

Índice Sistemático

ABREVIATURAS	29
PRESENTACIÓN	33
I. LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LAS CORPORACIONES LOCALES	49
1. La novedad para los funcionarios propios de las Corporaciones locales	51
2. Definición	52
3. Finalidad: la selección del mejor	54
4. Causa	56
5. Importancia	59
5.1. La importancia de la provisión de los puestos de trabajo pivota sobre la importancia del puesto de trabajo y su contenido	59
5.2. La provisión de los puestos de trabajo es importante para la organización administrativa y para los funcionarios	61
5.3. La provisión del puesto de trabajo integra al funcionario de carrera en su cuerpo funcional	63
5.4. La condición adquirida de funcionario de carrera posibilita la obtención de nuevos puestos de trabajo. Los puestos desiertos en el concurso y su conexión con la oferta de empleo público	66
5.5. La dinámica del sistema: el puesto de trabajo, la relación de los puestos y la provisión de los puestos	71
6. Transitoriedad	72
7. Complejidad	72
8. El uso correcto y no desviado	72
9. Crítica	74

II. EVOLUCIÓN NORMATIVA Y LEGISLACIÓN APLICABLE	77
1. La evolución normativa	79
1.1. La ausencia de regulación en la legislación histórica hasta épocas muy recientes: un problema genético para el presente en las designaciones directas	79
1.2. La imprecisa regulación del siglo XIX: un atisbo en la provisión de ciertas Secretarías y en las Contadurías de fondos	80
1.3. La extensa regulación en el siglo XX	83
1.3.1. La regulación de los Secretarios de Ayuntamiento y la nueva de los Contadores de fondos de 1916	84
1.3.2. La legislación del Directorio militar y la obra de Calvo Sotelo en la década de los veinte ..	85
1.3.3. La legislación surgida en 1935 durante la Segunda República	89
1.3.4. La legislación del período franquista	90
1.3.5. La legislación de la transición democrática: el Texto Articulado parcial del Estatuto de Régimen Local de 6 de octubre de 1977	95
1.3.6. La aparición de las nuevas Disposiciones legales a partir de 1984	97
2. La legislación aplicable	109
2.1. Los principios de la Constitución española	110
2.2. La legislación básica del Estado	111
2.2.1. La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1984 y sus modificaciones posteriores	112
2.2.2. La Ley reguladora de las Bases del Régimen Local de 1985 y sus modificaciones posteriores	115
2.2.3. La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas	116

2.2.4. La regulación de los funcionarios con habilitación de carácter nacional	117
2.3. La legislación de la Comunidad Autónoma, que haya dictado sobre el particular	117
2.4. La legislación reglamentaria, que las Corporaciones locales hayan aprobado, y sin ir en contra de los tres bloques anteriores	118
2.5. La legislación estatal no básica, hecha por el Estado para las Corporaciones locales	119
2.6. La legislación estatal no básica, pero declarada supletoria en la propia Disposición legal	121
2.7. El tremendo disloque normativo y el fracaso del sistema en las Corporaciones locales	124
III. ASPECTOS GENERALES DE LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	129
1. La provisión de los puestos de trabajo como obligación y derecho de la Corporación local y del funcionario ..	131
2. La provisión de los puestos de trabajo como acto necesario y voluntario del funcionario	133
3. La previa existencia del puesto de trabajo vacante para su provisión posterior	134
4. La RPT como instrumento sustentador del puesto de trabajo y de existencia necesaria para la provisión del mismo	135
4.1. Las normas legales son las que dicen esto	136
4.2. La doctrina también lo manifiesta	137
4.3. El Tribunal Supremo va por igual camino	138
4.4. La provisión y la ausencia de RPT	138
4.5. ¿Y cómo se proveen los puestos de trabajo si no hay RPT?	139
5. El perfil del puesto de trabajo y la provisión del mismo ..	141
6. Los sistemas de la provisión de los puestos de trabajo son para los funcionarios de carrera	144
7. La provisión de ciertos puestos de trabajo por funcionarios específicos	144
8. La provisión de ciertos puestos de trabajo por determinados empleados sin pertenecer a Cuerpos funcionariales	146

