

La política de selección de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional

José Manuel Rodríguez Álvarez *

I. Introducción

El presente trabajo tiene por objeto exponer un exitoso caso de reforma en la política de selección de un estratégico colectivo dentro de los recursos humanos de las Entidades locales, como son los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, que tienen reservado el ejercicio de las funciones más relevantes dentro de lo que podríamos denominar una «visión clásica» de la función pública¹, cuales son la de secretaría —comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo—, la de intervención —que comprende el control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria y la contabilidad—, y la de tesorería —que comporta el manejo de los fondos, valores y efectos de la Entidad local y la jefatura de los servicios de recaudación—².

En un mapa local como el español, caracterizado por una gran fragmentación, en el que tradicionalmente ha primado la noción de la representación de los intereses locales sobre el diseño de Entidades con las dimensiones necesarias para conseguir una capacidad gestora adecuada, la carencia de recursos humanos suficientes constituye un mal bastante generalizado en los municipios pequeños y en buena parte de los medios. Es precisamente en ese contexto donde adquiere toda su relevancia la existencia de un colectivo de funcionarios dotados de una cultura jurídico-administrativa común, garantizando la adecuada prestación de aquellas funciones esenciales en todo el territorio nacional.

Pero esa alta responsabilidad también comporta exigencias ineludibles: esos recursos humanos constituyen en muchas ocasiones los únicos recursos humanos cualificados de que disponen numerosas Entidades locales españolas, y la propia realidad les exige una función asesora y gerencial que desborda los estrictos límites de sus funciones, tal y como son concebidas en el marco normativo. Los miembros de las Corporaciones locales esperan de esos funcionarios el desempeño de funciones directivas —en numerosos casos casi se lo exigen—, y la asunción de esas responsabilidades supone, por una parte, un incremento de la legitimación institucional y social de estos funcionarios y, por otra, la prestación de un servicio público difícilmente sustituible en el contexto actual de nuestros gobiernos locales de dimensión pequeña y media.

Esta situación se hace aún más patente en el ambiente de creciente complejidad en que se mueven los diversos gobiernos públicos, que abarca prácticamente todos los aspectos de su actuación y del entorno en que desarrollan sus políticas.

Obviamente, para dar cumplimiento a aquellas expectativas este colectivo de funcionarios debe comprender suficientes efectivos, de manera que se garantice el desarrollo de sus funciones en todas las Entidades locales, evitando peligrosos casos de intrusismo profesional por parte de elementos escasamente cualificados; pero también —y esencialmente— deben ser formados de modo que puedan satisfacer las demandas que los gobiernos locales proyectan sobre ellos.

El objetivo del presente trabajo es precisamente el de acreditar la existencia de una verdadera política pública estatal en

Tabla 1

Distribución de los municipios españoles por tramos de población

1 a 99	100 a 250	251 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 5.000	5.001 a 10.000	10.001 a 20.000	20.001 a 50.000	50.001 a 100.000	más de 100.000
843	1.600	2.463	1.028	1.024	528	325	178	60	55

Fuente: INE.

esta materia, modesta y de aplicación progresiva, pero coherente y eficaz, que está dando respuesta a buena parte de las exigencias planteadas en esta materia. Para ello analizaremos, de forma sucesiva, los rasgos esenciales de la estructura territorial española; los factores que inciden en la creciente complejidad de la vida política local; los recursos humanos disponibles con habilitación de carácter nacional y las medias para lograr alcanzar un número adecuado de efectivos; la reforma de los procesos selectivos; y, finalmente, los aspectos pendientes de abordar en este proceso de mejora ³.

II. La estructura municipal española: breve crónica del inframunicipalismo

Si abordamos esta cuestión, como ya se ha señalado, es sobre todo porque la necesidad de un colectivo de funcionarios de estas características no es en absoluto parangonable en un Estado con un número relativamente reducido de unidades de gobierno local, con una superficie, población y recursos financieros y humanos adecuados para la prestación de los servicios propios del Estado del bienestar contemporáneo, que en aquellos otros en los que, de acuerdo con las características del modelo continental o francés ⁴, existe —al menos tendencialmente— una expresión institucional local en cada núcleo de población, con independencia de sus dimensiones y características. Resulta obvio que en este segundo modelo este tipo de recursos humanos adquiere mayor legitimación, asumiendo el Estado la responsabilidad de seleccionarlos y formarlos para garantizar las funciones públicas esenciales en todas las Entidades locales —sobre todo en las de menor capacidad gestora—. De hecho, ha sido en estos países donde ha surgido este tipo de funcionarios y donde han alcanzado mayor arraigo, sin perjuicio de las transformaciones que ha ido experimentando el conjunto de sus responsabilidades y sus procedimientos de selección, formación y provisión. Por otra parte, un somero

examen del mapa local puede ofrecernos una idea de las necesidades de recursos humanos de esta clase.

En España había el 1 de enero del año 2000 unos 8.104 municipios, con una población total —según datos de 1 de enero de 1998— de 38.852.651 habitantes ⁵. Sin embargo, de ellos, un total de 6.958 no superan los 5.000 habitantes, es decir, nada menos que el 85,86% de los municipios españoles. Y otros 853 —es decir, un 10,53% del total— tenían una población entre 5.001 y 20.000 habitantes. Tan sólo 293 municipios superan la cifra de 20.000 habitantes, representando el 3,61% del total. En la Tabla 1 puede contemplarse la distribución de los municipios españoles por tramos de población.

Pero, además, este mapa municipal ofrece una enorme diversidad entre las distintas Comunidades Autónomas. Así, por ejemplo, mientras en la Región de Murcia sólo hay 45 municipios (ninguno de ellos inferior a 250 habitantes), y en la Comunidad Autónoma de Canarias 87 (ninguno inferior a los 1.000 habitantes), en la de Castilla y León hay un total de 2.247, de los que 1.953 (es decir, un 86,91%) no llegan a 1.000 habitantes, y sólo 24 superan los 10.000. En Aragón hay 730 municipios, pero sólo 11 tienen más de 10.000 habitantes. En cambio, Andalucía, con un total de 769 municipios, dispone de 131 con más de 10.000 habitantes. En la Tabla 2 puede contemplarse la actual distribución de las Entidades locales existentes en España entre las distintas Comunidades Autónomas, donde se refleja su desigual dispersión.

