

ÍNDICE SISTEMÁTICO

NOTA INTRODUCTORIA (1. ^a EDICIÓN)	9
NOTA INTRODUCTORIA (2. ^a EDICIÓN)	13
NOTA INTRODUCTORIA (3. ^a EDICIÓN)	19

CAPÍTULO I. EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUS PRINCIPIOS

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TREBEP: CONSIDERACIONES GENERALES	35
1.1. Examen de algunas especialidades para las entidades locales.....	37
1.1.1. El orden prelación de fuentes aplicable a los procedimientos de selección en las entidades locales.....	37
1.1.2. Las especialidades locales, con relación a los entes instrumentales	39
1.2. La aplicación limitada del TREBEP al resto de entidades del sector público (Disposición Adicional Primera) . . .	40
2. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LOS DIRECTAMENTE EMANADOS DEL TREBEP O PRINCIPIOS FUNCIONALES, EN MATERIA DE ACCESO Y SELECCIÓN AL EMPLEO PÚBLICO . . .	45
2.1. Principios constitucionales: igualdad, mérito y capaci- dad	46
2.1.1. El principio de igualdad.....	46
2.1.2. El debate sobre la aplicación de las previsio- nes del artículo 23.2 de la CE a los emplea- dos públicos con relación laboral	48

2.1.3.	Modulaciones en la aplicación del principio constitucional de igualdad, en los procesos selectivos.	53
2.1.4.	Los principios de mérito y capacidad.	57
2.2.	Principios de carácter legal (TREBEP) o de naturaleza procedimental.	60
2.3.	Las cláusulas de discriminación positiva o acción positiva en los procesos de selección para el acceso al empleo público	66
2.4.	Breve reflexión sobre las consecuencias jurídico materiales de la aplicación parcial de los principios a todos los entes instrumentales reconocidos por la Disposición Adicional Primera del TREBEP.	89

CAPÍTULO II.

LOS REQUISITOS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

1.	LOS REQUISITOS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	97
1.1.	Nacionalidad española y sus excepciones.	98
1.1.1.	El requisito de la nacionalidad y el Derecho Comunitario	98
1.1.2.	La problemática de la cláusula de «Reserva de Funciones» a favor de las relaciones funcionariales.	101
1.1.3.	La nacionalidad y la excepción del personal laboral.	103
1.1.4.	Otras cuestiones	107
1.2.	Capacidad funcional	108
1.3.	Edad	116
1.4.	No haber sido separado del servicio ni estar inhabilitado	119
1.5.	Titulación	121
1.6.	Conocimientos de lenguas autonómicas	137
1.7.	Otros requisitos.	143

CAPÍTULO III.

LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

1.	LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	150
1.1.	Caracteres generales de los órganos de selección (artículo 60.1 del TREBEP).	150

1.2.	Examen de las diferentes clases de personal excluido de los órganos de selección (artículo 60 TREBEP)	154
1.2.1.	La exclusión del personal de elección y designación política	155
1.2.2.	La exclusión de quienes actúen en representación o por cuenta de nadie: especial referencia a las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales	162
1.2.3.	La cuestión de los representantes de las Comunidades Autónomas	193
1.2.4.	Las figuras de los asesores especialistas y los observadores	200
2.	LOS ÓRGANOS ESPECIALIZADOS Y PERMANENTES DE SELECCIÓN	212
3.	RÉGIMEN JURÍDICO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	214
3.1.	Régimen de Organización	214
3.1.1.	Delimitación de la normativa legal aplicable	214
3.1.2.	Nombramiento, la garantía de imparcialidad de sus miembros y la constitución de los órganos de selección	218
3.1.3.	Las competencias de los miembros de los órganos de selección	234
3.2.	Régimen de funcionamiento: Procedimiento	254
3.2.1.	La actividad preparatoria de la sesión	255
3.2.2.	Requisitos jurídicos formales para la celebración de las sesiones	255
3.2.3.	Adopción de acuerdos y protestas	260
3.2.4.	Obligación de documentar por escrito las actuaciones realizadas y los posibles acuerdos alcanzados mediante la formalización de las actas	261
3.3.	Un nuevo régimen jurídico para la organización y funcionamiento de los órganos de selección, especial referencia a la incorporación de los medios electrónicos	265
3.3.1.	Requisitos funcionales de los Secretarios para la implementación digital de las actuaciones administrativas de los órganos colegiados	265
3.3.2.	Las Convocatorias por medios electrónicos y celebración de sesiones a distancia	267