9.	La provisión de los puestos de trabajo y los sistemas de provisión	149
10.	La provisión de los puestos de trabajo es un procedimiento administrativo especial selectivo de personal ..	150
11.	La provisión de los puestos de trabajo como proceso selectivo diferente al de acceso a los Cuerpos o de integración del funcionario en una escala, subescala, clase y categoría	151
12.	La provisión de los puestos de trabajo como sistema cerrado frente al abierto del ingreso	157
13.	La provisión de los puestos de trabajo es consecuencia de los previos procesos selectivos de ingreso	158
14.	La negociación sindical en la provisión de los puestos de trabajo	159
15.	La provisión de los puestos de trabajo y su convocatoria pública	162
16.	La provisión de los puestos de trabajo hace nacer el derecho concreto al cargo en el funcionario	164
17.	La provisión de los puestos de trabajo y el servicio activo en el funcionario de carrera	166
18.	La provisión de los puestos de trabajo y la promoción profesional del funcionario	168
18.1.	El inicio de la carrera profesional	169
18.2.	La continuación de la promoción profesional	169
18.3.	El cambio de puesto de trabajo no supone, a veces, promoción profesional	170
18.4.	La RPT predetermina la promoción profesional de los funcionarios públicos	171
18.5.	La incorporación del grado al patrimonio funcional	172
18.6.	Lo provisional no consolida grado	172
18.7.	¿Existe hoy un derecho a la promoción profesional tal y como está configurado el sistema de la provisión de los puestos de trabajo?	174
19.	La provisión de los puestos de trabajo posibilita el ejercicio de funciones públicas en los funcionarios públicos	176
20.	Los destinos adjudicados definitivamente no son renunciables	176
21.	El art. 101 de la LRRL como definidor del sistema para las Corporaciones locales y su deficiente aplicación	177

22.	Las provisiones de los puestos de trabajo viciadas de nulidad	184
IV.	LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES	187
1.	Los principios que la Administración Pública ha de tener siempre presente en cualquier actuación administrativa	192
1.1.	El principio de legalidad	192
1.1.1.	Los aspectos del principio de legalidad	193
1.1.2.	El principio de legalidad es el principio más importante	193
1.1.3.	El principio de legalidad en la Constitución como primer principio	194
1.1.4.	El sometimiento al principio de legalidad supone para la Administración Pública lo que él dice expresamente	200
1.1.5.	Los poderes públicos no pueden ser arbitrarios en su actuación	203
1.1.6.	El principio de legalidad blindado	204
1.1.7.	El principio de legalidad está en la cúspide con respecto a los otros principios	204
1.1.8.	El principio de legalidad y los derechos de los ciudadanos	207
1.1.9.	La legalidad es la garantía del Estado de Derecho y la tarea de todos los días	207
1.2.	La objetividad	209
1.2.1.	La precisión de su significado	209
1.2.2.	La objetividad como fidelidad a la Constitución	212
1.2.3.	La objetividad y la jurisprudencia	212
1.2.4.	La diferencia y correlación entre objetividad e imparcialidad	213
1.2.5.	La objetividad acaece y posee un significado ético	214
1.2.6.	La objetividad y los procesos selectivos de personal	214
1.2.7.	El valor real e importancia del principio de objetividad	215

