

ÍNDICE

INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA

AMPARO MATEU CERDÀ

1. La necesidad de innovar
 1. 1. *Motivos que justifican la necesidad de abordar estrategias de cambio de los procesos de selección*
 1. 2. *La situación del Ayuntamiento de València: El Diagnóstico de Partida. Datos relevantes*
 2. Medidas previas
 3. Ámbitos de la innovación
 3. 1. *El diseño*
 3. 2. *Los Órganos Técnicos de Selección*
 3. 3. *El procedimiento*
 4. El gran reto: la Ley 20/2021 y las mejoras del Ayuntamiento de València
- Bibliografía

INNOVAR EN SELECCIÓN, CON LA EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD COMO PILAR DEL CAMBIO

VIRGINIA VALERO AMORÓS

1. Los motivos del cambio
2. Los principios sobre los que pivota el cambio: capacidad e igualdad
3. La transformación de los procesos selectivos de oferta pública
 3. 1. *Situación de partida*
 3. 2. *Las convocatorias de oferta pública tras la implementación de los cambios*
 3. 2. 1. Preparación y elaboración de las bases
 3. 2. 2. Las pruebas selectivas
 3. 3. *Bolsas temporales genéricas*
 3. 3. 1. La situación de partida
 3. 3. 2. Las características de la bolsa genérica de grupo A
 3. 3. 3. Los resultados y primeras valoraciones
4. Bibliografía

EXPERIENCIA INNOVADORA PILOTO EN SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL AYUNTAMIENTO DE EL CAMPELLO: “APLICANDO LAS EMOCIONES EN LA COBERTURA DE VACANTES ¿TRUCHA O SALMÓN?: TÚ DECIDES”

MARÍA TRINIDAD MARTÍNEZ SANZ

1. Tiempos para el cambio. Situación inicial y punto de partida. Objetivo ¿Trucha o Salmón? Tú eliges

2. Prueba piloto de procesos selectivos
 2. 1. *Primeros pasos*
 2. 2. *Pruebas de conocimientos*
 2. 3. *Pruebas inteligencia y competencias*
 2. 4. *Prueba piloto de procesos selectivos*
 2. 5. *Experiencia con las pruebas de inteligencia*
3. Proceso de selección bolsa de trabajo de técnicos de cultura
4. Ejemplos de Pruebas situacionales prácticas
5. Materialización del objetivo inicial
6. Evaluación y Seguimiento del proyecto
7. Reflexiones, retos y conclusiones finales. Otras experiencias prácticas

INNOVACIÓN EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO A PARTIR DE LA LEY 4/2021 DE FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

ANDRÉS BOIX PALOP

ALBA SORIANO ARNAZ

1. Problemas de los actuales modelos de selección de personal empleado público
 1. 1. *Pruebas memorísticas*
 1. 2. *Efectos discriminatorios*
 1. 3. *Costes personales, sociales y de oportunidad*
 1. 4. *Rigidez de los procedimientos selectivos y problemas asociados*
 1. 4. 1. Temporalidad
 1. 4. 2. Quiebras en el sistema de acceso
 1. 4. 3. Envejecimiento de las plantillas
2. Algunas soluciones en la nueva Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (LFPV)
 2. 1. *L'Escola Valenciana d'Administració Pública*
 2. 2. *Reducción de las quiebras generadas por el uso abusivo del personal temporal*
 2. 3. *Medidas específicamente dirigidas a frenar el envejecimiento de las plantillas y algunos de sus efectos*
 2. 4. *Eficacia y eficiencia en la gestión de los procesos selectivos*
 2. 5. *Medidas dirigidas a reducir la discriminación*
 2. 5. 1. Sistema de becas y ayudas
 2. 5. 2. Acceso de personas con discapacidad y diversidad funcional
3. Soluciones posibles en el marco jurídico actual
 3. 1. *Laboralización de puestos de trabajos*
 3. 2. *La modificación de los sistemas selectivos de acceso a los puestos de carácter funcional*
 3. 2. 1. Puestos de trabajo de naturaleza funcional que requieran estudios universitarios
 3. 2. 2. Puestos de trabajo de naturaleza funcional que no requieran estudios universitarios
 3. 2. 3. Puestos de trabajo de naturaleza laboral y acceso del personal laboral a puestos funcionariales
4. Conclusiones
5. Bibliografía

UNA REVISIÓN CRÍTICA A LOS INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU VALIDEZ EN LA ADMINISTRACIÓN DEL S. XXI

