



editorial

Us oferim el setè número de la sèrie monogràfica de butlletins sobre l'EBEP, en el qual l'autor, **Manuel Férrez Fernández**, realitza un seguit de **propostes de desenvolupament legislatiu a nivell autonòmic i pensant en la seva aplicació a l'àmbit local**, referides al tema de **L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA I LA SELECCIÓ**.

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El **Estatuto Básico del Empleado Público** aporta pocas novedades de fondo en cuanto al acceso al empleo público, aunque **abre la puerta a que la normativa de desarrollo introduzca cambios importantes** (tal y como se proponen, por ejemplo, en el Llibre Blanc de la Funció Pública Catalana y en el II Congrés Català de Gestió Pública). En el aspecto formal, el EBEP eleva a la categoría de norma básica determinados temas que hasta ahora estaban regulados de manera poco sistemática y fragmentaria en normas mayoritariamente reglamentarias. Todo ello nos obliga a reflexionar sobre los cambios a introducir para corregir las deficiencias del actual modelo y proceder a su renovación, especialmente desde la perspectiva de la gestión, porque el verdadero agujero negro lo solemos tener a la hora de la puesta en práctica, sobre todo en el ámbito local.

PROPUESTA 1: DEFINIR LOS ELEMENTOS A TENER EN CUENTA PARA VALORAR LA IDONEIDAD DE LOS ASPIRANTES

La adecuada aplicación de los principios de mérito y capacidad debe servir para seleccionar a los candidatos más idóneos, lo que supone cuestionar en muchos casos el predominio, cuando no la exclusividad, de las pruebas de conocimientos. Y de esto parece ser consciente el propio legislador básico cuando, además de conocimientos, nos habla de **capacidad analítica** y de **habilidades y destrezas** (art. 61.2 EBEP). **Convendría que en la legislación de desarrollo se definieran estos conceptos, además de otros también utilizados por los especialistas en selección de personal como son las actitudes, las aptitudes o los rasgos de personalidad (o el emergente concepto de competencias citado esporádicamente por el EBEP), que deberán concretarse en los correspondientes perfiles profesionales, los cuales deberán servir de base para la elaboración de las convocatorias.**

PROPUESTA 2: ESTABLECER UN NUEVO MODELO ORGANIZATIVO DE SELECCIÓN

Si se quiere que la gestión de la selección de toda clase de personal sea realmente una prioridad, conviene empezar por diseñar una estructura organizativa especializada y permanente o por reconvertir el papel de los Institutos y Escuelas de Administración Pública, tal y como plantea el art. 61.4 EBEP. Teniendo en cuenta que pocas de nuestras administraciones pueden realizar una reconversión de este calado, por el coste y la complejidad que ello conlleva, parece que lo más sensato sería **aprovechar la actual estructura de la Escola d'Administració Pública de Catalunya y, modificando su ley de creación, reconvertirla en el órgano de gestión de los procesos de selección con carácter obligatorio para la Administración de la Generalitat y con carácter voluntario para aquellas administraciones locales que decidieran utilizar sus servicios vía convenio.**

PROPUESTA 3: CONCRETAR LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IMPARCIALIDAD Y PROFESIONALIDAD EN RELACIÓN CON LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Dada la ambigüedad con la que finalmente ha quedado redactado el art. 60.3 EBEP, **sería conveniente que la ley autonómica dejará claro que la exigencia de imparcialidad implica también la ausencia en los órganos de selección de representantes de los sindicatos, de las asociaciones profesionales y del personal, tanto para seleccionar funcionarios como personal laboral (art. 61.7 EBEP).**

En cuanto a la **exigencia de profesionalidad**, teniendo en cuenta que se trata de un requisito clave para la credibilidad y buen funcionamiento de cualquier proceso de selección, **no se puede volver a cometer el error histórico de reducirla al requisito formal de tener igual o superior titulación a los candidatos**, sino que se debe exigir la especialización necesaria y un dominio suficiente de las correspondientes técnicas y habilidades de selección. En esta misma línea, conviene replantearse la actual exigencia de que los miembros de los órganos de selección deban ser siempre funcionarios.