1.3.	El interés general	216
1.3.1.	El interés general como finalidad de la actividad administrativa	217
1.3.2.	La inconcreción del interés general y su equivalencia con el interés público	217
1.3.3.	La gran importancia del art. 103.1 de la Constitución y su trasvase a la Administración local	219
1.3.4.	El interés general y la idea de servicio	220
1.3.5.	El interés general y las potestades-función	221
2.	Los principios que la Administración Pública ha de tener siempre presente en la provisión de los puestos de trabajo	222
2.1.	El principio de igualdad	222
2.1.1.	Las proyecciones en sentido amplio o genérico	223
2.1.2.	La referencia en los supuestos del acceso a las funciones y cargos públicos	223
2.1.3.	El art. 23.2 y su evolución en la jurisprudencia del TC: las dos orientaciones	224
2.1.4.	La igualdad no sólo se aplica en el acceso a los empleos públicos, sino también en el derecho a continuar en ellos, en su permanencia y en el de obtener otro puesto de trabajo	225
2.1.5.	Otros criterios del TC sobre este principio ..	228
2.1.6.	No se puede remover del cargo, si no es por causas que señala o dice el ordenamiento jurídico	231
2.2.	El principio constitucional del mérito y capacidad: la elección del mejor	231
2.2.1.	El mérito y su diferencia con la capacidad ..	231
2.2.2.	La finalidad del mérito y su conexión con la objetividad y el interés general	232
2.2.3.	El valor atenuado del principio en la provisión de los puestos de trabajo y su peligro	233
2.3.	Otros principios de aplicación: la eficacia, la seguridad jurídica, la confianza legítima y la proporcionalidad	234

2.4.	La publicidad como principio reforzador	239
3.	El valor y la conexión de los principios entre sí	240
4.	La necesidad de observar los principios y las consecuencias de su inobservancia	244
V.	CLASES DE SISTEMAS DE PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	251
1.	La multivariedad de sistemas	253
2.	Los sistemas son procedimientos especiales	254
3.	La clasificación desde la doctrina	254
4.	La clasificación según las normas	259
5.	La clasificación desde la posición oficial y el RGPPT ..	263
6.	La clasificación en función de los funcionarios afectados	264
7.	La clasificación desde la objetividad	265
8.	La excesiva discrecionalidad de los variados sistemas y sus límites	267
9.	Su imperfección e improvisación	269
10.	La ausencia de un modelo definido	269
11.	El problema de determinar los sistemas básicos	270
11.1.	Toda la legislación del Estado ya no es de aplicación	270
11.2.	La posición de las normas básicas	271
11.3.	La relación entre la norma básica y la norma de desarrollo	281
11.4.	La LMRFP, sus modificaciones posteriores y la determinación expresa de lo básico	283
12.	La determinada dificultad en la aplicación para las Corporaciones locales	287
13.	La elección del sistema	288
14.	La necesidad de reforma	290
VI.	EL CONCURSO	293
1.	Concepto y definición	295
2.	La causa y el modo	298
3.	Finalidad	298
4.	Caracteres	299
4.1.	Objetividad	300

4.2.	Obligatoriedad	300
4.3.	Preferencia	302
4.4.	Dependiente de la RPT	302
4.5.	Voluntariedad	303
4.6.	Competitividad	303
4.7.	Transparencia	304
4.8.	Beneficioso para el funcionario	304
4.9.	Control garantizado	304
4.10.	Excepcionado	305
4.11.	Rigidez	305
5.	La necesidad de un escalafón o relación actualizada de funcionarios	306
6.	La innecesariedad del concurso	307
7.	Las bases del concurso	307
7.1.	Definición e importancia	308
7.2.	Finalidad y naturaleza	308
7.3.	La sumisión al principio de legalidad y su vinculación con la RPT	312
7.4.	Caracteres	314
7.5.	La interpretación	317
7.6.	El contenido	318
7.6.1.	La decisión administrativa de la provisión de los puestos de trabajo y su fundamento legal	319
7.6.2.	La relación de puestos de trabajo vacantes y los requisitos de los mismos	320
7.6.3.	Los funcionarios participantes y los que no pueden serlo	321
	A) Los participantes voluntarios	321
	B) Los participantes voluntarios condicionados	322
	C) Los participantes forzosos	323
	D) La prohibición de ser participante	324
7.6.4.	Los méritos y su valoración: el baremo	326
	A) Los méritos	326
	a) Los principios que los caracterizan	328
	b) Los méritos concretos	332

