

*LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA NUEVA LEGISLACION SOBRE LA FUNCION PUBLICA **

JOSE LUIS ALEMANY POU

SUMARIO: I. Introducción. II. El acceso a la Función Pública. III. La carrera administrativa en el Derecho español: 1. Provisión de puestos de trabajo. 2. El grado personal. 3. Garantías del nivel de puestos de trabajo. 4. Fomento de la promoción. 5. Movilidad del funcionario entre las distintas administraciones. IV. Legislación autonómica y local. V. El conocimiento de las lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma por parte del funcionario.

I. INTRODUCCION

En un ciclo en el que como el presente se pretende abordar en profundidad toda la temática de la función pública, será obligado iniciarlo tratando de definir lo que es un funcionario público, o mejor dicho por qué ha de existir una diferencia de marco legal entre quienes, a cambio de un salario aportan su esfuerzo físico o intelectual a una Empresa, a aquellas personas que lo hacen a la Administración Pública. Han sido numerosas las doctrinas que han intentado justificar la coexistencia de la doble normativa, la del trabajador por cuenta ajena y la del funcionario, y sin que sea posible una intercomunicación entre las mismas, ni siquiera en la vía del derecho supletorio; muy esquemáticamente dichas posiciones doctrinales pueden sintetizarse así:

1. Teoría de la voluntad pública y de la voluntad privada: Que ha establecido que mientras el contrato de trabajo es fruto de la libre concurrencia de dos voluntades privadas en el objeto del pacto, en la rela-

(*) Conferencia pronunciada en Palma de Mallorca, el 22 de Septiembre de 1986 dentro de las Primeras Jornadas sobre la Función Pública.

ción administración-funcionario concurrirán una voluntad pública y una privada entre las cuales no se dará la situación de igualdad de nivel necesaria par cualquier tipo de convenio.

2. Teoría de la incormercialidad del objeto de contrato. Que se mueve en la misma órbita que la anterior, al decir que la Administración no puede comercializar ni negociar el modo de dotar humanamente la prestación de los servicios públicos.

3. Teoría de la regulación por Ley de las condiciones de la función pública: Conocida también como la de la posición estatutaria del funcionario, quien al ingresar en la función pública simplemente se adhiere a un marco legal existente; de ahí la escasa trascendencia, por ejemplo, del tema de los derechos adquiridos en materia de funcionarios.

4. Teorías de los distintos regímenes jurídicos: o de carácter formal, que vienen a establecer que en materia de funcionarios no tiene porque haber diferencias respecto del régimen jurídico general de las administraciones públicas, (constituido esencialmente por los recursos administrativos, y en su caso, las impugnaciones de actos administrativos ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa), lo cual siempre sería diferenciable del régimen procesal de las relaciones de trabajo ante la Jurisdicción Laboral.

No obstante la línea ideológica expuesta, -claro reflejo de una concepción autoritaria del Estado-, está hoy en crisis, hecho al que han contribuido diversos factores; de un lado la entrada masiva de personal contratado laboralmente por la administración y en abierta cohabitación con el funcionario de carrera, ello junto a la existencia de “funcionarios contratados, interinos o de empleo” que vienen a romper el clásico esquema diferenciador de la función Pública; de otro lado se ha producido un evidente acercamiento entre la situación del funcionario, al que se le han reconocido derechos de marcado carácter laboral como son los de sindicación y huelga, y la de los trabajadores por cuenta ajena, (piénsese por ejemplo en las “oposiciones” para ingresar en una entidad bancaria). Otros autores han acudido incluso al campo ideológico y han expuesto sus críticas al doble sistema aludido indicando que el Estado no siempre ha protegido un interés público químicamente puro, sino que en numerosas ocasiones protege intereses claramente sectoriales (es el caso, por ejemplo, de las restricciones impuestas administrativamente a la importación) y por lo tanto no hay una justificación para negarse a la protección de los intereses del funcionariado, abogándose, incluso, por una abierta “laboralización de la Función Pública”.

Llegado este momento cabrá preguntarnos cuál es el marco legal español regulador de la función pública, para lo cual obviamente el punto de arranque habrá de ser nuestra Constitución; (antes de entrar en su examen podremos establecer que en nuestro derecho positivo se conservará la línea diferenciadora entre el régimen legal del funcionario y el del trabajador por cuenta ajena, si bien quedará patente una clara aproximación entre ambos regímenes).

