

SUMARIO

NOTA INTRODUCTORIA (1ª EDICIÓN).....	19
NOTA INTRODUCTORIA (2ª EDICIÓN).....	23

CAPÍTULO I.

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

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TREBEP: CONSIDERACIONES GENERALES	31
1.1. Examen de las especialidades locales, con relación a los entes instrumentales.....	33
1.2. La aplicación limitada del TREBEP al resto de entidades del sector público (Disposición Adicional Primera)	34
2. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LOS DIRECTAMENTE EMANADOS DEL TREBEP O PRINCIPIOS FUNCIONALES, EN MATERIA DE ACCESO Y SELECCIÓN AL EMPLEO PÚBLICO. . .	35
2.1. Principios constitucionales: igualdad, mérito y capacidad	36
2.1.1. El principio de igualdad.....	37
2.1.2. El debate sobre la aplicación de las previsiones del artículo 23.2 de la CE a los empleados públicos con relación laboral	39
2.1.3. Modulaciones en la aplicación del principio constitucional de igualdad, en los procesos selectivos.....	43
2.1.4. Los principios de mérito y capacidad.....	48
2.2. Principios de carácter legal (TREBEP) o de naturaleza procedimental.....	51
2.3. Las cláusulas de discriminación positiva o acción positiva en los procesos de selección para el acceso al empleo público	56

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.	75
------	---	----

CAPÍTULO II.

LOS REQUISITOS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

1.	LOS REQUISITOS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	83
1.1.	Nacionalidad española y sus excepciones.	84
1.1.1.	El requisito de la nacionalidad y el Derecho Comunitario	84
1.1.2.	La problemática de la cláusula de «Reserva de Funciones» a favor de las relaciones funcionariales.	88
1.1.3.	La nacionalidad y la excepción del personal laboral.	89
1.1.4.	Otras cuestiones	90
1.2.	Capacidad funcional	91
1.3.	Edad	99
1.4.	No haber sido separado del servicio ni estar inhabilitado	102
1.5.	Titulación	104
1.6.	Conocimientos de lenguas autonómicas	111
1.7.	Otros requisitos	116

CAPÍTULO III.

LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

1.	LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN.	122
1.1.	Caracteres generales de los órganos de selección (artículo 60.1 del TREBEP).	122
1.2.	Examen de las diferentes clases de personal excluido de los órganos de selección (artículo 60 EBEP).	126
1.2.1.	La exclusión del personal de elección y designación política	127
1.2.2.	La exclusión de quienes actúen en representación o por cuenta de nadie: especial referencia a las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales	134

1.2.3.	La cuestión de los representantes de las Comunidades Autónomas	165
1.2.4.	Las figuras de los asesores especialistas y los observadores	171
2.	LOS ÓRGANOS ESPECIALIZADOS Y PERMANENTES DE SELECCIÓN	182
3.	RÉGIMEN JURÍDICO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	184
3.1.	Régimen de Organización	184
3.1.1.	Delimitación de la normativa legal aplicable.	184
3.1.2.	Nombramiento, la garantía de imparcialidad de sus miembros y la constitución de los órganos de selección	188
3.1.3.	Las competencias de los miembros de los órganos de selección	204
3.2.	Régimen de funcionamiento: Procedimiento	221
3.2.1.	La actividad preparatoria de la sesión	221
3.2.2.	Requisitos jurídicos formales para la celebración de las sesiones	222
3.2.3.	Adopción de acuerdos y protestas	226
3.2.4.	Obligación de documentar por escrito las actuaciones realizadas y los posibles acuerdos alcanzados mediante la formalización de las actas	228
3.2.5.	Un nuevo régimen jurídico para la organización y funcionamiento de los órganos de selección, especial referencia a la incorporación de los medios electrónicos	232
3.2.6.	La Lista de Aprobados y sus incidencias	239
4.	LA ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN DURANTE LA CELEBRACIÓN DE LOS EJERCICIOS O PRUEBAS	243
4.1.	Actuaciones previas a la celebración de los ejercicios ..	243
4.2.	Incidencias durante la celebración de los Ejercicios o Pruebas	254
4.3.	Incidencias sobre la composición y actuaciones irregulares de los Tribunales durante la celebración de las pruebas	269
5.	EL PROCESO DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	277
5.1.	La discrecionalidad técnica	278