En todo caso, la nota dominante es un claro inframunicipalismo, con predominio de los municipios pequeños (que, convencionalmente, entenderemos por aquellos con una población de hasta 5.000 habitantes) y, en menor medida, los medios (de 5.001 a 20.000). Incluso debe destacarse que casi 5.000 municipios no alcanzan los 1.000 habitantes.

De ahí que en España haya adquirido especial relevancia el fenómeno asociativo municipal con finalidades prestacionales, encarnado en la figura de las mancomunidades. Éstas han experimentado un incremento constante en los últimos años. Así, en diciembre de 1998, 5.925 municipios españoles pertenecían a alguna mancomunidad, y de ellos 5.134 no alcanzaban los 5.000 habitantes. Unas cifras que no pueden sorprender si se tiene

Tabla 2

Registro de Entidades locales. Entidades inscritas a 1 de enero de 2000

	Municipios	Provincias	Islas	EATIM ⁶	Mancomunidades	Comarcas	Áreas Metropolitanas	Otras	Total
Andalucía	769	8		34	81				892
Aragón	730	3		43	89				865
Asturias, Principado de	78	1		37	14				130
Baleares, Illes	67	1	3	1	7				79
Canarias	87	2	7		13				109
Cantabria	102	1		527	9				639
Castilla y León	2.247	9		2.222	213	1		1	4.693
Castilla-La Mancha	918	5		32	113				1.068
Cataluña	946	4		54	70	41	2		1.117
Comunidad Valenciana	541	3		5	54				603
Extremadura	382	2		25	76				485
Galicia	315	4		9	36				364
Madrid, Comunidad de	179	1		2	35				217
Murcia, Región de	41	1			9				55
Navarra, Comunidad Foral de	272	1		366	48			2	689
Ciudades de Ceuta y Melilla	2								2
Rioja, La	174	1		4	9				188
País Vasco	250	3		337	32	7			629
Total	8.104	50	10	3.698	908	49	2	3	12.824

Fuente: Registro de Entidades Locales, Dirección General para la Administración Local (MAP).

en cuenta las dificultades gestoras que inevitablemente comporta la fragmentación de nuestro mapa local.

Por otra parte, debe destacarse que, si bien en un principio la mayor parte de las mancomunidades tenían un fin único, progresivamente ha ido incrementándose el número de las plurifuncionales, de manera que en la actualidad existe un marcado equilibrio entre ambas clases. Así, a fines de 1998 había 461 de las primeras y 448 de las segundas.

En general, puede afirmarse que en España no se han desarrollado políticas rigurosas de reforma del mapa local, en el sentido de la reducción significativa del número de unidades de gobierno local existentes —por el contrario, el número de municipios ha ido incrementándose en los últimos años de forma lenta, pero continuada—, y la respuesta a las limitaciones que esta situación comporta para la capacidad gerencial de aquéllas ha venido por la vía del asociacionismo.

III. La creciente complejidad de la vida política y administrativa local

A pesar de su elevado número y de las consecuencias del

inframunicipalismo, los gobiernos locales españoles no escapan de la complejidad característica de las sociedades post-industriales. Los gobiernos locales se insertan en un complejo subsistema institucional que forma parte de un más amplio sistema social global, caracterizado por una creciente complejidad en sus relaciones y por las incertidumbres que genera su evolución y transformación permanente. Si hay algo que caracteriza a la gestión pública y a la función directiva a fines de este siglo, es, precisamente, que éstos son «*tiempos de incertidumbre*»⁷, lo que viene a exigir a los gestores una amplia formación pluridisciplinar y una actitud «humanística» ante la realidad.

Esta complejidad del sistema sociopolítico presenta múltiples manifestaciones, entre las que pueden destacarse, por lo que a las Entidades locales interesa, las siguientes:

a) *Complejidad social*. En la sociedad aparecen cada vez más frecuentemente grupos singulares y diferenciados, con problemas y aspiraciones propios en buena medida, que plantean a las Administraciones públicas demandas diferentes y, en ocasiones, divergentes o contradictorias. La adecuada atención a estas demandas, en cuanto afecten a intereses colectivos, y el equilibrio en la consideración de los intereses de los distintos colectivos sociales constituyen un reto político de primera magnitud.

b) *Complejidad económica*. El desarrollo de las nuevas tecnologías, de las comunicaciones y de los procesos de producción, distribución y suministro de bienes y de servicios, nos

ofrece el panorama de una sociedad extraordinariamente diversificada en el ámbito productivo. En especial, en el nivel de los servicios públicos locales se impone el manejo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, así como la aplicación de las innovaciones que afectan de manera inmediata a la mejora de la prestación material de actividades por las Administraciones locales.

c) *Complejidad de niveles político-territoriales o de gobierno.* Junto al Estado y a los tradicionales niveles locales (municipio, provincia e isla) aparecen las organizaciones internacionales y, muy especialmente en el ámbito europeo, el fenómeno supranacional de la Unión Europea. Asimismo, y paralelamente, se generalizan las instancias territoriales intermedias de base regional, constituidas en España por las Comunidades Autónomas. Una realidad que exige su adecuado conocimiento para poder «navegar» en sus complicadas redes de relaciones.

d) *Complejidad normativa.* Como resultado de la complejidad de niveles político-territoriales, al ser todos ellos fuentes en sentido material de normas jurídicas, incluso con rango de ley formal o equivalente (Comunidad Europea, Estado, Comunidades Autónomas), existiendo además una distribución de competencias entre todos ellos, más bien complicada y a veces difusa, se produce una gran complejidad en el sistema de fuentes y del ordenamiento jurídico en su conjunto. La adecuada formación jurídica y el conocimiento de la realidad institucional se hacen cada vez más necesarios.

e) *Complejidad funcional.* Las Entidades locales, y especialmente los municipios, además de sus servicios obligatorios o mínimos, se ven obligados a prestar una infinidad de servicios y actividades para atender las crecientes y diversificadas demandas sociales, usando para ello su capacidad de carácter general. Además, debe tenerse en cuenta el paso de unas políticas públicas locales centradas en la superación de los déficit de equipamientos e infraestructuras básicas, a otras más orientadas hacia la animación socioeconómica y el desarrollo local sobre la base de modelos de desarrollo sostenible, lo que exige recursos humanos con la formación necesaria para su desarrollo. Allí donde los recursos no son suficientes para atender estas demandas de nuevas actividades y servicios, se acude a las mancomunidades.