	a') Los méritos esenciales	333
	b') Los méritos complementarios	345
	c) Los méritos prohibidos	347
B)	La valoración de los méritos	348
	a) Los principios que la caracterizan	349
	b) La valoración de cada mérito	350
	a') De los esenciales	350
	b') De los complementarios	352
	c) El límite de la valoración	353
	d) La fecha del valor de los méritos	354
C)	La acreditación documental de los méritos	354
D)	Los criterios para dirimir empates	355
E)	La puntuación mínima para obtener el puesto de trabajo	356
F)	¿Y la evaluación del desempeño del puesto de trabajo?	357
G)	¿Y los deméritos?	357
7.6.5.	La tramitación o aspectos procedimentales del concurso	358
7.6.6.	La regulación de la Comisión de Valoración ..	358
7.6.7.	La resolución del concurso	358
7.6.8.	Las consecuencias de haber obtenido un puesto de trabajo en el concurso	359
7.6.9.	El cese en los anteriores puestos de trabajo y la posesión de los nuevos	359
7.6.10.	Los recursos que se pueden interponer	359
7.7.	Los trámites hasta la aprobación	359
7.8.	La aprobación	360
7.8.1.	La primera orientación: la atribución al Pleno e indelegable	360
7.8.2.	El cambio de orientación: la atribución al Presidente y delegable	361
7.9.	La publicación de los nombres	362

8.	La convocatoria	362
8.1.	Definición y diferencia con las bases	362
8.2.	Caracteres y naturaleza	364
8.3.	Finalidad	365
8.4.	El órgano competente para su aprobación	366
8.5.	La ausencia de plazo	366
8.6.	El contenido y su relación con el de las bases ..	366
8.7.	La materialización de la convocatoria	367
8.8.	La publicación	368
8.8.1.	La necesidad de la publicación	368
8.8.2.	El medio	369
8.9.	La modificación	370
8.9.1.	La de la convocatoria implica previamente la de las bases	371
8.9.2.	El momento temporal	371
	A) Antes de la publicación de la convocatoria: su libertad	372
	B) Después de la publicación de la convocatoria: la revisión de oficio	373
8.9.3.	La modificación por la vía del art. 65 de la LRBRL	375
8.10.	La corrección de errores	376
8.11.	La inactividad en la realización de la convocatoria y el ejercicio de la acción jurisdiccional para su obligatoria realización	377
9.	La iniciación del proceso por la actuación de los concursantes	378
9.1.	El plazo de presentación de solicitudes	378
9.2.	El plazo es el que es y no debe ser ampliado, reducido o paralizado	379
9.3.	Las solicitudes o instancias	380
9.3.1.	El contenido	380
9.3.2.	El lugar de presentación	382
9.3.3.	La de los funcionarios concursantes con discapacidad	387

9.3.4.	La de los concursantes que se acogen al derecho de consorte	387
9.3.5.	El efecto de la presentación	388
9.3.6.	El modelo de solicitud y sus documentos anexos	388
9.4.	El nacimiento de la relación jurídica	389
9.5.	La obligación especial de la Administración Pública	390
9.6.	La ausencia de lista de admitidos y excluidos y de la subsanación de omisiones	391
10.	La Comisión de Valoración	393
10.1.	Órgano importante en el proceso	393
10.2.	Naturaleza y caracteres	394
10.3.	La composición	395
10.3.1.	Los miembros mínimos y obligatorios	395
10.3.2.	El miembro potestativo	396
10.3.3.	Los miembros de las organizaciones sindicales más representativas	396
10.3.4.	El Presidente y el Secretario	398
10.3.5.	Los titulares y los suplentes	399
10.3.6.	La composición nominal	400
10.4.	La capacidad técnica de los miembros	400
10.5.	Los asesores	402
10.6.	La abstención y recusación de los miembros	402
10.7.	Las funciones y el funcionamiento	407
10.8.	Las protestas y «votos particulares» de los miembros	419
10.9.	La naturaleza vinculante de la propuesta	420
10.10.	La materialización de su actividad: el acta	421
10.11.	El derecho de los concursantes a los documentos del expediente	424
10.12.	La ausencia del derecho a percibir indemnizaciones	427
10.13.	¿Debe existir la publicación de la valoración antes de la propuesta?	427
11.	Las actuaciones finales	428
11.1.	La resolución de designación o nombramiento	429