CONCEPCIÓN CAMPOS ACUÑA

1. Introducción: la flexibilidad como premisa de la gestión de personas
 2. Instrumentos de planificación de las personas y su conexión con el modelo de administración
 2. 1. *La planificación de recursos humanos: una realidad inexistente*
 2. 2. *El papel de las Ofertas de Empleo Público y la permanente demora en su ejecución*
 3. Registros de personal y relación de puestos de trabajo
 3. 1. *Registros de personal y Gestión integrada de recursos humanos*
 3. 2. *Las Relaciones de Puestos de Trabajo*
 4. Una aproximación colateral al escenario de la temporalidad en el empleo público
 4. 1. *El contexto de una realidad transformadora: la gestión pública postcovid*
 4. 2. *Disonancias y discrepancias entre oferta y demanda: la temporalidad*
 5. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: proyección sobre los retos del empleo público
 5. 1. *La temporalidad endémica como patología organizativa del sector público*
 5. 2. *El Plan de Recuperación como (posible) solución a la problemática en la gestión de personas en el sector público*
 5. 3. *Medidas para reducir la temporalidad en el empleo público*
 6. Conclusiones: planificación, gestión y evaluación de recursos humanos como retos de futuro
- Bibliografía

RETOS JURÍDICOS EN LA APROBACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

MARÍA DAPENA GÓMEZ

1. Análisis de la selección de personal en las entidades locales: contexto general
 1. 1. *Marco constitucional*
 1. 2. *Marco normativo de carácter básico*
2. Problemática práctica: la complejidad de la gestión de personal en el sector público local
 2. 1. *El ejercicio de la función de recursos humanos en las Entidades Locales: características*
 2. 2. *La problemática asociada a la selección de personal en las Entidades Locales: retos jurídicos*
 2. 3. *Los ejes vertebradores del sistema de selección de personal*
3. Conclusiones
4. Bibliografía

LOS SISTEMAS DE SELECCIÓN EN LA LEY 20/2021 DE REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO: ESPECIAL ATENCIÓN A LOS LÍMITES PARA VALORAR MÉRITOS

ADRIÁN TODOLÍ SIGNES

1. La reducción de la temporalidad
2. Los sistemas de selección en la estabilización del empleo temporal
 2. 1. *Tipología de sistemas de selección en la estabilización del empleo temporal*
 2. 2. *Plazas estructurales y dotadas presupuestariamente*
 2. 3. *Ocupados ininterrumpidamente de forma temporal*
 2. 4. *Tres años antes de 31 de diciembre de 2020 o de 1 de enero de 2016*
 2. 5. *La DA 8.ª y la posible atenuación de los requisitos*
 2. 6. *También para el Sector Público*
3. La Constitucionalidad del concurso de méritos
 3. 1. *El test de constitucionalidad del concurso para los funcionarios de carrera*
 3. 2. *El concurso en el personal laboral*
4. El carácter básico o dispositivo de los sistemas de selección decididos por la Ley 20/2021
 4. 1. *El concurso-oposición*
 4. 2. *Concurso de méritos*
5. Límites a la valoración de méritos en la fase de concurso
 5. 1. *Antigüedad*
 5. 2. *Cuerpo, escala, categoría o equivalente*
 5. 3. *Experiencia en la Administración convocante*
 5. 4. *Servicios prestados según tipo de contrato*
 5. 5. *Servicios prestados en la Administración Pública o el sector privado*
 5. 6. *Obligación de incluir otros méritos además de los servicios prestados*
6. Conclusiones

LÍMITES JUDICIALES AL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y DE CONSOLIDACIÓN DE PLANTILLAS EN EL SECTOR PÚBLICO

CARLOS L. ALFONSO MELLADO

1. Introducción
2. Principios legales y constitucionales en materia de selección y acceso
3. El régimen legal de la negociación colectiva en el empleo público
 3. 1. *Dualidad de sistemas: funcional y laboral*
 3. 2. *Principios esenciales de la negociación colectiva en el empleo público*
 3. 3. *Eficacia de lo negociado*
4. Posibilidades y límites de la negociación sobre selección y consolidación de empleo en el ámbito público
 4. 1. *Posibilidades y límites generales: la diferencia entre lo general y lo particular*
 4. 2. *Algunas materias especialmente destacables*
5. Unas breves conclusiones
6. Bibliografía citada

LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

TOMÁS SALA FRANCO

1. La normativa aplicable
2. El alcance de la temporalidad en el empleo público
3. Las soluciones de futuro: la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público
 3. 1. *Las modificaciones del EBEP*
 3. 2. *Las medidas específicas territoriales y sectoriales*
 3. 3. *Las medidas de seguimiento de la temporalidad en el empleo público*
4. Corolario

EL PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: ESCENARIOS POSIBLES A PARTIR DE LA DA 17.ª EBEP Y DEL RDLEY 32/2021