f) *Complejidad organizativa.* El desarrollo del ámbito de las funciones y responsabilidades de las Administraciones locales conduce a la complejidad de sus organizaciones. Donde la insuficiencia de los recursos humanos y financieros de los pequeños municipios impide esta «complejización» por separado, se acude masivamente a la citada figura de las mancomunidades de municipios para poder prestar adecuadamente aquellos servicios y actividades que las exigencias de las «economías de escala» requieren.

g) *Complejidad de los recursos humanos.* Como consecuencia de la creciente complejidad social, económica, institucional, jurídica, funcional y organizativa, las Administraciones

locales han demandado crecientemente más y mejor formados recursos humanos, así como más diversificados. Así, el conjunto de los efectivos de las Administraciones locales, a 1 de julio de 1999, asciende a 444.945 personas, sobre un total de 2.115.944 empleados públicos, es decir, supone un 21,3% del total. Sin embargo, estos recursos se encuentran muy desigualmente repartidos, existiendo un notable déficit en los pequeños municipios, debido a su escasez de recursos financieros y a problemas de economías de escala, determinantes de dificultades generalmente insuperables para el reclutamiento y la fidelización de recursos humanos suficientes y cualificados, que si bien pueden obtener solución parcial para el personal de servicios concretos por la vía de las mancomunidades, requieren también un creciente nivel de formación en su escaso personal directivo, normalmente reducido a la figura del Secretario-Interventor (numerosas veces compartido por varios Ayuntamientos).

IV. Los recursos humanos disponibles y las medidas adoptadas para contar con suficientes efectivos

El elevado número de Entidades locales y la creciente complejidad a que deben enfrentarse los gobiernos locales obliga a disponer de suficientes recursos humanos con habilitación de carácter nacional para atender las demandas de personal «directivo» de calidad.

Se trata de una cuestión de gran relevancia, pues la ausencia de convocatorias suficientes durante muchos años supuso la inexistencia de efectivos suficientes para cubrir buena parte de las plazas, surgiendo un preocupante fenómeno de intrusismo profesional, legitimado además, hasta cierto punto, por esa ausencia de una activa política selectiva de carácter regular por parte del Estado. Este intrusismo se contempla como tal, no desde una perspectiva corporativista, ajena a los intereses públicos, sino desde la circunstancia constatada de que suponía (y aún supone) en la mayor parte de los casos la ocupación de las funciones por personal escasamente cualificado desde una perspectiva técnica y profesional, basado esencialmente en una confianza de tipo político de la mayoría gobernante en cada caso.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que no existe un habilitado nacional en todas las Entidades locales: mientras numerosas de las pequeñas se agrupan para sostener en común

un puesto de Secretario-Interventor, de Interventor o de Tesorero, en las medias y mayores suele haber varios de ellos. A estos efectos, pueden resumirse sucintamente las diversas

Subescalas existentes dentro de la habilitación nacional de la siguiente manera, relacionadas con las diferentes clases y dimensiones de Entidades locales⁸:

Tabla 3

Subescalas de funcionarios de Administración local a los que corresponde el ejercicio de las funciones reservadas, según clases de Entidades locales

Tipos de Entidades locales	Función de secretaría ⁹	Función de intervención	Función de tesorería
Clase primera: Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares y Ayuntamientos de municipios con población superior a 20.000 habitantes.	Subescala de Secretaría, categoría superior ¹⁰ .	Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior ¹¹ .	Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior ¹² .
Clase segunda: Ayuntamientos de municipios cuya población esté comprendida entre 5.001 y 20.000 habitantes, así como los de población inferior a 5.000 habitantes cuyo presupuesto supere los 200.000.000 de pesetas.	Subescalas de Secretaría, categoría de entrada.	Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada ¹³ .	Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, pudiendo también ser desempeñada por un funcionario de la Corporación, si así lo determina la relación de puestos de trabajo de la Corporación (salvo en los casos de agrupación de varias Entidades locales para mantener en común un único puesto de Intervención, en que se reserva a un habilitado nacional de la Subescala indicada).
Clase tercera: Ayuntamientos de municipios de población inferior a 5.000 habitantes cuyo presupuesto no exceda los 200.000.000 de pesetas.	Subescala de Secretaría-Intervención ¹⁴ .	Las funciones las desempeña el mismo funcionario que la Secretaría, salvo que varias Entidades locales cuya Secretaría esté clasificada en tercera clase decidan agruparse para sostener en común un puesto de Interventor, en cuyo caso pertenecerá a la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada.	La responsabilidad puede ser atribuida a miembros de la Corporación o a funcionarios cuya selección corresponda a la propia Corporación.

En la actualidad, existen en todo el territorio nacional los puestos reservados a estas Subescalas de funcionarios reflejados en la Tabla 4:

¿Con qué efectivos se cuenta para la cobertura de los puestos existentes? A 15 de febrero de 1999, había en las diferentes Subescalas los siguientes efectivos:

Tabla 4

Número de puestos reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional

Subescalas	Número de puestos
Subescalas de Secretaría, categoría superior	697
Subescala de Secretaría, categoría de entrada	715
Subescala de Secretaría-Intervención	4.423
Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior	613
Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada	673
Total	7.121

Fuente: Dirección General de la Función Pública (MAP).

Tabla 5

Efectivos de las diversas Subescalas (a 15 de febrero de 1999)

Subescalas y categorías	Efectivos
Secretaría, categoría superior	634
Secretaría, categoría de entrada	729
Secretarios de segunda categoría no integrados ¹⁵	119
Intervención-Tesorería, categoría superior	565
Intervención-Tesorería, categoría de entrada	182
Interventores no integrados	27
Depositarios no integrados	94
Secretaría-Intervención	3.557
Secretarios de 3.ª no integrados	806
Secretarios de Ayuntamiento «a extinguir»	140
Totales	6.853

Fuente: Dirección General de la Función Pública.

Sin embargo, estas cifras, que a pesar de todo representan una mejora con relación a la existente hace pocos años, ofrecen una imagen engañosa de los efectivos reales para cubrir las vacantes existentes. En primer lugar, numerosos habilitados nacionales pertenecen a más de una Subescala por haber superado pruebas selectivas para acceder a las mismas, por lo que se encuentran en situación de activo sólo en una plaza reservada a una de ellas, figurando como excedentes en los escalafones de las otras. En segundo lugar, también son numerosos los habilitados nacionales que se encuentran en situación de excedencia por haber pasado a prestar servicios en otras Administraciones públicas, especialmente en las Comunidades Autónomas, bien por haber superado pruebas selectivas para ingresar en otros cuerpos o escalas de funcionarios, bien por ocupar puestos de trabajo que, de acuerdo con las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, pueden ser ocupados por estos funcionarios.