5.1.1.	Caracteres generales	279
5.1.2.	Los límites al ejercicio de la «discrecionalidad técnica»	285
5.2.	La reducción del alcance material de la Discrecionalidad Técnica como consecuencia de la nueva doctrina del Tribunal Supremo	294
5.2.1.	Delimitación de las pruebas y ejercicios que quedan fuera del ámbito de la discrecionalidad técnica	294
5.2.2.	El control sobre el contenido de la motivación de los órganos de selección	296
5.2.3.	La acreditación en vía de Recurso administrativo y en el procedimiento judicial del desacierto de la actuación del órgano de selección mediante la práctica de una prueba pericial	299
5.2.4.	Valoración final	303
5.3.	El Principio de Transparencia en los procesos selectivos: una exigencia ineludible	304
5.4.	Las valoraciones y calificaciones de las pruebas y ejercicios de selección en la Jurisprudencia	307
5.4.1.	La obligación de los órganos de selección de respetar los criterios de valoración previstos en las Bases	307
5.4.2.	Límites a la facultad de los órganos de selección para la interpretación de los criterios de valoración previstos en las bases	311
5.4.3.	Incidencias en el proceso material de valoración y calificación de las pruebas y ejercicios por los órganos de selección	321
6.	RECLAMACIONES Y RECURSOS CONTRA LOS ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN	331
6.1.	Reclamaciones y Recursos	331
6.2.	Acceso al Expediente administrativo	334

**CAPÍTULO IV.
EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO**

1.	REQUISITOS ORGANIZATIVOS Y PRESUPUESTARIOS PREVIOS AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	341
----	---	-----

1.1.	Las plazas vacantes y su consignación presupuestaria por medio de las Plantillas	341
1.2.	La Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de ordenación de personal de las Administraciones Públicas	344
1.3.	La Oferta de Empleo Público	351
1.3.1.	Consideraciones Generales y Naturaleza Jurídica	352
1.3.2.	Novedades normativas incorporadas por el TREBEP	354
1.3.3.	Procedimiento de aprobación	361
1.3.4.	Algunas consideraciones jurisprudenciales ..	363
1.4.	Los límites impuestos por la Tasa de reposición de efectivos y la prórroga de los presupuestos	364
1.4.1.	Consideraciones Generales sobre la Prórroga de los Presupuestos Generales del Estado ...	365
1.4.2.	El Debate sobre la prórroga de la normativa incorporada a la Ley de Presupuestos Generales	367
1.4.3.	Las limitaciones normativas excepcionales al régimen general sobre oferta de empleo público no están sometidas a la prórroga presupuestaria	371
2.	LAS BASES DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO: CONSIDERACIONES PREVIAS	375
2.1.	Naturaleza jurídica y características de las bases del procedimiento de selección	376
2.2.	El contenido mínimo de las bases del procedimiento de selección	379
2.2.1.	Consideraciones sobre los contenidos esenciales de unas bases	379
2.2.2.	Régimen jurídico regulador del contenido mínimo de las bases	382
2.3.	La aprobación y publicidad de las bases del procedimiento de selección	384
3.	LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO	385
3.1.	Concepto y naturaleza jurídica de las convocatorias ...	385
3.2.	El contenido mínimo de las convocatorias	388
3.3.	El procedimiento de aprobación y sus efectos	392
3.3.1.	El procedimiento de aprobación	392

3.3.2.	Principio de publicidad de las convocatorias.	396
3.3.3.	Los efectos tras su aprobación	401
3.4.	Recursos contra las convocatorias y sus bases	406
4.	EXAMEN DE LOS REQUISITOS MATERIALES A CUMPLIMENTAR PREVIAMENTE PARA LA PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE ALGUNAS CUESTIONES PROCEDIMENTALES	413
4.1.	La instancia o solicitud de participación	413
4.2.	Abono de los derechos de examen	418
4.3.	La lista de admitidos y excluidos	419
4.4.	El orden de actuación de los opositores.	423
4.5.	Los anuncios de celebración de las pruebas	424
5.	LOS SISTEMAS SELECTIVOS: MÉRITOS Y TIPOS DE PRUEBAS	426
5.1.	Consideraciones previas	426
5.2.	El TREBEP y los procesos selectivos	428
5.3.	Tipos de pruebas y méritos a valorar	430
5.3.1.	Tipos de pruebas: consideraciones generales.	433
5.3.2.	Examen de los diferentes tipos de pruebas	438
5.3.3.	Los méritos objeto de valoración	458
5.3.4.	Las personas con discapacidad: adaptación de las pruebas	479
5.4.	Sistemas selectivos	481
5.4.1.	Sistema de Oposición	482
5.4.2.	Sistema de Concurso	485
5.4.3.	Sistema de Concurso-Oposición	485