3.3.3.	Las Actas formalizadas por medios electrónicos y la posibilidad legal de grabación de las sesiones de los órganos de selección	270
3.3.4.	La información y publicidad por medios electrónicos a los opositores durante el procedimiento de selección: una cuestión común . . .	271
3.4.	La Lista de Aprobados y sus incidencias	278
4.	LA ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN DURANTE LA CELEBRACIÓN DE LOS EJERCICIOS O PRUEBAS	282
4.1.	Las medidas de adaptación de pruebas para los discapacitados: una necesaria advertencia	282
4.2.	Actuaciones previas a la celebración de los ejercicios. .	284
4.3.	Incidencias durante la celebración de los Ejercicios o Pruebas	290
4.4.	Incidencias sobre la composición y actuaciones irregulares de los Tribunales durante la celebración de las pruebas	318
4.5.	Incidencias por la concurrencia de causas de «fuerza mayor»	326
5.	EL PROCESO DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	339
5.1.	El instrumento de la «discrecionalidad técnica»	340
5.1.1.	Caracteres generales	341
5.1.2.	Los límites al ejercicio de la «discrecionalidad técnica»	344
5.1.3.	Delimitación de actuaciones que quedan fuera del ámbito de la discrecionalidad técnica .	352
5.2.	El Principio de Transparencia en los procesos selectivos: una exigencia ineludible	354
5.2.1.	La obligación de los órganos de selección de respetar los criterios de valoración previstos en las Bases	357
5.2.2.	El control sobre el contenido de la motivación de los órganos de selección	361
5.2.3.	Incidencias en el proceso material de valoración y calificación de las pruebas y ejercicios por los órganos de selección	371

5.2.4.	La acreditación en vía de Recurso administrativo y en el procedimiento judicial del desahucio de la actuación del órgano de selección mediante la práctica de una prueba pericial	387
5.2.5.	Valoración final	390
6.	LA TRANSPARENCIA Y LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	391
6.1.	La Protección de datos de en los procedimientos selectivos: aproximación al marco legal esencial aplicable a los procedimientos selectivos	392
6.1.1.	Los principios generales de la protección de datos	393
6.1.2.	Los responsables de tratamiento de datos	394
6.1.3.	Los encargados de tratamiento.	397
6.1.4.	Atribución de las funciones de responsable y encargado de tratamiento en un procedimiento selectivo	399
6.2.	El equilibrio entre el Principio de Transparencia en el acceso a la información y el Derecho a la Protección de datos personales: breve examen de criterios normativos de implementación	401
6.3.	Examen de los informes de mayor interés de las Agencias de protección de datos, Consejos de Transparencia, así como de Jurisprudencia referidos al ámbito de los procedimientos de selección	407
6.3.1.	Actuaciones administrativas de gestión	407
7.	EL DERECHO DE ACCESO AL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO, DOCUMENTACIÓN Y ACTUACIONES	419
7.1.	Los sujetos legitimados para acceder a los expedientes y demás actuaciones administrativas en los procedimientos selectivos	419
7.1.1.	Criterios Generales	419
7.1.2.	Las organizaciones sindicales y los miembros de los órganos unitarios de representación sindical	420
7.1.3.	La legitimación de los Cargos electos	424
7.2.	El objeto material del derecho de acceso e información: El expediente administrativo y actuaciones complementarias	425

7.2.1.	Derecho al conocimiento y publicidad de toda clase de actuaciones administrativas previas en el desarrollo del proceso selectivo . . .	425
7.2.2.	Derecho de acceso al expediente, a la motivación de la valoración de pruebas y méritos tanto propios como de los competidores	426
7.3.	Un Dictamen esencial de la Agencia Vasca de Protección de Datos: examen integrado de la transparencia y protección de datos en los procedimientos selectivos . .	427
8.	RECLAMACIONES Y RECURSOS CONTRA LOS ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	432

**CAPÍTULO IV.
EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO**

1.	REQUISITOS ORGANIZATIVOS Y PRESUPUESTARIOS PREVIOS AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	439
1.1.	La Planificación estratégica	439
1.1.1.	Una cuestión complementaria: modelo de vinculación (funcionarial o laboral)	441
1.2.	La Posición del Tribunal Constitucional y su obiter dicta en la STC 99/1987.	446
1.3.	Las plazas vacantes y su consignación presupuestaria por medio de las Plantillas	451
1.4.	La Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de ordenación de personal de las Administraciones Públicas	456
1.4.1.	La invasión de la Jurisdicción Social sobre la declaración de la legalidad de las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral . .	463
1.5.	La Oferta de Empleo Público.	466
1.5.1.	Consideraciones Generales y Naturaleza Jurídica	466
1.5.2.	Novedades normativas incorporadas por el TREBEP	469
1.5.3.	Procedimiento de aprobación	474
1.5.4.	Algunas consideraciones jurisprudenciales . .	475