Por lo tanto, los efectivos realmente disponibles son muy inferiores. Así, el *Boletín Informativo del Registro Central de Personal*, correspondiente a 1 de julio de 1999, reflejaba un total de 5.765 efectivos de la habilitación nacional en servicio activo en la Administración local¹⁶. También puede señalarse, a título de ejemplo, que en marzo de 1998 había un total de 1.216 funcionarios de la Subescala de Secretaría-Intervención o equiparados¹⁷ en otras situaciones diferentes a la de servicio activo o con reserva de plaza.

Y determinados datos aportados por la Dirección General de la Función Pública acreditan el déficit real de efectivos. Así,

en las diversas Subescalas se han detectado en diversos momentos los siguientes puestos vacantes:

Tabla 6
Número de puestos vacantes

Subescalas	Número de vacantes	Fecha de los datos
Subescala de Secretaría-Intervención	1.108	Marzo de 1998
Subescala de Secretaría, categoría de entrada	213	Febrero de 1999
Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada	502	Febrero de 1999

Fuente: Dirección General de la Función Pública.

El número de vacantes existentes acredita la necesidad de desarrollar una política activa en materia de selección de recursos humanos en cantidad suficiente para la adecuada prestación de las funciones públicas esenciales en todas las Entidades locales. En este sentido, puede afirmarse que esta política existe, manifestándose empíricamente de una forma clara en las Ofertas de Empleo Público de los últimos años, en las que se han incorporado importantes previsiones para ir cubriendo, de forma progresiva, las vacantes existentes. Las Ofertas de Empleo Público desde el año 1997 han contenido las siguientes previsiones en relación con estos importantes recursos humanos de los gobiernos locales:

Tabla 7
Previsiones de las Ofertas de Empleo Público del período 1997-2000 sobre las diversas Subescalas de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional¹⁸

Año de la Oferta de Empleo Público	Subescala de Secretaría-Intervención	Subescala de Secretaría, categoría de entrada	Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Subescala de Secretaría, categoría superior	Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior	Total
1997	—	70	125	—	70	265
1998	150	—	100	40	60	350
1999	100	—	100	30	—	230
2000	—	80	100	45	—	225
Total	250	150	425	115	130	1.070

Fuentes: Centro de Análisis y Formación Territorial del INAP y BOE.

Las sucesivas Ofertas de Empleo Público de este período han superado, en el conjunto de las diversas Subescalas, los 200 efectivos cada año, centrándose en aquellas Subescalas donde existen mayores déficit: la de Secretaría-Intervención y la de Intervención-Tesorería, categoría de entrada.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el hecho de que la mitad de las plazas de las dos Subescalas de entrada (la de Secretaría y la de Intervención-Tesorería) y la totalidad de las plazas de las Subescalas Superiores estén reservadas a promoción interna entre los funcionarios de las Subescalas

inmediatamente inferiores, lo que implica el surgimiento continuo de nuevas vacantes en estas últimas, aparte de las que se produzcan por otros motivos, lo que obliga a mantener el esfuerzo de selección de forma continuada si se pretende mantener cubierto el mayor número de puestos posible en las Corporaciones locales.

V. Las reformas de las pruebas selectivas ¹⁹

Pero no bastaba con el reclutamiento de un número de efectivos suficiente para poder asegurar la adecuada prestación de las funciones públicas esenciales en todas las Entidades locales. También era necesario adecuar el procedimiento de selección a las exigencias actuales de los gobiernos locales.

El proceso de «socialización» de los empleados públicos comienza en su mismo proceso de selección. La configuración de las pruebas selectivas determina de forma evidente el perfil de los profesionales que han de desempeñar determinadas responsabilidades, contribuye decididamente a su formación más o menos intensiva en diferentes materias e incide en su sensibilidad hacia determinadas cuestiones o problemas.

Desde esta perspectiva, hay que señalar que el procedimiento selectivo de estos funcionarios se veía afectado por una serie de insuficiencias que producían «disfuncionalidades» entre la formación requerida *a priori* para el desempeño de sus funciones y la realidad crecientemente compleja que deben afrontar en sus puestos de trabajo. Estas insuficiencias eran, esencialmente, las siguientes:

a) La carencia absoluta de temas relacionados con las políticas públicas y la gestión pública, y la escasez de los relacionados con las instituciones europeas. Los programas se integraban de forma exclusiva por temas de naturaleza jurídica y financiera, cuando los puestos de trabajo desempeñados implican una relación directa con la implementación de políticas públicas y con la gestión de recursos públicos, cuando no la asunción directa —especialmente en los municipios pequeños y medios— de funciones de naturaleza directiva y gerencial. Este divorcio entre el diseño de los programas y los perfiles reales de los puestos de trabajo era especialmente evidente y significativo, y no contribuía a interiorizar en los opositores los valores y la cultura de una Administración pública moderna, orientada hacia la eficiencia y el servicio al ciudadano, contribuyendo al mantenimiento de la inercia de una cultura burocrática y centrada en la norma considerada como un fin en sí mismo, y no como un medio.

Asimismo, un adecuado conocimiento de las instituciones europeas, de sus políticas y de su ordenamiento resulta esencial en el contexto actual, incluso por razones prácticas, cuando son cada vez más las Entidades locales que se ven implicadas en la aplicación de programas e iniciativas comunitarias.

En definitiva, el volumen y la naturaleza de los conocimientos exigidos no se correspondía con la creciente complejidad de las funciones y venía exigiendo la ampliación de las materias incorporadas al programa de las pruebas selectivas.

b) Una deficiente estructuración de las pruebas selectivas. Así, el primer ejercicio, consistente en el desarrollo de un tema de carácter general en relación con los contenidos de una primera parte del programa, en el que se apreciaba esencialmente la capacidad y la formación general, así como la claridad de ideas, la precisión y el rigor en la exposición y la calidad de expresión escrita, que de hecho cumple una misión esencialmente de «filtro», debido a su naturaleza compositiva, se desarrollaba sobre unos contenidos teóricos en nada adecuados al carácter del ejercicio, pues en las Subescalas de Secretaría-Intervención y de Secretaría, categoría de entrada, junto a materias de Derecho público, se incorporaban temas de Derecho privado o de Derecho laboral difícilmente articulables con los primeros y más propios de un ejercicio tradicional de tipo memorístico. Y en la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, se incluían temas de contabilidad y de fiscalización económica, con las mismas dificultades en orden al desarrollo de temas compositivos y dirigidos a evaluar la cultura y la capacidad relacional. Así se desvirtuaban los objetivos de esta prueba, al dificultarse la elección de ejercicios que permitiesen valorar la capacidad compositiva y la cultura general.