Respecto de nuestra Carta Magna llama la atención que pese a la importancia del tema de la función pública en nuestro país tan sólo se dedique abiertamente (el resto se trata de la distribución de competencias entre el Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales), al mismo un párrafo de un artículo, el 103.3, en el que se limite a trazar unas líneas maestras para la función pública: “La Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho de sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”. Así pues será mandato constitucional:

1. El acceso a la función pública lo será en base a los principios de méritos y capacidad.
2. Se permite la sindicación “con peculiaridades” de los funcionarios públicos.
3. El desempeño de labores como funcionario puede ser declarado incompatible con la realización por el mismo sujeto de otro tipo de actividades.
4. La ley deberá garantizar la imparcialidad del funcionario en el desempeño de su cometido.

Quedaba claro que entre los preceptos que debía desarrollar la Constitución, se hacía necesaria una Ley sobre la Función Pública, necesidad que se agravaba por el hecho de que las Comunidades Autónomas iban asumiendo importantes competencias en la materia, hecho posibilitado por el art. 149.1.18 de la Constitución que reserva como competencia estatal exclusiva, únicamente “las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos”.

El objetivo expresado ha quedado cubierto con la Ley de Bases de 2 de Agosto de 1984, Ley 30/84 de medidas para la reforma de la Función

Pública. Habrá que destacar que, como indica su nombre no es la Ley que por sí reforma la Función Pública, sino una Ley que la posibilita: "para la reforma".

La nueva Ley es muy breve, pues consta de treinta y tres artículos, y en una primera ojeada lo que más llama la atención son sus disposiciones adicionales en las que se efectúa una criba en profundidad, muy necesaria en la marañada de los Cuerpos de funcionarios del Estado. Tal espíritu se pone ya de manifiesto en su exposición de motivos: Se afronta, de otra parte, de una manera realista, el problema de la carrera administrativa, autorizando al Gobierno para reformar profundamente nuestra Función Pública, sus Cuerpos y Escalas, permitiendo su supresión, unificación o modificación y ordenando la realización de los estudios precisos par la clasificación de los puestos de trabajo, base sobre la que ha de articularse la auténtica carrera administrativa.

El ámbito de aplicación de la Ley 30/84 es el de los funcionarios del Estado; no obstante habrá que destacar, de un lado que numerosos preceptos de la misma tengan el carácter de bases del régimen estatutario de la función pública, (las enumera su art. 1º), y por lo tanto sean de aplicación a la totalidad de los funcionarios públicos, incluidos los de las Comunidades Autónomas y los de la Administración Local, y de otro que la Ley tenga el carácter de supletoria en ausencia de normas autonómicas reguladoras de la materia.

Sus normas, y con ello entramos en el núcleo de esta conferencia, pueden dividirse en aquellas que hacen referencia al ingreso en la función pública y aquellas otras relativas a la promoción profesional de quienes ya son funcionarios.

II. *EL ACCESO A LA FUNCION PUBLICA*

La Ley 30/84 establece, dentro de lo que denomina normas para objetivar la selección del personal, dos instituciones que merece la pena examinar: la confección de la Relación de Puestos de Trabajo y la Oferta Pública de Empleo.

A) El Presupuesto del Estado y los Presupuestos de las Comunidades Autónomas y los de las Administraciones Locales, se convierten en piezas clave en relación con la función pública, puesto que serán las dotaciones presupuestarias de personal las guías en cuya base se crearán, -superando el concepto de plantilla-, la relación de puestos de trabajo de la Administración del Estado (art. 15) y la de las restantes administraciones (art. 16).

La Relación obliga a incluir para cada puesto de trabajo, y en todo caso: su denominación; sus características esenciales; las retribuciones complementarias que el mismo tenga asignado y los requisitos exigidos para su desempeño.

B) No obstante será la Oferta de Empleo Público la institución más novedosa e importante de la nueva Ley.

Podemos definir la Oferta de Empleo Público como aquel acto de la Administración, que acomodado a su presupuesto, contiene la relación de plazas que no pueden ser cubiertas con el personal existente, publicidad que obliga a la Administración a la inmediata convocatoria de las pruebas selectivas para el acceso de las mismas, (art. 18 de la Ley).