11.1.1.	La duración máxima del concurso	429
11.1.2.	El órgano competente	430
11.1.3.	La motivación de la resolución	430
11.1.4.	La publicación	432
11.1.5.	La consecuencia para el funcionario	433
11.2.	El cese en el anterior puesto de trabajo	433
11.2.1.	La necesidad del cese y su excepción	434
11.2.2.	El plazo y su cómputo	434
11.2.3.	El aplazamiento normal y excepcional del cese	436
11.2.4.	La materialización del cese y su notificación ..	436
11.3.	La toma de posesión del nuevo puesto de trabajo	437
11.3.1.	El plazo y su cómputo	437
11.3.2.	Las prórrogas de incorporación o de toma de posesión	438
11.3.3.	El efecto del plazo posesorio, una vez tomada posesión, y sus excepciones	438
11.3.4.	Las consecuencias de la falta de posesión ..	440
11.3.5.	La previa declaración de no incompatibilidad ..	440
11.3.6.	La materialización de la posesión	441
A)	¿Es necesario otra vez volver a jurar o prometer?	442
B)	Los sujetos intervinientes	443
C)	La formalización documental: el acta de toma de posesión	444
12.	Los concursos atípicos	446
12.1.	El concurso selectivo con plan de empleo	446
12.2.	El concurso excepcional sin plan de empleo	448
12.3.	El concurso de preferencias para ciertos funcionarios	449
12.4.	El concurso específico	454
12.4.1.	Origen	455
12.4.2.	Regulación actual	455
12.4.3.	Caracteres	456
12.4.4.	Justificación	457

12.4.5.	El contenido de las bases y de la convocatoria	458
12.4.6.	Las dos fases potestativas	459
A)	La actuación de la primera fase	459
B)	La actuación de la segunda fase	459
a)	La memoria	460
b)	La entrevista	461
12.4.7.	Las puntuaciones de las dos fases	464
12.4.8.	La especialidad en la Comisión de Valoración ..	465
12.4.9.	La precisión en el acta	468
12.4.10.	El candidato elegido	468
12.4.11.	La pérdida del control judicial	468
12.4.12.	La crítica doctrinal	469
VII.	LA LIBRE DESIGNACIÓN	473
1.	Definición	475
2.	Su excepcionalidad	476
3.	Justificación y finalidad	480
4.	Origen y evolución	483
5.	Regulación	486
6.	Caracteres	486
6.1.	Sólo es para funcionarios de carrera, propios o de otra Administración Pública	486
6.2.	Para puestos de trabajo así clasificados en la RPT ..	487
6.3.	Requiere una convocatoria, un procedimiento ..	487
6.4.	Basada en la confianza y la fidelidad política	487
6.5.	Máxima discrecionalidad	489
6.6.	Politización del funcionario	491
6.7.	Un fraude a los principios constitucionales	491
6.8.	Es contraria al principio de carrera funcional ..	492
6.9.	Temporalidad	493
6.10.	Excepcional	493
6.11.	Denostada, pero apetecida	493
7.	La libre designación es un concurso	494
8.	Posibilidad en la Administración local	495
9.	Puestos que pueden cubrirse por libre designación y su constancia en la RPT	496
10.	El procedimiento	498