También en las pruebas de acceso a la Subescala de Intervención-Tesorería se habían detectado las perturbaciones derivadas de la ubicación de un ejercicio práctico de naturaleza económico-financiera entre el primero escrito y el oral. La colocación de este ejercicio en tal lugar desestimulaba a los opositores para la preparación del ejercicio oral —sin duda el que requería mayor esfuerzo—, pues resulta especialmente gravosa la preparación memorística de un alto número de temas cuando se ha de superar previamente un ejercicio práctico de cierta dificultad y que se utilizaba también a modo de «filtro». Esta circunstancia era especialmente dañosa por sus efectos indirectos «disuasorios» para el acceso a una Subescala de Intervención-Tesorería que padece un fuerte déficit de efectivos ²⁰.

Otra disfuncionalidad notable era la carencia de una prueba práctica de carácter económico-financiero en la Subescala de Secretaría-Intervención, cuando estos funcionarios desempeñan importantes responsabilidades de esta naturaleza.

c) La falta de adecuación del temario a los cambios normativos más recientes. El volumen y la relevancia de los cambios legislativos en numerosas materias que inciden de forma directa

en las tareas reservadas a estos funcionarios exigían también una profunda actualización del contenido de numerosos temas.

Los cambios introducidos en las pruebas selectivas, materializados durante 1998 y 1999 mediante sucesivas reformas aprobadas por Resoluciones de la Secretaría de Estado para la Administración pública ²¹, incidieron de forma esencial sobre estas disfuncionalidades, intentando articular un sistema de pruebas más coherente en su estructura y más interdisciplinar y actualizado en su contenido. Así, esencialmente, deben destacarse las siguientes mejoras:

a) En primer lugar, debe destacarse que se ha incorporado al primer ejercicio un número significativo de temas de políticas públicas, gestión pública y de instituciones europeas, al tiempo que se han eliminado del mismo materias poco adecuadas a su naturaleza compositiva, tales como Derecho civil, Derecho mercantil, Derecho laboral, Contabilidad o Fiscalización de la gestión económica.

Así, se han mantenido en todos los casos para este primer ejercicio los temas de Derecho constitucional y temas muy generales de Derecho administrativo (referentes esencialmente a organización, a aspectos competenciales y al sistema de relaciones interadministrativas). Estos temas son muy aptos para ser relacionados con cuestiones de políticas públicas o de gestión pública, dada la íntima conexión existentes entre los mismos, permitiendo evaluar de forma más completa la formación general de los aspirantes. En el caso de la Subescala de Intervención-Tesorería, cate-

goría de entrada, se han colocado también en el primer ejercicio los temas de Economía Política, por las mismas razones.

No cabe duda de que el bloque de materias del primer ejercicio ha ganado en coherencia con esta reforma, y al mismo tiempo, dada su naturaleza de prueba «filtro», se ha incidido de forma notable en el perfil de los futuros funcionarios de estas Subescalas, que deben *ab initio* disponer de una formación global en estas materias y saber conectar los aspectos esenciales del ordenamiento jurídico-público con las políticas públicas y con la gestión pública (y, en el caso de los Interventores-Tesorereros, también con la política económica), más allá de una consideración puramente formalista de aquellas materias.

En definitiva, se está incidiendo desde el primer ejercicio de las pruebas selectivas en la naturaleza pluridisciplinar del perfil del puesto, en coherencia con el contexto real del desempeño de las funciones que deben realizar estos empleados públicos. Y, a la vez, se está contribuyendo a forjar verdaderos directivos públicos, con una sensibilidad y una formación orientadas hacia la comprensión y la gestión de la complejidad que caracteriza el ámbito de lo público.

En el caso de la Subescala de Secretaría-Intervención, además, se ha procedido a fijar la duración de este ejercicio en tres horas, por considerarse insuficiente la anterior duración de dos horas para un adecuado desarrollo de un ejercicio de composición.

En la Tabla 8 se ofrece un resumen de las innovaciones introducidas en el primer ejercicio, como consecuencia de estas reformas:

Tabla 8

Cambios introducidos en el primer ejercicio de las diversas subescalas

Subescala	Núm. anterior de temas	Núm. actual de temas	Núm. anterior de temas de políticas públicas, gestión pública, economía política e instituciones europeas	Núm. actual de temas de políticas públicas, gestión pública, economía política e instituciones europeas	Tiempo para su desarrollo (anterior sistema)	Tiempo para su desarrollo (actual sistema)
Secretaría-Intervención	30	29	—	11	2 horas	3 horas
Secretaría, categoría de entrada	40	46	—	18	3 horas	3 horas
Intervención-Tesorería, categoría de entrada	40	46	—	28 (16 de política económica)	3 horas	3 horas

b) Se ha racionalizado también el contenido del segundo ejercicio de la oposición (la prueba oral), en el que se han ubicado materias que anteriormente figuraban en el primer ejercicio, tales como el Derecho civil, el Derecho mercantil, el Derecho laboral y el Derecho penal. Al mismo tiempo, se han actualizado los contenidos de las diversas disciplinas, para adaptarlas a los profundos cambios experimentados en los últimos años.

En el caso de los Secretarios-Interventores se ha ampliado notablemente el número de temas correspondientes a materias financieras, de acuerdo con sus funciones en esta materia; en el de los Secretarios, categoría de entrada, se incluye también una parte de Derecho financiero; y en el de los Interventores-Tesorereros, categoría de entrada, se incorpora un número suficiente de temas de urbanismo en el bloque de «Derecho

administrativo local», al tiempo que los temas de Economía Política, como ya se ha señalado, se han llevado al primer ejercicio de la oposición. De esta manera, al tiempo que se racionaliza la ubicación de las materias en los diversos ejercicios, se amplía la formación exigida a las diversas Subescalas.

