcionario saber, con criterios de permanencia, homogeneidad y seguridad jurídica, cuáles son los méritos, requisitos y baremos que se exigen para mejorar o ascender en su carrera, y evitar que se modifiquen continuamente para adaptarlos al perfil de los posibles candidatos, lo cual implica una clara falta de objetividad o incluso arbitrariedad con estos concursos a medida. La libre designación debe ser un sistema excepcional, para supuestos muy específicos pues así lo dispone la normativa y jurisprudencia, pero a pesar de ello en algunas administraciones se utiliza de forma reiterada y no justificada.

9 IMPARCIALIDAD
Se deben reforzar las garantías de imparcialidad y neutralidad del funcionario para que actúe con arreglo a los principios del artículo 103 de la Constitución. Es lamentable cuando leemos en la prensa o vemos sentencias donde funcionarios por cumplir sus cometidos de acuerdo con la legalidad, o ejercitar sus derechos, son presionados, desprestigiados, sometidos a *mobbing*, marginados o apartados, buscando subterfugios como reducción de retribuciones, traslados, remociones encubiertas de puestos con excusas de modificaciones de RPT, en circunstancias que rayan claramente con la prevaricación o desviación de poder. Los partidos políticos y sindicatos no deben permitir estos comportamientos, promoviendo que se aparte de sus cargos inmediatamente a los que actúan de esta manera. Se debe posibilitar que el funcionario pueda prolongar voluntariamente la permanencia en la situación de servicio activo (como preveía la ley 13/1996), suprimiéndose el sistema actual que otorga la prerrogativa a los órganos políticos de decidir prorrogar o no la edad de jubilación del funcionario, pues actualmente se produce la paradoja de que unas administraciones conceden sistemáticamente las prórrogas y otras las deniegan, e incluso se conceden y deniegan a unos sí y a otros no, utilizándose como un medio de control político sobre el funcionario, suponiendo una clara desigualdad y una discriminación por razón de edad, contraria a los artículos 14 y 35 de la Constitución.

10 CUMPLIMIENTO DE DEBERES
Los funcionarios en su inmensa mayoría desempeñan sus funciones con estricto cumplimiento de sus deberes y valores éticos, con una vocación permanente de servicio a la administración y a los ciudadanos, desde una colaboración leal con los órganos de gobierno, orientados hacia la eficacia, la eficiencia y la calidad, armonizándola con la legalidad, en una meritatoria y callada labor profesional, no suficientemente reconocida.

! **María del Carmen Rodríguez Martín-Retortillo** es profesora de Derecho Administrativo. Facultad de Derecho de la Universidad de Coruña.