Así pues la inmediata consecuencia de la aprobación de la Oferta de Empleo Público es la obligación de la Administración de realizar lo preciso para cubrir las plazas en ella contenidas.

Las disposiciones de la Ley 30/84 han sido desarrolladas por el Real Decreto 2223/84 de 19 de Diciembre de 1984, conocido como Reglamento de Oposiciones y Concursos.

Establece el mencionado Reglamento que la selección y acceso del personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, se hará mediante convocatoria pública y por los sistemas de oposición, concurso o concurso oposición.

En cuanto al primer punto, -la convocatoria pública- obliga el Reglamento a una minuciosa descripción de sus características (número de plazas, lugar al que deben dirigirse las instancias, requisitos que deben reunir los aspirantes, designación del Tribunal, sistema de calificación, programa, calendario de las pruebas, etc.). Será obligatoria la publicación de las convocatorias en el Boletín Oficial del Estado, además de los otros periódicos oficiales en los que pueda aparecer.

En cuanto a los sistemas, y en lo que a la selección se refiere, se establece como el sistema habitual el de oposición, salvo cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición y, excepcionalmente, el de concurso. En cualquier caso las convocatorias se acomodarán a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Regula el referido Real Decreto con minuciosidad el “examen”, o contenido de las pruebas de la oposición, estableciendo que en los mismos habrá pruebas que comprendan conocimientos genéricos, junto con otros específicos de la plaza funcional a la que se aspira. Además de los clásicos “temas de examen” se posibilitan otro tipo de pruebas como los tests psicotécnicos o las entrevistas con el aspirante. Será obligatoria la realización de ejercicios de índole práctica.

Muy exigente se muestra la nueva legislación sobre la composición y funcionamiento de los Tribunales de oposición. En ningún caso los mismos podrán estar mayoritariamente compuestos por miembros de los Cuerpos al que pertenece la plaza o plazas a cubrir. Prohíbe a sus miembros haberse dedicado a preparar a aspirantes dentro de los cinco años anteriores. El número de miembros del Tribunal será siempre impar.

Por el contrario en cuanto a la selección del personal laboral al servicio de la administración pública, se establece como criterio el del concurso.

Como conclusión en cuanto al ingreso en la función pública se puede establecer:

Se mantiene el criterio de examen u oposición para el ingreso.

Se intenta flexibilizar el contenido de las pruebas, superando el carácter meramente memorístico de las mismas.

III. LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN DERECHO ESPAÑOL

Entenderemos por carrera administrativa las posibilidades de promoción que la Ley ofrece a quienes ya son funcionarios para el acceso a otros puestos de trabajo en la administración, y ello en preferencia sobre quienes no gozan de la expresada condición de funcionarios públicos.

Lo anterior conllevará la definición de las garantías que el funcionario goza en relación con su puesto de trabajo.

La Ley 30/84 que examinamos, no es en sí una ley que regule los términos de la carrera administrativa. Como Ley de Bases que es, se limita a señalar los cauces para ello, requiriendo de un ulterior desarrollo legal, bien por la propia legislación del Estado, bien por la de las Comunidades Autónomas.

Merecen destacar, a nuestro entender, cinco instituciones de la Ley en el campo que examinamos: la provisión de puestos de trabajo, la promoción profesional, las garantías del nivel de puestos de trabajo, el fomento de la promoción interna, y la movilidad del funcionario público entre las distintas administraciones. Pasemos a examinar estas instituciones en la nueva Ley y en la normativa que, hasta ahora, la ha desarrollado, constituida esencialmente por el Real Decreto 2617 de 9 de Diciembre de 1985, denominado Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración del estado, norma supletoria para las restantes administraciones públicas.

1. La provisión de puestos de trabajo

Establece la nueva normativa (art. 2 del R.D. 2617) que la provisión de puestos de trabajo desempeñados por funcionarios al servicio de la Administración del Estado se llevará a cabo mediante la convocatoria respectiva, a la que se habrá de dar publicidad a través de los Boletines Oficiales correspondientes y, si se estima necesario, en los medios de comunicación públicos o privados. Contiene la citada normativa una serie de disposiciones en relación con el reingreso de funcionarios no en activo, (suspensos, excedentes, etc...), siendo el cauce adecuado para ello precisamente las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo. Dos son los sistemas de provisión: el concurso de méritos y el de libre designación. En cualquier caso el sistema deberá de estar previsto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

A) *El concurso de méritos*, es el sistema que la Ley considera normal para la provisión de puestos de trabajo. Se considerarán méritos a tener en cuenta necesariamente con el carácter de preferentes (art. 14 del citado Real Decreto 2617):

El trabajo desarrollado en anteriores puestos ocupados por el funcionario.

