

Marta Safont Valencia

**LOS SISTEMAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y
SUS PROBLEMÁTICAS**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

dirigido por la Dra. Maria Inés Gil Casión

Grado de Relaciones Laborales



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona
2021

Este TFG se ha realizado en la modalidad de:

✓ Trabajo de investigación

- Revista Catalana de Derecho Público

- Normas para autores:

<http://revistes.eapc.gencat.cat/index.php/rcdp/about/submissions#onlineSubmissions>

(Fecha consulta: 10/11/2020)

I. PRESENTACIÓN TFG

El presente trabajo de final de grado (en adelante, TFG) ha sido impartido en **modalidad de trabajo de investigación** estableciendo como modelo la **Revista Catalana de Derecho Público** ya que es una revista especializada en el área de conocimiento sobre el tema del trabajo relacionado con el acceso a la función pública y sus artículos están relacionados con cualquiera de las disciplinas del derecho público.

La elección de esta temática se basa en que considero que es un **tema de interés actual** para la sociedad en general puesto que para que una Administración Pública se adapte al contexto y a las necesidades de la sociedad es indispensable que ésta se componga por funcionarios al nivel de las peticiones de la ciudadanía.

El **objetivo** del presente trabajo es analizar los sistemas de acceso al empleo público y la fragmentación del empleo público local, realizando críticas a los sistemas de acceso actuales y examinando diversa jurisprudencia en relación a la extensión e indemnización del funcionario interino.

El **método** utilizado a lo largo del trabajo es la búsqueda bibliográfica de diferentes autores sobre el tema extrayendo los comentarios de éstos sobre el Estatuto del Empleado Público, los principios constitucionales de mérito y capacidad y otra normativa. Asimismo, también he analizado diversas sentencias relevantes sobre el acceso a la función pública.

La **estructura** del trabajo la he dividido en diferentes apartados. Tras la presentación se incluye el artículo de la Revista Catalana de Derecho Público el cual contiene diversas secciones. Primeramente, he determinado cuales son los preceptos constitucionales relevantes en relación a la temática. Seguidamente, he analizado los sistemas de acceso al empleo público, estableciendo subapartados analizando profundamente cada uno de ellos, dichos sistemas son la oposición, el concurso-oposición y el concurso. Posteriormente, he investigado sobre el empleo público local y la fragmentación de éste. A continuación, una vez realizado todo el análisis he extraído algunas críticas hacía dichos sistemas. Para finalizar, he llevado a cabo un análisis sobre si los funcionarios interinos tienen derecho a una indemnización cuando se extingue su relación estatutaria teniendo en cuenta diferente jurisprudencia. Se complementa el articulo con unas referencias del TFG y se cierra con el índice general del TFG.

Cabe destacar que he realizado dos trabajos de fin de grado ya que estoy cursando el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales, este trabajo de investigación está enfocado en el Grado de Relaciones Laborales en la disciplina de Derecho Administrativo y el otro trabajo de investigación se orienta en el Grado de Derecho en la materia de Derecho Constitucional. No obstante, ambos están conectados entre ellos.

II. LISTADO DE ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
Et. Al.	«y otros»
FJ	Fundamento jurídico
LBRL	Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
LOGSE	Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.
Nº	Número
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ M	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid
Rec.	Recurso
RD	Real Decreto
RGIPP	Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TREBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

III. REVISTA CATALANA DE DERECHO PÚBLICO

LOS SISTEMAS DE SELECCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SUS PROBLEMÁTICAS