IGNASI BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ

1. Introducción
2. La doctrina jurisprudencial a partir del asunto *IMIDRA*
3. El marco normativo resultante de la Ley 20/2021 y del RDLEY 32/2021: escenarios posibles
 3. 1. *¿Doctrina de los actos separables?*
 3. 2. *Superación plazo máximo de permanencia: ¿Nulidad del contrato o ineficacia contractual sobrevinida ex lege?*
 3. 2. 1. Superación del plazo máximo de permanencia y nulidad del contrato
 3. 2. 2. Superación del plazo máximo de permanencia e ineficacia contractual sobrevinida ex lege
 3. 3. *Ilícitud ab origine del contrato por circunstancias de la producción o de sustitución y la superación del “plazo máximo de permanencia”*
 3. 4. *Sucesión “combinada” de contratos temporales abusiva*
 3. 5. *Contratos temporales vinculados a “programas de activación para el empleo”*
 3. 6. *Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea (DA 5.ª RDLEY 32/2021)*
 3. 7. *Una breve referencia a los (eventuales) indefinidos no fijos (del futuro)*
4. (Breve) Valoración final
5. Bibliografía

ALGUNAS CATEGORÍAS PROPIAS DEL DERECHO COMÚN EN AUXILIO DEL ATROPELLO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL ÁMBITO PÚBLICO

ALBERTO AYALA SÁNCHEZ

1. Introducción

2. Punto de partida: contrato de interinidad por vacante y Directiva 99/70
3. Algunas figuras de Derecho común
 3. 1. *Algunas consideraciones introductorias sobre los fines jurídicos anormales*
 3. 2. *El abuso del derecho*
 3. 3. *El fraude de ley*
4. El principio pro operario como canon hermenéutico dentro de los principios generales del Derecho
5. A modo de reflexión final
6. Bibliografía

PERSONAL LABORAL DOCENTE EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

ELENA GARCÍA TESTAL

1. Introducción: el marco jurídico vigente en la LOU
 2. Las figuras contractuales específicas en la LOU: elementos comunes
 2. 1. *Las fuentes de regulación de las modalidades contractuales*
 2. 2. *Límites a la contratación de personal docente e investigador*
 3. Una aproximación a la contratación laboral de profesores/as asociados/as
 3. 1. *Régimen jurídico previsto en la LOU*
 3. 2. *Uso abusivo y desajuste en la contratación del profesorado laboral temporal en las universidades públicas*
 3. 2. 1. Sobre el recurso a la figura de profesorado asociado
 3. 2. 2. Sobre la constatación del incumplimiento de los requisitos legales: nulidad o fraude de ley
 3. 2. 3. Sobre la sucesión de contratos irregulares en las universidades
 4. La contratación laboral de personal docente interino o sustituto: diversidad de regulaciones como característica principal de su régimen jurídico
 5. La contratación laboral de personal docente en el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario: ¿solución a los conflictos planteados?
- Bibliografía

¿TAMBIÉN DEBEN PREVALECER EN EL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL LA IGUALDAD, EL MÉRITO Y LA CAPACIDAD EN EL ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO? ACERCA DE LAS BOLSAS DE EMPLEO COMO FORMA DE ACCESO A LAS VACANTES TEMPORALES EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y LA SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S. A

J. JESÚS DE VAL ARNAL

1. Introducción. El Sector Público Institucional
2. La Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, SA y su bolsa, como límite a la aplicación del art. 15 del LET y la concatenación de contratos
 2. 1. *El acceso al empleo público mediante las bolsas de empleo*
 - A) El sector sanitario
 - B) El personal de Justicia
 - C) El sector educativo
 - D) Las bolsas de empleo en la Administración Local
3. La aplicación de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo en el Sector Público Institucional
4. Conclusiones
5. Bibliografía

EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN ITALIA: PRINCIPIOS RELEVANTES Y SISTEMAS INNOVADORES

GIUSEPPINA PENSABENE LIONTI

1. La planificación financiera de los recursos en materia de acceso al empleo público: principios e instituciones relevantes
 1. 1. *La función desarrollada por la Corte dei Conti*
 1. 2. *La relevancia del "Piano triennale del fabbisogno di personale" para la contratación de los empleados públicos*
2. Las múltiples y variadas formas de contratación en el empleo público italiano
 2. 1. *La regulación y el funcionamiento de las "graduatorie" y de la "mobilità"*
 2. 2. *La regla del concurso para el acceso a la función pública*
 2. 3. *Las posibles excepciones al concurso*
3. Los nuevos principios que rigen los procedimientos selectivos de acceso al empleo público
 3. 1. *Las novedades previstas por la reforma Madia y su incumplimiento*
4. La heterogeneidad de los sistemas de acceso
5. El sistema innovador de acceso al empleo público previsto por la reforma Draghi de 2021 para la actuación del PNRR
6. Conclusiones
7. Bibliografía