Por otra parte, la duración de este ejercicio se ha ampliado en todos los casos de manera notable, lo que supone una exi-

gencia adicional de calidad a los aspirantes. Así pues, la introducción de materias de Ciencia Política y de la Administración en el primer ejercicio no va reñida en absoluto con una mayor exigencia formativa en las materias jurídicas en general.

La estructura y cantidad de los temas del segundo ejercicio, así como su duración, en relación con la situación anterior, se detallan en la Tabla 9.

Tabla 9

Número de temas del segundo ejercicio (oral), su distribución, y duración del ejercicio, por Subescalas

Subescala	Número anterior de temas	Número actual de temas	Distribución anterior de temas	Distribución actual de temas	Duración anterior del ejercicio	Duración actual del ejercicio
Secretaría-Intervención	60	91	Derecho administrativo general: 21 temas Administración local: 39 temas	Derecho administrativo general: 22 temas Derecho administrativo local: 29 temas Derecho financiero: 20 temas Derecho civil, mercantil, laboral y penal: 20 temas	25 m.	45 m.
Secretaría, categoría de entrada	127	136	Derecho administrativo: 43 temas Administración local, primera parte: 25 temas Administración local, segunda parte: 30 temas Derecho urbanístico: 29 temas	Derecho administrativo general: 31 temas Derecho administrativo local, parte general: 30 temas Derecho administrativo local, parte especial: 25 temas Derecho financiero: 20 temas Derecho civil, mercantil, laboral y penal: 30 temas	45 m.	60 m.
Intervención-Tesorería, categoría de entrada	133 ²²	136	Economía y Derecho mercantil: 36 temas Hacienda Pública: 48 temas Derecho administrativo: 21 temas Administración local: 28 temas	Derecho administrativo general: 28 temas Derecho administrativo local: 30 temas Derecho financiero general: 26 temas Derecho financiero local: 26 temas Derecho civil, mercantil, laboral y penal: 26 temas	45 m.	60 m.

c) También se han remodelado las pruebas prácticas en las Subescalas de Secretaría-Intervención y de Intervención-Tesorería, categoría de entrada. En el primer caso, como ya se ha indicado, se ha añadido al supuesto práctico jurídico tradicional otro de carácter económico —limitado a las materias de tributos locales y de gestión presupuestaria—. En el segundo caso, se ha ubicado el ejercicio práctico después del oral, por las razones antes señaladas, al tiempo que se ha delimitado mejor su contenido, que era extremadamente difuso, limitándolo ahora a materias de contabilidad y de matemáticas financieras.

d) Finalmente, se ha actuado también sobre los procesos de promoción interna desde la Subescala de Secretaría-Intervención a las de Secretaría, categoría de entrada, e Interven-

ción-Tesorería, categoría de entrada, que se realizan mediante el procedimiento de concurso-oposición. En esos casos los ejercicios obligatorios de la fase de oposición se reducen a dos:

— Un ejercicio escrito, que consiste en diez preguntas relacionadas con las materias de unos programas de 51 temas, que se han diseñado teniendo en cuenta las diferencias de contenido existentes entre el programa de Secretaría-Intervención y los de Secretaría, categoría de entrada, e Intervención-Tesorería, categoría de entrada, según se opte en la promoción por una u otra Subescala. Con este tipo de ejercicio se contempla la promoción interna como el dominio de un complemento de formación, lo que parece más racional que repetir temas que ya han sido objeto de las pruebas selectivas en la Subescala inmediatamente inferior —la de Secretaría-Intervención—.

— Una prueba práctica, que coincide con la diseñada para el acceso libre.

En definitiva, las pruebas selectivas se han racionalizado y se ha ampliado el conjunto de materias incorporadas a las mismas, lo que supone sin duda una dificultad añadida a la hora de su superación. Sin embargo, esta circunstancia resulta coherente con la situación actual de las Ofertas de Empleo Público de las distintas Administraciones públicas. Éstas se han visto reducidas progresivamente, debido al volumen excesivo de recursos humanos con que cuentan, en general, en un contexto de modernización y racionalización del gasto público.

No era ése el caso de la habilitación nacional, que experimentaba grandes déficit de efectivos. Las amplias Ofertas de Empleo Público de las diversas Subescalas, a pesar de resultar aún insuficientes para las necesidades de nuestros gobiernos locales, han atraído hacia estas pruebas selectivas a muy numerosos opositores, incluso originariamente orientados hacia el ingreso en otros Cuerpos o Escalas de las Administraciones públicas. Esta circunstancia ha contribuido a elevar el nivel medio de los opositores, dada la mayor competencia existente, y en este contexto están plenamente justificadas la mayor dificultad y complejidad de los programas y las pruebas, además de la racionalidad introducida en ellos.

VI. El camino por recorrer

Siendo importantes las reformas operadas en la política de selección de este importantes colectivo de funcionarios locales, aún hay espacio para la introducción de importantes innovaciones.

Aquí me referiré principalmente a la más relevante de ellas, relacionada con el nivel de titulación exigido para el ingreso en la Subescala de Secretaría-Intervención, con alguna referencia adicional a la posibilidad de mejorar el acceso a las categorías superiores de las Subescalas de Secretaría e Intervención-Tesorería.

En la actualidad, y a diferencia de las restantes Subescalas de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, la Subescala de Secretaría-Intervención pertenece al Grupo B de titulación, exigiéndose para el ingreso en la misma estar en posesión del título de diplomado en Derecho, Ciencias Políticas y Sociología o Ciencias Económicas y Empresariales.

Sin embargo, esta titulación no es coherente con el nivel de responsabilidad de los puestos de trabajo reservados a estos funcionarios, con su creciente complejidad, y ni siquiera con la composición real de la mayor parte de sus efectivos.

Como ya se ha destacado anteriormente, la complejidad caracteriza al entorno en que se insertan las Administraciones

públicas, y por ende a su propia actividad dirigida a la atención a las demandas de los ciudadanos. En numerosas Entidades locales el Secretario-Interventor es el único recurso humano cualificado, debiendo hacer frente a todo tipo de cuestiones en todos los ámbitos de intervención de unas Administraciones públicas que, pese a sus dimensiones, constituyen verdaderos microcosmos prestacionales.