10.1.	Las bases de la convocatoria: contenido, aprobación y publicación	498
10.2.	La convocatoria: contenido, aprobación y publicación	499
10.3.	La tramitación promovida para y por los aspirantes	500
10.3.1.	El plazo de presentación de solicitudes	501
10.3.2.	Los participantes y la admisión de la movilidad externa	501
10.3.3.	El informe necesario previo al nombramiento	502
10.4.	El nombramiento o designación, su motivación y publicación	503
11.	La imposibilidad de dejar desierto el puesto de trabajo	505
12.	El cese en el anterior puesto de trabajo y la toma de posesión en el nuevo	507
13.	La crítica doctrinal y lo que debiera ser la libre designación	507
VIII.	OTROS SISTEMAS DE PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	511
1.	Los sistemas definitivos y de designación directa	514
1.1.	En base a una causa objetiva	515
1.1.1.	Por existencia de un plan de empleo: la reasignación directa de efectivos	515
1.1.2.	El libre traslado condicionado	520
1.1.3.	El traslado por motivos de salud	523
1.2.	En base a causas subjetivas	525
1.2.1.	La permuta	525
1.2.2.	Por ser ya funcionario de carrera y haber superado un procedimiento selectivo libre	529
2.	Los convenios de reasignación de personal a otra Administración Pública	530
3.	Los sistemas temporales y de designación directa	532

3.1.	La adscripción provisional	533
3.1.1.	Definición	533
3.1.2.	Legislación aplicable	533
3.1.3.	Los supuestos tasados	534
3.1.4.	La obligación de proveer definitivamente el puesto de trabajo asignado provisionalmente	536
3.1.5.	Los nombramientos provisionales en las Corporaciones locales, que se convierten en definitivos de hecho: el origen de ellos	538
3.1.6.	La ausencia de la regulación provisional auténtica	541
3.1.7.	Lo provisional no consolida grado	542
3.2.	La comisión de servicios	543
3.2.1.	La comisión de servicios era exclusivamente una cesión de funcionarios locales a otras Administraciones Públicas	543
3.2.2.	La comisión de servicios hoy es un sistema temporal de provisión de los puestos de trabajo	544
4.	Otros mecanismos o sistemas ya inexistentes o inoperantes	549
4.1.	La redistribución de efectivos	549
4.2.	La movilidad por cambio de adscripción de puesto de trabajo	549
IX.	LA PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A LOS FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL	551
1.	El desconcierto variable normativo y la legislación aplicable	553
2.	La progresiva desestatalización y la mayor dependencia de las Comunidades Autónomas	563
3.	La desafortunada primera experiencia de los baremos específicos	568
4.	La desviación de algunas Corporaciones locales en sus obligaciones y las correcciones normativas	572
5.	Los sistemas de provisión de los puestos de trabajo y sus preferencias	576

6.	El concurso	577
6.1.	Sistema normal y principal basado en méritos ..	577
6.2.	Las vacantes del concurso	578
6.3.	Clases de concursos y su duración máxima	578
6.4.	Las relaciones individualizadas de méritos generales	579
6.5.	El concurso ordinario	580
6.5.1.	Las bases	581
A)	El contenido	581
B)	Los méritos	582
a)	Los méritos generales, su valoración y acreditación	582
b)	Los méritos autonómicos, su valoración y acreditación	591
c)	Los méritos específicos del puesto de trabajo, su valoración, acreditación y finalidad ..	599
C)	La puntuación mínima	611
D)	Los participantes	612
E)	El Tribunal de valoración	613
F)	La aprobación	614
6.5.2.	La convocatoria: aprobación y publicación ..	614
6.5.3.	La tramitación: las solicitudes y la actuación del tribunal de valoración	616
6.5.4.	La resolución, los nombramientos y su publicación	618
6.5.5.	La posesión y el previo cese, si fuese necesario	620
6.6.	El concurso unitario	622
6.6.1.	Definición	622
6.6.2.	Caracteres	622
6.6.3.	Supuestos en que se produce	623
6.6.4.	La convocatoria duplicada en el concurso unitario y en el ordinario, condicionada	624
6.6.5.	El procedimiento	625
A)	Las bases	625
B)	La convocatoria	625