Los cursos de formación y perfeccionamiento superados en el Instituto Nacional de Administración Pública y demás centros de formación y perfeccionamiento de funcionarios.

Las titulaciones académicas.

La antigüedad.

Prevé la normativa la valoración de otros tipos de méritos, siempre y cuando hayan sido tendidos en cuenta en la respectiva convocatoria.

Corresponde a la Administración convocante el definir el ámbito (regional, provincial o local, e incluso nacional) de la convocatoria, -art. 8 del R.D. 2617- definiendo el mismo que no podrán existir limitaciones por razón del Ministerio o localidad en que esté destinado el funcionario.

Regula la nueva normativa que examinamos el modo de formular las instancias para tomar parte en el concurso (Art. 11 del citado R.D.).

Muy minucioso se muestra el Reglamento (arts. 15 y siguientes) en cuanto a la confección de los baremos de los méritos a tener en cuenta, según los criterios expuestos, así:

El total de la escala será de 25 puntos, que se distribuirán en 15 puntos para los méritos preferentes y 10 puntos para los no preferentes.

En determinados casos se podrán otorgar 3 puntos adicionales a los 25 mencionados en atención a residencia previa, por motivos laborales del cónyuge en la localidad a la que se pretende ir destinado, y si la solicitud se refiere a puesto de trabajo del mismo o inferior nivel al que se ha ocupado.

Dentro del baremo de los 25 puntos citados:

1) El trabajo desarrollado anteriormente no podrá superar los 8 puntos.

2) Los cursos a los que se ha hecho referencia, y que guarden relación directa con el puesto a cubrir, y que así se haya especificado en la convocatoria, no podrán superar los 2 puntos.

3) Las titulaciones académicas se valorarán asimismo con un máximo de 2 puntos, siempre y cuando se hayan previsto en la convocatoria. Obviamente se excluyen los títulos imprescindibles para ocupar el puesto en cuestión.

4) La antigüedad se valorará a razón de 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 3 puntos.

Como méritos no preferentes, y con el expresado límite de 10 puntos, se podrán tener en cuenta aquellos que "se estimen adecuados para de-

terminar una mayor idoneidad de los aspirantes y, en especial, la experiencia en áreas de trabajo similares”.

Cabe finalmente decir que el art. 13 del R.D. 2617 establece que los destinos adjudicados son irrenunciables; no pudiendo participar los funcionarios que hayan obtenido así un destino, en nuevo concurso, hasta que hayan transcurrido dos años desde la toma de posesión en el adjudicado.

A) *El sistema de libre designación con convocatoria pública.* Consiste el mismo en dotar de discrecionalidad a una autoridad para determinar que algunos puestos de trabajo sean cubiertos libremente por la misma de entre los aspirantes a ello. Serán requisitos para utilizar dicho sistema de provisión de puestos de trabajo, el que dicho puesto tenga determinado tal carácter en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, y el que se de publicidad a la correspondiente convocatoria en los Boletines y Diarios Oficiales.

Contiene el art. 20 de la Ley 30/84, además de lo expuesto, unas reglas sobre las plazas a cubrir con personal eventual.

El art. 23.6 del Reglamento de Provisión de puestos de trabajo prevé que los de libre designación, lo son también de libre cese.

2. *El grado personal*

Con la finalidad de objetivizar el contenido de la función pública, en lo que a sus servidores se refiere se crea el grado personal. A tal objeto los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles. Es competencia del Gobierno Central, o en su caso de las Comunidades Autónomas, el fijar los intervalos para cada Cuerpo o Escala.

La Administración del Estado las ha fijado entre los siguientes máximos y mínimos (art. 25 del R.D. 2617):

- Grupo A de 11 a 30
- Grupo B de 9 a 26
- Grupo C de 8 a 22
- Grupo D de 6 a 18
- Grupo E de 1 a 14

El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años ininterrumpidos o durante tres con interrupción.