1.6.	La Tasa de reposición de efectivos: un instrumento coyuntural o definitivo	477
1.6.1.	Consideraciones Generales sobre la Prórroga de los Presupuestos Generales del Estado . . .	479
1.6.2.	El Debate sobre la prórroga de la normativa incorporada a la Ley de Presupuestos Generales.	481
1.6.3.	Experiencias de aplicación de la interpretación de no prórroga de la tasa de reposición .	484
2.	LAS BASES DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO: CONSIDERACIONES PREVIAS	485
2.1.	Naturaleza jurídica y características de las bases del procedimiento de selección	486
2.2.	El contenido mínimo de las bases del procedimiento de selección.	492
2.2.1.	Consideraciones sobre los contenidos esenciales de unas bases.	492
2.2.2.	Régimen jurídico regulador del contenido mínimo de las bases	495
2.3.	La aprobación y publicidad de las bases del procedimiento de selección	496
3.	LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO	498
3.1.	Concepto y naturaleza jurídica de las convocatorias . . .	498
3.2.	El contenido mínimo de las convocatorias	501
3.3.	El procedimiento de aprobación y sus efectos	504
3.3.1.	El procedimiento de aprobación	504
3.3.2.	Principio de publicidad de las convocatorias.	508
3.3.3.	Los efectos tras su aprobación	513
3.4.	Recursos contra las convocatorias y sus bases	519
4.	EXAMEN DE LOS REQUISITOS MATERIALES A CUMPLIMENTAR PREVIAMENTE PARA LA PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE ALGUNAS CUESTIONES PROCEDIMENTALES	534
4.1.	La obligación de utilización de medios electrónicos en los procesos selectivos: ciudadanos o súbditos	534
4.2.	Los procesos y procedimientos selectivos: Fases en su desarrollo	551

4.3.	Las Mesas de Negociación sindical y la necesaria implementación electrónica de sus actuaciones y acuerdos	553
4.4.	La condición de discapacitado de los opositores y su derecho a la accesibilidad a los medios electrónicos: una necesaria reflexión general	556
4.5.	La instancia o solicitud de participación	558
4.6.	Abono de los derechos de examen	568
4.7.	La lista de admitidos y excluidos	571
4.8.	El orden de actuación de los opositores	576
4.9.	Los anuncios de celebración de las pruebas	577

CAPÍTULO V.

LOS SISTEMAS SELECTIVOS, TIPOS DE PRUEBAS Y MÉRITOS OBJETO DE VALORACIÓN

1.	CONSIDERACIONES PREVIAS	583
2.	EL TREBEP Y LOS PROCESOS SELECTIVOS	585
3.	TIPOS DE PRUEBAS	587
3.1.	Consideraciones Generales	587
3.2.	Tipos de pruebas: consideraciones generales	591
3.2.1.	Examen de la Jurisprudencia sobre el desarrollo de los diferentes tipos de pruebas	596
4.	LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LA CELEBRACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS	620
4.1.	La celebración de pruebas selectivas presenciales	620
4.1.1.	Expediente en papel o la digitalización de los ejercicios realizados por los opositores de forma escrita	621
4.1.2.	La grabación del desarrollo de los ejercicios de las pruebas selectivas	623
4.2.	La Utilización de medios electrónicos en la celebración de pruebas selectivas no presenciales: objeciones materiales y legales	626
4.2.1.	Las aplicaciones de Proctoring y monitoreo para el desarrollo de pruebas o ejercicios no presenciales: notas técnicas básicas	627
4.2.2.	Los Límites legales para el uso de aplicaciones de Proctoring y monitoreo en el desarrollo de pruebas o ejercicios no presenciales	629

4.3.	La posibilidad de impugnación de las aplicaciones informáticas utilizadas para la celebración de los ejercicios de selección.	638
4.4.	Una alternativa necesaria: La utilización de nuevos tipos de pruebas o ejercicios	641
4.5.	Conclusiones Finales.	643
5.	EXAMEN JURISPRUDENCIAL SOBRE LOS MÉRITOS OBJETO DE VALORACIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS. . .	645
5.1.	Criterios generales.	645
5.2.	El Mérito de la experiencia	648
5.2.1.	La valoración de la experiencia en el Sector Público.	648
5.2.2.	La Ponderación de puntuaciones en función de la diferente administración en la que se hayan prestado los servicios	659
5.2.3.	La experiencia profesional en una empresa o actividad privada.	663
5.2.4.	Otras cuestiones sobre la acreditación de la experiencia	666
5.3.	El Mérito de la Formación	669
5.3.1.	Los límites temporales a la valoración de la formación	675
5.4.	Supuestos que no reúnen las condiciones de mérito . . .	676
6.	LOS SISTEMAS SELECTIVOS	677
6.1.	Sistema de Oposición	678
6.2.	Sistema de Concurso	681
6.3.	Sistema de Concurso-Oposición	681