Por otra parte, buena parte de los efectivos de esta Subescala son funcionarios con titulación universitaria superior. Así, en marzo de 1998, de un total de 4.419 efectivos, 2.867 eran Licenciados en Derecho (2.716), en Ciencias Políticas y Sociología (85) o en Ciencias Económicas (66). Pero además, en las últimas promociones la totalidad de los aspirantes que han superado los procesos selectivos disponían de una de estas titulaciones superiores.

En este contexto, la integración de esta Subescala en el Grupo A se impone, tanto por la fuerza de los hechos, como por razones de respeto a la dignidad y responsabilidad profesional del colectivo y de las propias Entidades locales en las que prestan sus servicios, que en modo alguno pueden considerarse como «Administraciones de segunda división».

Ahora bien, teniendo en cuenta la característica esencial de la habilitación nacional, consistente en la reserva con carácter exclusivo a los funcionarios que la integran de una serie de funciones consideradas de interés nacional²³, esta integración en el Grupo A sólo puede hacerse mediante la exigencia de determinados y concretos títulos superiores, relacionados de manera directa con las funciones reservadas, y que, en esencia, vienen a coincidir con los actualmente exigidos para las Subescalas superiores a la de Secretaría-Intervención: Derecho, Ciencias Políticas y Sociología, y Ciencias Económicas y Empresariales.

La situación de los funcionarios que actualmente no disponen de estas titulaciones superiores no debería suponer ningún problema, pues se integrarían en una Subescala a extinguir, manteniendo sus derechos actuales en su integridad.

También debe hacerse una breve referencia al actual sistema de promoción a las Subescalas de Secretaría, categoría superior, e Intervención-Tesorería, categoría superior. Estos funcionarios promocionan bien mediante concurso de méritos, bien mediante pruebas selectivas restringidas, consistentes en un mero caso práctico.

Este proceso selectivo parece poco adecuado, pues tras su aparente simplicidad, o precisamente por ella, se encuentra un sistema altamente aleatorio para el acceso a las Corporaciones locales de mayor importancia: si el funcionario ha debido afrontar un supuesto idéntico o similar al planteado en esta prueba, gozará de clara ventaja sobre el que no se haya encontrado en la misma tesitura, que quizás sea un profesional con una trayectoria mucho más completa.

Por ello, parece que podría objetivarse el proceso introduciendo una ejercicio previo de naturaleza compositiva, sobre la base de un temario que incluya relevantes materias jurídico-públicas, de Ciencia Política y de la Administración y, en el caso de los Interventores-Tesoreros, de Economía Política. La superación de esta prueba previa supondría un filtro racional

para el acceso a estos puestos, ciñendo el posterior ejercicio práctico a aquellos funcionarios que hubiesen acreditado una amplia cultura pública multidisciplinar, acorde con la entidad de las Corporaciones locales en las que han de prestar sus servicios profesionales, acreditando su perfil de verdaderos directivos públicos locales.

Notas

* Subdirector General Adjunto de Cooperación y Régimen Jurídico Local (MAP). Profesor Asociado del Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Autónoma de Madrid.

¹ No constituye el objeto del presente trabajo el estudio detallado de estas funciones, y si se citan o se hace referencia a su normativa es a efectos puramente instrumentales. No obstante, debe señalarse que su régimen se encuentra contenido esencialmente en el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en los artículos 152 a 166 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y en el Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre.

² No obstante, en aquellos Ayuntamientos de municipios de población inferior a 5.000 habitantes cuyo presupuesto no exceda de los 200.000.000 de pesetas, la responsabilidad administrativa de las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación puede atribuirse a miembros de la Corporación o a funcionarios cuya selección corresponda a la propia Corporación. Asimismo, en las Corporaciones locales que hubiesen encomendado la recaudación a otras Administraciones públicas, el puesto de trabajo de tesorería no incluye la jefatura de los servicios de recaudación respecto de aquellos tributos o ingresos que la Corporación no gestiona directamente.

³ El autor de este trabajo participó en los estudios conducentes a la puesta en práctica de las reformas que serán abordadas en el mismo, junto con un destacado grupo de profesionales de la Administración pública, que desarrollaron su tarea en el Centro de Análisis y Formación Territorial del INAP, siendo Director del mismo D. Adolfo Hernández Lafuente. De entre ellos, debo destacar a D.ª Pilar Atienza Gabás (Coordinadora de Área), D.ª Alejandra Valentí Aréizaga (Consejera Técnica), D. Jesús Albendea del Busto (Director de Programas) y Paz Martínez García (Consejera Técnica), todos ellos del Centro de Análisis y Formación Territorial del INAP; D.ª Ana García Fernández (Coordinadora de Área) y D.ª Rosa Martínez Frutos (Consejera Técnica) de la antigua Subdirección General de la Función Pública Local del MAP; D. Miguel de la Villa Polo, entonces Coordinador de Área de la Subdirección General de Coordinación y Régimen Jurídico Local del MAP; D.ª Elena Estrada González, Jefa del Área de Administración local) de la Subdirección General de Planificación y Dirección de la Contabilidad del IGAE; D. Pablo Gayudo Pérez, Interventor de la Diputación Provincial de Valladolid; D.ª Carmen Miralle Huete, Interventora del Ayuntamiento de Getafe; D. Jesús González Pueyo, Interventor del Ayuntamiento de Alcobendas; y Doña María Jesús Echeagaray Quirós, Subdirectora General Adjunta de Ordenación Local, en el MAP.

También colaboraron en la actualización de temarios en su calidad de especialistas diversos profesionales, como D. Antonio Fanlo Loras, Catedrático de Derecho administrativo; D. Ángel Menéndez Rexach, Catedrático de Derecho administrativo; D. Ángel Ballesteros Fernández, Técnico del INAP; D. Miguel Mijangas Fol, Subdirector General de Planificación y Dirección de la Contabilidad, IGAE; D. Gabriel Casado Ollero, Catedrático de Derecho financiero y tributario; D. Miguel Ángel Collado Yurrita, Catedrático de Derecho financiero y tributario, y D. Antonio Bustos Gibert, Catedrático de Economía Aplicada.

A todos ellos, que durante un largo y fructífero proceso de dos años colaboraron a la mejora de la función pública local, va dedicado este modesto trabajo.

⁴ Una amplia caracterización del modelo continental de Administración local puede obtenerse en la excelente obra de Luciano VANDELLI, *El Poder Local: su origen en la Francia revolucionaria y su futuro en la Europa de las regiones*, Madrid, MAP, 1992, *in totum*.