PROPUESTA 4: ESTABLECER UNOS CRITERIOS MÍNIMOS PARA GARANTIZAR LA ADECUADA UTILIZACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN COMPLEMENTARIAS DE LAS PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS

El art. 61.5 EBEP otorga carácter básico a lo que considera técnicas complementarias para garantizar "la objetividad y racionalidad" de los procesos selectivos; entre estas técnicas incluye, por ejemplo, las entrevistas, las pruebas psicotécnicas y la exposición curricular, etc. Pero no da ninguna pauta para su utilización, a pesar de que hace bastantes años que están reconocidas en nuestra legislación sobre función pública. Esta laguna debe ser cubierta por la normativa de desarrollo, para garantizar su adecuada utilización (¿en que fase del proceso selectivo pueden ser utilizadas?, ¿cuándo pueden tener carácter eliminatorio?, ¿qué garantías deben cumplir?, etc.).

Una mención especial merecen los tradicionales **cursos de formación** y los **periodos de prácticas** vinculados a los procesos de selección (también citados en el art. 61.5 EBEP), cuya actual regulación y puesta en práctica los han devaluado, por regla general, hasta dejarlos reducidos a un mero trámite. **Es necesario que la normativa de desarrollo les otorgue un papel principal, pues son esenciales tanto para corregir las deficiencias de la tradicional "autoformación" propia de las pruebas de conocimientos predominantemente memorísticas como para comprobar la idoneidad de los candidatos para el desempeño de las funciones y puestos concretos.**

PROPUESTA 5: ESTABLECER MEDIDAS ADECUADAS PARA ASEGURAR LA RENOVACIÓN EN PROFUNDIDAD DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN TANTO PARA PERSONAL PERMANENTE COMO TEMPORAL

De poco sirve seguir proclamando los principios publicidad, transparencia, agilidad y objetividad, si continuamos con unos procedimientos formalmente correctos pero cuya excesiva duración sirve de coartada para seguir abusando de la selección temporal en todas sus formas y cuya aplicación no nos garantiza candidatos suficientes en cantidad y calidad. **Resulta imprescindible renovar en profundidad los procesos para que la selección temporal sea realmente excepcional y se base tanto en procedimientos ágiles y objetivos (art. 11.2 EBEP) como en el aprovechamiento del enorme esfuerzo que normalmente suponen los procesos de selección de personal permanente** (por ejemplo, generalizando la práctica de recurrir a los candidatos que han superado total o parcialmente el proceso de selección pero se quedaron sin plaza porque no había más vacantes). Asimismo, la apuesta por las nuevas tecnologías y el aprendizaje de experiencias pioneras en otras administraciones deben contribuir a que los procesos selectivos combinen agilidad con objetividad y pierdan su carácter disuasorio tanto para los candidatos como para los gestores.

PROPUESTA 6: UN PRUDENTE DESARROLLO Y UTILIZACIÓN DE LA DT 4ª EBEP (CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL)

Conviene remarcar que la citada disposición habla de que las administraciones públicas "podrán" (no que "deberán") efectuar **convocatorias de consolidación de empleo temporal** y que dichas convocatorias deben respetar el principio de libre concurrencia (no caigamos en el error de reproducir los desprestigiados procesos de "apantillamiento" ante presiones sindicales o corporativas ajenas al interés público). **La normativa de desarrollo debe proceder a realizar lo antes posible una regulación rigurosa y transparente tanto del contenido de las pruebas como de los méritos a valorar en la fase de concurso** , especialmente para evitar que la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria sea el mérito determinante cuando no contamos con un sistema objetivo de evaluación del desempeño y éste queda reducido al tan tradicional como injusto cómputo del tiempo (mismo tiempo de desempeño, misma valoración, con independencia de que uno lo haya hecho manifiestamente mejor que otro).