3. *Garantías de nivel de puestos de trabajo*

Una vez establecidos los grados personales, los mismos van a servir para garantizar el nivel del puesto de trabajo, en los siguientes términos (art. 21.2. de la Ley 30/84):

Ningún funcionario podrá ser destinado para desempeñar un puesto de trabajo superior en dos niveles al que ocupa.

Ningún funcionario podrá ser destinado para desempeñar un puesto de trabajo inferior en dos niveles al que ocupa.

4. *Fomento de la promoción*

Dentro de dicho concepto habrá que examinar separadamente, de un lado la promoción o ascenso del funcionario dentro de su Cuerpo o Escala, y del otro el “salto” del funcionario de un Cuerpo o Escala a otro superior.

Dentro de un Cuerpo o Escala, ya la Ley 30/84 permite el acceso a los grados superiores de los mismos, mediante la superación por el funcionario de cursos de formación u “otros requisitos objetivos, que determine el Gobierno Central, el Autonómico o el Pleno de las Corporaciones Locales,” (art. 21).

El Reglamento 2617 concreta lo expuesto, en el sentido de que los funcionarios podrán acceder al cuarto superior del intervalo de niveles asignado a su Cuerpo o Escala, sin necesidad de poseer el grado personal, previa la oportuna habilitación, al superarse cursos u “otros requisitos objetivos”, (Art. 27). Se regula a continuación (arts. 28 y 29) el contenido de los referidos cursos.

Respecto al mencionado “salto” la nueva legislación (arts. 22 de la Ley 30/84 y 31 del R.D. 2617) denomina promoción interna al ascenso de los funcionarios de los Cuerpos o Escalas a puestos correspondientes al Cuerpo o Escala superior.

Al partir la legislación que examinamos del principio de que el “salto” será posible siempre que el funcionario “posea la titulación exigida,

reuna los requisitos y supere las pruebas establecidas”, veamos en qué consisten las ventajas que al respecto se pueden ofrecer al funcionario público:

a) Reserva en las convocatorias de hasta un 50% de las vacantes para ese tipo de promoción, (art. 22 de la Ley 30/84).

b) Los funcionarios que accedan a un Cuerpo o Escala por el expresado sistema tendrán preferencia al momento de cubrir los puestos vacantes frente a quienes no procedan de este turno, (Art. 31 del Reglamento).

c) El funcionario que pretenda utilizar este sistema, deberá tener, aparte de los requisitos de titulación y demás generales, una antigüedad mínima de tres años en el Cuerpo o Escala al que pertenezca.

d) Para el acceso del Grupo B al Grupo A las pruebas serán “semejantes” a las que se establezcan con carácter general, (art. 33 del Reglamento).

e) El acceso por este sistema a los Grupos B, C y D se efectuará por concurso-oposición. Señala el art. 34 del Reglamento que examinamos, los criterios por los que se ha de regir el citado concurso-oposición, y que en líneas generales responden al esquema de valorar en un 60% la oposición, en un 20% el historial y los cursos académicos, y en el restante 20% la antigüedad.

5. Movilidad del funcionario entre las distintas administraciones

Además de la movilidad vertical, -ascensos-, prevé la nueva Ley sobre la Función Pública la movilidad horizontal consistente en que el funcionariado de una determinada Administración Pública pueda pasar a prestar sus servicios en otra distinta, “con el fin de lograr una mejor utilización de los recursos humanos”, expresa el art. 17 de la Ley de la Función Pública; así:

Los puestos de trabajo de la Administración del Estado y los de las Comunidades Autónomas podrán ser cubiertas por funcionarios que pertenezcan a cualquiera de dichas administraciones, siempre y cuando ello se establezca en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

Los funcionarios de la Administración Local podrán desempeñar

puestos de trabajo en otras Corporaciones Locales, y en la Administración de su Comunidad Autónoma.

IV. *LEGISLACION AUTONOMICA Y LOCAL*

Como venimos indicando la Ley 30/84 contiene de un lado unas normas específicas por la Administración del Estado y otras normas que tienen el carácter de Bases de la Función Pública, y como tales aplicables a todas las Administraciones. A su vez las normas no básicas tienen respecto de dichas otras administraciones el carácter de supletorias. De ahí que, de acuerdo con nuestra Constitución, el marco legal del funcionariado se haya de completar inexcusablemente con las Leyes y disposiciones reglamentarias emanadas de la Comunidad Autónoma, así como por los reglamentos elaborados por la Administración Local.

