

El hecho autonómico ha sido el factor que recientemente ha venido a incidir sobre la cuestión suscitada. Las formas de selección en la empresa privada han estado tradicionalmente bien alejadas de las que se han utilizado en la Administración pública. Mas la proliferación de ésta y su grado de autonomía político-territorial obliga a plantearse, cuando menos, si razones irrefutables justifican esta sempiterna disparidad.

Abordaremos su estudio comenzando por poner de relieve las especificidades que caracterizan a cada sistema para, con posterioridad, apuntar propuestas de superación de las diferencias y fijar criterios únicos perfectamente válidos.

1. Especificidades

1.1. Sistema legal de selección del personal en la Administración pública

La selección del personal al servicio de las Administraciones públicas viene condicionada en nuestro país fuertemente por la Constitución y las leyes. La sujeción, por tanto, al ordenamiento jurídico determina que sea el derecho administrativo y no otro el que regule esta materia. La problemática de la entrada en la función pública no se plantea como una cuestión reconducible al marco interno de la organización, sino, extramuros de ella, el debate es extensible al marco de la legalidad. La conversión en Derecho de todo el proceso es la nota que especifica, más que ninguna otra, este sistema.

El art. 23.2 de nuestra Constitución señala al respecto de los ciudadanos: "Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes". Se ha prestado a equívoco el término "funciones públicas" por la existencia de personal que desempeña un trabajo remunerado para la Administración y no está amparado por el régimen jurídico funcionarial. Nos referiremos a los empleados públicos con contrato laboral, los cuales tienen en común con los funcionarios, con carácter general, la forma de selección. No ocurre lo mismo con otros grupos como el de los directivos públicos y el del personal eventual, los cuales son seleccionados sobre la base del criterio de la confianza pública.

En cuanto a los sistemas de selección, la *Ley 2/1.986* constata la existencia de la oposición, el concurso y el concurso-oposición y, pese a su no definición explícita de cada uno, sí que lo hace a través de su desarrollo reglamentario. "La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección, el concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes y la prelación de los mismos en la selección, el concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración como parte del procedimiento de selección de los dos sistemas anteriores". Para ser una regulación reglamentaria carece de un mínimo de precisión y puede afirmarse que la ambigüedad es consciente.

Podrían formularse numerosas preguntas, que quedarían sin respuestas, sobre la razón por la que se vincula a la oposición con la capacidad y al concurso con el mérito. Coincido en este aspecto con Morey Juan (1.989), al sostener que "la impresión que se obtiene de la legislación vigente en orden a las pruebas selectivas, propiamente dichas, es la de que falta conocimiento y profesionalización en la materia, por lo que el legislador se ha limitado a reflejar unas ideas generales, vagas, y en cierto modo, contradictorias... No existe, en resumen, un modelo establecido sobre bases técnicas que se recojan en una regulación jurídica y se ofrece la sensación de falta de profesionalidad en la materia".

Nuestro actual modelo de Cuerpos en nuestra Administración autonómica extremeña es tan genérico como ambiguo. Diseña cuerpos que agrupan puestos heterogéneos, porque se ejercen en todos ellos unas funciones comunes administrativas. No está precisada, en consecuencia, la formación que se debe exigir para desempeñar dichos puestos y para determinar los conocimientos que deben poseerse en las pruebas de selección. El problema apuntado de la imprecisión de los Cuerpos repercute directamente en los puestos de trabajo, cuyas funciones sufren una excesiva abstracción y acaban convertidos en simples plazas. Ello implica la abstracción de los conocimientos exigibles a los candidatos. "Cuando no existe un plan de clasificación de tareas, el reclutamiento y otras muchas y variadas fases de la Administración de personal se realizan de forma tan poco científica y ciega como si al construir un edificio se prescindiese de los planos y cálculos necesarios" (Serrano Guirado, 1.956; 18).

La adaptación, pues, del candidato al puesto de trabajo, su bagaje de conocimientos y su valía personal quedan relegados así a un segundo plano.