⁵ Utilizamos los datos del Padrón Municipal referidos a 1 de enero de 1998, declarados oficiales por el Real Decreto 480/1999, de 18 de marzo (BOE, núm. 67, de 19 de marzo), por ser los últimos oficialmente aprobados en el momento de la redacción de estas líneas.

⁶ Entidades de ámbito territorial inferior al municipio.

⁷ Vid. Bernardo KLIKSBURG, *Gerencia pública en tiempos de incertidumbre*, Madrid, INAP, 1989.

⁸ Estas clasificaciones vienen establecidas en los Títulos I y II del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre (arts. 7 a 25).

⁹ La Secretarías de comarcas, áreas metropolitanas, mancomunidades de municipios u otras Entidades locales se clasifican en algunas de las clases indicadas en esta tabla, con base en sus características propias.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que en los municipios donde exista población superior a la residente durante importantes temporadas del año o en las que concurren condiciones de centro de comarca o de localización de actividades o de acción urbanística superior a la normal u otras objetivos análogas, el puesto de Secretaría puede clasificarse en clase distinta a la que le correspondería según el criterio demográfico indicado.

¹⁰ Aquellas Entidades locales cuyas Secretarías estén clasificadas en la clase primera pueden crear otros puestos de trabajo que tengan atribuidas funciones de colaboración inmediata y auxilio al de Secretaría a los que, de acuerdo con la definición de los mismos señalada en la relación de puestos de trabajo, les corresponde la sustitución, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad o abstención legal o reglamentaria. Estos puestos de trabajo suelen recibir la denominación de «Vicesecretaría», «Oficialía Mayor» o similares. Estos puestos pueden ser cubiertos por Secretarios de categoría superior o de entrada, según lo previsto en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo de la Corporación.

¹¹ Las Corporaciones locales cuyo puesto de Intervención está clasificado en la clase primera pueden crear otros puestos de trabajo que tengan atribuidas funciones de colaboración inmediata y auxilio al de Intervención, a los que de acuerdo con la definición de los mismos, señalada en la relación de puestos de trabajo, les corresponde la sustitución en los casos de vacante, ausencia, enfermedad o abstención legal o reglamentaria. Se trata de las plazas comúnmente denominadas «Viceintervenciones» o de forma similar. Estos puestos de trabajo pueden ser cubiertos por Interventores-Tesoreros de categoría superior o de entrada, según lo que dispongan las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

¹² Cuando el volumen de los servicios así lo aconseje, las Corporaciones locales cuya Secretaría esté clasificada en primera clase pueden crear puestos de trabajo diferenciados y reservados a funcionarios de habilitación de carácter nacional para las diversas funciones que comprende la Tesorería: recaudación, por una parte, y manejo y custodia de fondos, valores y efectos de la Entidad, por otra.

¹³ A estos efectos, pueden agruparse varias Entidades locales para sostener en común un único puesto de Intervención.

¹⁴ Las Entidades locales cuya población y recursos ordinarios no superen la cifra que determine el MAP pueden ser eximidas de la creación del puesto de Secretaría, siendo ejercidas las funciones de dicho puesto de alguna de las maneras que a continuación se indican:

a) Los municipios que no superen ciertos recursos ordinarios pueden sostener en común y mediante agrupación un puesto único de Secretaría, al que corresponde la responsabilidad administrativa de las funciones propias de este puesto

de trabajo en todos los municipios agrupados. Estas agrupaciones se crean por las Comunidades Autónomas.

b) En caso de que no se produzca la agrupación, las funciones del puesto de Secretaría en municipios en que no exista ese puesto son ejercidas por funcionarios con habilitación de carácter nacional adscritos a los Servicios de asistencia existentes en las Diputaciones Provinciales, Cabildos o Consejos Insulares.

¹⁵ Esta categoría, al igual que las de Interventores no integrados, Depositarios no integrados, Secretarios de 3.ª no integrados y Secretarios de Ayuntamientos a extinguir, son el resultado de diversos cambios en la titulación exigida para el acceso a las diversas Subescalas. A ellas hace referencia el Real Decreto 1174/1987, en su Disposición Transitoria primera.

¹⁶ Fuente: *Boletín Estadístico del Registro Central de Personal* (versión reducida), correspondiente al 1 de julio de 1999 (MAP).

¹⁷ Entendiendo por equiparados los Secretarios de Tercera no integrados y los Secretarios de Ayuntamiento a extinguir.

¹⁸ Debe señalarse que el ingreso en las diversas Subescalas se realiza por los siguientes procedimientos:

— Subescala de Secretaría-Intervención: oposición libre.

— Subescala de Secretaría, categoría de entrada: 50% de las plazas mediante oposición libre y 50% reservadas a promoción interna entre los integrantes de la Subescala de Secretaría-Intervención.

— Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada: 50% de las plazas mediante oposición libre y 50% reservadas a promoción interna entre los integrantes de la Subescala de Secretaría-Intervención.

— Subescala de Secretaría, categoría superior: reserva de todas las plazas a promoción interna entre miembros de la Subescala de Secretaría, categoría de entrada.

— Subescala de Intervención-Tesorería, categoría superior: reserva de todas las plazas a promoción interna entre miembros de la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada.

¹⁹ En este trabajo me referiré exclusivamente a las reformas operadas en las pruebas selectivas. Razones de espacio me impiden abordar las introducidas en el contenido del posterior curso selectivo, en el que también se han realizado algunas mejoras destacables.

²⁰ Esta disfunción no se producía en los casos de promoción interna, ya que estaban exentos de realizar este ejercicio.

²¹ Las reformas se realizaron mediante tres Resoluciones de la SEAP:

— Subescala de Secretaría-Intervención: Resolución de 22 de septiembre de 1998 (BOE, núm. 251, de 20 de octubre).

— Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada: Resolución de 4 de junio de 1999 (BOE, núm. 145, de 18 de junio).

— Subescala de Secretaría, categoría de entrada: Resolución de 10 de noviembre de 1999 (BOE, núm. 282, de 25 de noviembre).

²² Anteriormente, el ejercicio oral era el tercero en las pruebas para el acceso a la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada.

²³ Como declaró de forma inequívoca la Sentencia de Tribunal Constitucional 214/1989, de 21 de diciembre, en su fundamento jurídico 25.