C)	Los participantes	626
D)	Caso especial de exención de la obligación de concursar	627
E)	Las solicitudes	628
F)	El tribunal de valoración y su actuación	628
G)	La resolución y publicación	629
6.6.6.	La toma de posesión y el previo cese	630
7.	La libre designación	631
7.1.	Su origen y evolución	631
7.2.	Su comparación con las ternas franquistas, que eran más objetivas: la vuelta a las mismas	634
7.3.	Definición	637
7.4.	Caracteres	637
7.5.	Motivación	641
7.6.	Los puestos de trabajo para los que es posible	642
7.7.	El procedimiento	643
7.7.1.	Las bases	643
7.7.2.	La convocatoria y su publicación	644
7.7.3.	Las solicitudes	645
7.7.4.	La resolución y su dación de cuenta al Pleno	656
7.7.5.	La libre designación desierta por falta de aspirante: el olvido normativo	648
7.8.	El cese y la toma de posesión	650
7.9.	La STC 235/2000, de 5 de octubre, y la libre designación	650
7.9.1.	La excesiva dilatación en el tiempo entre el inicial recurso y la sentencia	651
7.9.2.	Los impugnantes	651
7.9.3.	El objeto de las impugnaciones	652
7.9.4.	La justificación de la libre designación, que es constitucional	652
7.9.5.	El sistema de libre designación está ya implantado en las Administraciones Públicas y es constitucional	653
7.9.6.	La libre designación no supone un poder omnímodo en manos de la Administración Pública, pues en ella está también presente el mérito y la capacidad	654

7.9.7.	El meollo de la cuestión: la libre designación hace parcial al funcionario, pero no tanto para el TC	655
7.9.8.	Para el TC la libre designación sólo tiene un cierto margen de libertad y se ha de resolver por el historial del candidato	659
7.9.9.	La discrecionalidad está condicionada a la aptitud profesional del candidato	659
7.9.10.	La libre designación y el libre cese. Si esto puede afectar a la imparcialidad del funcionario	661
7.9.11.	El que se meta en la libre designación, ya sabe a lo que va	663
7.9.12.	La moral que da el voto particular	663
8.	La permuta como extraño sistema de provisión definitiva	667
9.	Los sistemas temporales	670
9.1.	Para funcionarios de carrera de la Escala de Habilitación Nacional	670
9.1.1.	La sustitución	670
9.1.2.	La provisionalidad	672
9.1.3.	La comisión de servicios	675
9.1.4.	La acumulación de puesto de trabajo	678
9.2.	Para funcionarios que no forman parte del Cuerpo Nacional	680
9.2.1.	La accidentalidad	681
9.2.2.	La interinidad	683
9.3.	Las comisiones circunstanciales	687
10.	Las excepciones al régimen general	689
10.1.	Comunidad Foral de Navarra	689
10.2.	País Vasco	690
10.3.	Municipios de Madrid y Barcelona	692
10.4.	El régimen de las grandes ciudades y Cabildos Insulares Canarios	694
11.	Hay muchos puestos de trabajo vacantes	695