**CAPÍTULO VI.
ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO**

1.	ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA	687
1.1.	Superación del proceso selectivo	687
1.2.	Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente	688
1.3.	Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento jurídico	689
1.4.	Toma de posesión del plazo que se establezca	691

2.	ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO CON RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL.	692
2.1.	El contrato laboral: Examen de su función en la adquisición de la condición de empleado público	692
2.1.1.	Sistema de fuentes del Régimen Jurídico Laboral de los Empleados Públicos	692
2.1.2.	La regulación legal del contrato de trabajo	695
2.1.3.	La formalización del contrato laboral	700
2.2.	La cuestión del «período de prueba».	706
3.	LA PROBLEMÁTICA DE LA FALTA DE ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS Y CONDICIONES EXIGIDOS EN LA CONVOCATORIA.	714
4.	LA ANULACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS: CONSECUENCIAS PARA LOS TERCEROS INTERESADOS	717
4.1.	Criterios generales.	717
4.2.	Breve examen de la Jurisprudencia sobre la anulación de procesos selectivos para funcionarios de carrera	724
4.3.	Las especialidades por la anulación judicial de un procedimiento selectivo para personal laboral	728

CAPÍTULO VII.

LA SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS INTERINOS Y DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL: ESPECIAL REFERENCIA A LA PROBLEMÁTICA DE LAS BOLSAS DE EMPLEO Y OTROS CONFLICTOS

1.	CRITERIOS GENERALES COMUNES EN LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES (INTERINOS Y LABORALES).	735
1.1.	Implementación de los principios de igualdad, mérito y capacidad	737
1.2.	Cumplimiento necesario y adecuado del principio de publicidad.	737
1.3.	Otras exigencias procedimentales	741
2.	CONSIDERACIONES SOBRE LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS	742
2.1.	Supuestos legales que autorizan el nombramiento de funcionarios interinos	743
2.2.	El Procedimiento de selección.	749
2.3.	Las Causas de Cese	749
2.4.	Medidas para el control de la temporalidad	751

3.	LAS BOLSAS DE TRABAJO	753
3.1.	Los méritos que pueden ser objeto de valoración	759
3.2.	Incidencias sobre la gestión de las bolsas	767
3.3.	Situación Jurídica de los aspirantes/integrantes de las Bolsas de trabajo	770
3.4.	Orden Jurisdiccional competente para la resolución de reclamaciones en relación a la gestión de las bolsas . . .	772
3.4.1.	La invasión de la Jurisdicción Social sobre la competencia de la Jurisdicción contenciosa sobre la impugnación de la convocatoria y gestión de las bolsas de empleo para personal laboral temporal	776
4.	LOS INDEFINIDOS NO FIJOS DE PLANTILLA: UNA SOLUCIÓN O REALMENTE UNA OCURRENCIA GENERADORA DE MÁS PROBLEMAS PARA EL EMPLEO PÚBLICO	778
4.1.	Situaciones y actuaciones ilegales que originan el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo de plantilla	784
4.1.1.	Examen de la ilegalidad de utilizar el reconocimiento de oficio para estas situaciones	787
4.2.	Una crítica a la «vis expansiva» de la Jurisdicción social con referencia a las situaciones y actuaciones que han dado origen al reconocimiento de la figura del indefinido no fijo	788
4.3.	El Conflicto de las adscripciones de laborales indefinidos a puestos de trabajo con funciones reservadas a funcionarios públicos: otra peculiar interpretación de la jurisdicción social y su colisión con el régimen jurídico administrativo	793
4.4.	Otras ocurrencias de la jurisdicción social sobre la selección: unas interpretaciones que vacían de contenido las exigencias de la CE	798
4.4.1.	La reconducción por supuesto «fraude legis» a la Jurisdicción Social del cese del personal eventual de confianza política al régimen laboral	798
4.4.2.	Otra ocurrencia de la Jurisdicción Social: el reconocimiento por vía judicial de la condición de personal laboral fijo de contratados temporales, sin previa convocatoria de un legal y completo proceso selectivo	804

4.4.3.	Conclusiones Finales	806
5.	LOS PROCESOS DENOMINADOS DE «CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIZACIÓN»	807
5.1.	Unas necesarias reflexiones previas.	807
5.2.	La Doctrina del Tribunal Constitucional sobre los procesos excepcionales de acceso al empleo público	809
5.2.1.	El origen del carácter excepcional de los procesos de acceso al empleo público	809
5.2.2.	La Doctrina Constitucional sobre los límites y méritos «especiales» valorables en esta clase de procedimientos.	811
5.2.3.	Consideraciones finales sobre los procesos de estabilización y consolidación de empleo público: solución o el nacimiento de la tormenta perfecta	815
	BIBLIOGRAFÍA	821