Refiriéndonos a la Comunitat Autónoma de les Illes Balears, no se ha desarrollado aún lo establecido en el Estatuto de Autonomía sobre competencias del ejecutivo autonómico en materia de función pública. Al estar en fase de elaboración la Ley de la Función Pública de esta Comunidad Autónoma, sin que ningún texto haya aún sido aprobado por el Parlament Balear, no se considera oportuno exponer el contenido de los borradores que sobre la misma están circulando.

La necesidad de una legislación autonómica se hace sentir tanto para el funcionariado de la propia Comunidad Autónoma, como respecto del funcionariado de la Administración Local, sobre el que aquélla ha de ejercer sus competencias, respetando no obstante el principio de autonomía local.

Por el contrario sí existe una amplia normativa aplicable a los funcionarios de la Administración Local, constituida esencialmente por la Ley 7/85 reguladora de las Bases del Régimen Local, y por el Real Decreto legislativo 781/86 de 18 de Abril que aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Habrá que remarcar que como legislación local que es, será aplicable a los funcionarios de los Ayuntamientos (y municipios con régimen especial) y al de las Diputaciones Provinciales. En nuestra Comunidad Autónoma, se aplicará a los Consells Insulares de Mallorca, Menorca e Ibiza-Formentera, organismos insulares que han sustituido a la Diputación Provincial.

No podemos exponer ahora el extenso contenido de la normativa local; no obstante a grandes rasgos se puede decir:

Se siguen y reiteran los criterios que se han establecido en la Ley 30/84.

Se modifica en profundidad la estructura y contenido de los "Cuerpos Nacionales" (Secretarios, Interventores, etc...), que pasan a denominarse "funcionarios de habilitación nacional".

Salvo los funcionarios de habilitación nacional, cada Corporación seleccionará los suyos propios.

El Estado se reserva la competencia para fijar la titulación y los programas mínimos a exigir para el ingreso en la función pública local.

A los concursos de méritos podrán acceder los funcionarios que pertenezcan a cualquier administración.

Se mantienen las clásicas Escalas de Administración General (subdividiéndose en Técnica, Administrativa, Auxiliar y Subalterna) y la de Administración Especial (subdividida en Técnica y de Servicios Especiales).

V. *EL CONOCIMIENTO DE LAS LENGUAS OFICIALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA POR PARTE DEL FUNCIONARIO*

Habrà que hacer, finalmente, referencia al hecho recogido en el artículo 3º de nuestro Estatuto de Autonomía, de gozar la lengua catalana, propia de las Islas Baleares, del carácter, junto al castellano, de idioma oficial en la Comunidad Autónoma. El derecho que se reconoce al ciudadano de utilizar el catalán, obviamente será el anverso de moneda que obligará a las administraciones públicas a disponer de los medios precisos para atender tal servicio público.

De ahí pues, que la Ley 30/84, (art. 19), ya prevea en cuanto a selección de personal que "en las convocatorias para el acceso a la función pública, las administraciones públicas, en el respectivo ámbito de sus competencias deberán prever la selección de funcionarios debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales."

El Parlament Balear aprobó el 19 de Abril de 1986, la Ley 3/86 de Normalización Lingüística, que regula el tema en los siguientes términos, (art. 16):

1. A fin de hacer efectivos los derechos reconocidos en el articulado de la presente Ley, los poderes públicos han de promover las medidas correspondientes, medidas de cara a la progresiva captación del personal de la Administración Pública y de las Empresas de carácter Público en las Islas Baleares, en el uso de la lengua catalana.

2. En las pruebas selectivas que se realicen para el acceso a las plazas de la Administración en el ámbito territorial de las Islas Baleares ha de tenerse en cuenta, entre otros méritos, el nivel de conocimiento de las dos lenguas oficiales, cuya ponderación determinará la Administración para cada nivel profesional.

Cabrá concluir, por todo ello, que el conocimiento de la lengua catalana tendrá un peso específico para quien aspire, en esta Comunidad Autónoma, a ser funcionario público, o para quienes, gozando ya de tal condición aspiren a una promoción profesional.