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

1.	ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA	491
1.1.	Superación del proceso selectivo	491
1.2.	Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente	492
1.3.	Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento jurídico	493
1.4.	Toma de posesión del plazo que se establezca	495

1.5.	Las consecuencias para terceros interesados en el caso de anulación de procesos selectivos para funcionarios de carrera	496
2.	ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO CON RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL	501
2.1.	El contrato laboral: Examen de su función en la adquisición de la condición de empleado público	501
2.1.1.	Sistema de fuentes del Régimen Jurídico Laboral de los Empleados Públicos	501
2.1.2.	La regulación legal del contrato de trabajo ..	504
2.1.3.	La formalización del contrato laboral	509
2.1.4.	Tipología de la contratación laboral	516
2.2.	La cuestión del «período de prueba»	538
3.	LA PROBLEMÁTICA DE LA FALTA DE ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS Y CONDICIONES EXIGIDOS EN LA CONVOCATORIA.	547

CAPÍTULO VI.

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

1.	CRITERIOS GENERALES COMUNES EN LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES (INTERINOS Y LABORALES)	553
1.1.	Implementación de los principios de igualdad, mérito y capacidad	554
1.2.	Cumplimiento necesario y adecuado del principio de publicidad	554
1.3.	Otras exigencias procedimentales	558
2.	CONSIDERACIONES SOBRE LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS	560
2.1.	Supuestos legales que autorizan el nombramiento de funcionarios interinos	560
2.2.	El Procedimiento de selección	562
2.3.	Las Causas de Cese	562
3.	LAS BOLSAS DE TRABAJO	563
3.1.	Los méritos que pueden ser objeto de valoración	569
3.2.	Incidencias sobre la gestión de las bolsas	577

3.3.	Situación Jurídica de los aspirantes/integrantes de las Bolsas de trabajo	581
3.4.	Orden Jurisdiccional competente para la resolución de reclamaciones en relación a la gestión de las bolsas	582

CAPÍTULO VII.

LA TEMPORALIDAD Y SUS INHERENTES PROBLEMAS EN RELACIÓN AL ACCESO DEL EMPLEO PÚBLICO

1.	LAS SITUACIONES Y ACTUACIONES QUE ORIGINAN UN ACCESO ILEGAL Y EL CONSIGUIENTE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE «PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO DE PLANTILLA»	591
1.1.	Consideraciones Generales	591
1.2.	Situaciones y actuaciones ilegales que originan el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo de plantilla	596
1.3.	Examen de la ilegalidad de utilizar el reconocimiento de oficio para estas situaciones	599
1.4.	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	601
2.	EL DERECHO EUROPEO Y LA TEMPORALIDAD: SU PRIMACÍA, EFICACIA DIRECTA Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS ÓRDENES JURISDICCIONALES NACIONALES	604
2.1.	El Principio de la primacía del Derecho Europeo	605
2.2.	El Principio de eficacia directa del Derecho Europeo: especial referencia a las Directivas	606
2.3.	La aplicación del Derecho Europeo por los tribunales nacionales: Doctrina del Tribunal Constitucional	608
2.4.	El Problema de la duración abusiva de la contratación temporal (laboral y funcional)	609
2.4.1.	Examen de la figura de las «Medidas o razones Objetivas», conforme la doctrina del TJUE	610
2.4.2.	La Contratación laboral temporal (encadenamiento de contratos), según la doctrina del TJUE	614
2.4.3.	El último problema creado por nuestros Tribunales en aplicación de las últimas sentencias del TJUE: El reconocimiento judicial de los «funcionarios interinos indefinidos»	615

3.	LOS PROCESOS DENOMINADOS DE «CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO»	623
3.1.	Una puerta trasera de acceso inconstitucional: Disposición Transitoria 4. ^a TREBEP	623
3.1.1.	El carácter excepcional de los procesos de consolidación de empleo público	624
3.1.2.	La posible inconstitucionalidad de los méritos a valorar previstos en la Disposición transitoria cuarta del TREBEP	627
3.2.	Los graves riesgos de los nuevos procesos de consolidación de empleo público	630
	BIBLIOGRAFÍA	635