X.	LA PÉRDIDA DEL PUESTO DE TRABAJO	699
1.	Una brecha en los derechos a la inamovilidad y a la promoción profesional	701
2.	La posibilidad es únicamente en su previsión legal	703
3.	La imprescindible existencia de otro puesto de trabajo en la RPT	704
4.	La necesaria motivación y la ausencia de arbitrariedad	705
5.	El cese de los funcionarios propios	708
5.1.	En el puesto de trabajo obtenido por concurso ..	708
5.1.1.	Origen normativo	708
5.1.2.	Los supuestos tasados: la excepcionalidad	709
5.1.3.	La necesidad del expediente contradictorio	713
5.1.4.	La resolución final motivada	714
5.1.5.	El pase a desempeño provisional de otro puesto de trabajo	715
5.2.	En el puesto de trabajo obtenido por libre designación	716
5.2.1.	Origen normativo	716
5.2.2.	La libertad para ser cesado	717
5.2.3.	La ausencia de expediente contradictorio ..	718
5.2.4.	La motivación	719
	A) La motivación descafeinada o incompleta ..	719
	B) La auténtica causa: la pérdida de la confianza	720
	C) El choque con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre	720
	D) Toda discrecionalidad debe ser motivada ..	720
	E) La motivación en la jurisprudencia del TS ..	722
	F) La motivación necesaria, cuando están en juego derechos fundamentales	722
5.2.5.	El pase a desempeño provisional de otro puesto de trabajo	730
6.	El cese de los funcionarios con habilitación de carácter nacional	730
6.1.	El silencio normativo para los puestos obtenidos por concurso y su imposibilidad	730

6.2.	En el puesto de trabajo obtenido por libre designación	731
6.2.1.	El origen y la situación de expolio	731
6.2.2.	La situación actual: el aumento de las garantías y las limitaciones del cese	732
6.2.3.	La posible consecuencia: coleccionar funcionarios	734
6.2.4.	La desinfluencia política es la causa del cese	735
7.	El cese por otros motivos	735
7.1.	Por la pérdida de la condición de funcionario de carrera	736
7.2.	Por sanción disciplinaria y/o penal	737
7.3.	Por pase a una situación administrativa, en la que no se reserva el puesto de trabajo	737
7.4.	Por otras causas	738
XI.	LA LEGISLACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	739
1.	Comunidades Autónomas que han legislado de forma general para las entidades locales	742
1.1.	Comunidad Autónoma de Aragón	742
1.2.	Comunidad Autónoma de Canarias	744
1.3.	Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha	745
1.4.	Comunidad Autónoma de Cataluña	746
1.5.	Comunidad Autónoma de Extremadura	750
1.6.	Comunidad Autónoma de Galicia	751
1.7.	Comunidad Autónoma de Madrid	754
1.8.	Comunidad Foral de Navarra	754
1.9.	Comunidad Autónoma del País Vasco	759
1.10.	Comunidad Autónoma de La Rioja	764
1.11.	Comunidad Autónoma Valenciana	766
2.	La completa regulación en materia de Policía local	769
2.1.	Comunidad Autónoma de Andalucía	769
2.2.	Comunidad Autónoma de Aragón	771
2.3.	Comunidad Autónoma del Principado de Asturias	772
2.4.	Comunidad Autónoma de Canarias	772
2.5.	Comunidad Autónoma de Cantabria	775

2.6.	Comunidad Autónoma de Castilla y León	777
2.7.	Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha	780
2.8.	Comunidad Autónoma de Cataluña	782
2.9.	Comunidad Autónoma de Extremadura	783
2.10.	Comunidad Autónoma de Galicia	785
2.11.	Comunidad Autónoma de Illes Balears	786
2.12.	Comunidad Autónoma de Madrid	787
2.13.	Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ..	789
2.14.	Comunidad Foral de Navarra	792
2.15.	Comunidad Autónoma del País Vasco	793
2.16.	Comunidad Autónoma de La Rioja	798
2.17.	Comunidad Autónoma Valenciana	799
3.	Lo regulado para los funcionarios del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento	801
3.1.	Comunidad Autónoma de Andalucía	802
3.2.	Comunidad Autónoma de Cataluña	802
3.3.	Comunidad Foral de Navarra	803
3.4.	Comunidad Autónoma del País Vasco	804
	Bibliografía	805