

## ÍNDICE SISTEMÁTICO

NOTA INTRODUCTORIA (1. <sup>a</sup> EDICIÓN) .....	9
NOTA INTRODUCTORIA (2. <sup>a</sup> EDICIÓN) .....	13
NOTA INTRODUCTORIA (3. <sup>a</sup> 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 desacierto 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 CONVOCA-TORIA. . . . .	714
4.	LA ANULACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS: CONSE-CUENCIAS 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 EM- PLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES (INTERINOS Y LABORA- LES). . . . .	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
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> . . . . .	821