Marta Safont Valencia *

Resumen

En la Administración Pública se producen cambios constantemente, y estos cambios provocan nuevas necesidades. La función pública siempre que sea posible tiene que mejorar su eficiencia y eficacia ya que es la encargada de garantizar derechos y prestar servicios. La gestión de personas dentro de la Administración es un aspecto fundamental para poder afrontar los cambios, ya que el reclutamiento y la elección de los mejores candidatos depende de los procesos selectivos empleados para ello, consecuentemente es necesario que para cada puesto concreto de trabajo se estipule un procedimiento de selección adecuado para las funciones a desempeñar. Dichos procedimientos selectivos de acceso a la función pública son el concurso, el concurso-oposición y la oposición. El Estatuto Básico del Empleado Público procura mejorar la regulación del ingreso a la función pública. La problemática aparece cuando muchas Entidades Públicas no contemplan la importancia que tienen estos procesos de selección de personal para poder alcanzar una Administración Pública de calidad. Las bases de las convocatorias también son unos elementos a los cuales no se le dan la importancia que deberían de tener ya que éstas son las encargadas de dirigir el proceso selectivo, y por ello, no elaborar unas bases para la correcta selección del personal puede infringir la garantía de los derechos de los participantes.

Palabras clave: sistemas de selección; acceso a la función pública; oposición; concurso-oposición, concurso; empleo público local; mérito y capacidad; extinción e indemnización de los funcionarios interinos; Administración Pública; fragmentación

THE SELECTION SYSTEMS IN THE PUBLIC SERVICE AND THEIR PROBLEMS

Abstract

Changes are constantly taking place in the Public Administration, and these changes provoke new needs. The public function, whenever possible, has to improve its efficiency and effectiveness since it is in charge of guaranteeing rights and providing services. The management of people within the Administration is a fundamental aspect to be able to face the changes, since the recruitment and retention of the best candidates depends on the selection processes used for it, and that is why, for each specific position of work, adequate selection procedure must be stipulated for the functions to be performed. The personnel selection procedures to access the public function are the competition, the competition-opposition and the opposition. The Basic Statute of the Public Employee seeks to improve the regulation of entry to the public function. The problem appears when many Public Entities do not consider the importance of personnel selection processes in order to achieve a quality Public Administration. The bases of the calls are an element that is not given the importance it should have since it is in charge of directing the selection process. Failure to prepare a basis for the correct selection of personnel may inflict the guarantee of the rights of the participants.

Keywords: selection systems; Access to the public function; opposition; contest-opposition, contest; local public employment; merit and capacity; extinction and compensation of interim officials; Public administration; fragmentation of local public employment

* Marta Safont Valencia, graduada en el Doble grado de Derecho y Relaciones Laborales y Ocupación en la Universidad Rovira y Virgili. Facultad de Ciencias Jurídicas. Avenida Catalunya, 35. 43002 Tarragona.

marta.safont@estudiants.urv.cat

***Citación recomendada:** Safont Valencia, Marta (2021). Los sistemas de acceso a la función pública y sus problemáticas. Revista Catalana de Dret Públic, especial.

Sumario

1 Preceptos destacables en el acceso a la función pública

2 Los sistemas de selección de acceso al empleo público

2.1 Oposición

2.2 El concurso-oposición

2.3 El concurso

3 El empleo público local y su fragmentación en los procesos selectivos

4 Criticas a los actuales sistemas de selección

5 Análisis sobre la controversia en relación a la extinción de la relación estatutaria del interino por reincorporación del trabajador al que sustituye e indemnización

6 Algunas conclusiones finales: la reforma en los sistemas de acceso a la función pública

Referencias bibliográficas

Webgrafía

1 Preceptos destacables en el acceso a la función pública

La sistematización de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la Constitución Española (en adelante CE) no precisa su adaptación exclusiva en el proceso de acceso a la función pública, así pues, se produce la prolongación de su vigencia durante toda la vida funcional. En este aspecto cabe destacar la STC 287/1994¹ que fija que el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, además también determina que dichos funcionarios mantengan estas condiciones sin perturbaciones ilegítimas cuando accedan a los empleos.²

Estos principios también se pueden apreciar en el establecimiento de los sistemas de provisión de puestos de trabajo y en el sistema de carrera administrativa y de promoción interna.³

La STC 80/1994⁴ establece que el derecho reconocido en el artículo 23.2 de la CE referente al acceso a la función pública en condiciones de igualdad incluye el acceso y el desarrollo o promoción de la propia carrera administrativa, sin embargo, se excluye el acceso a algunos puestos funcionariales específicos. Asimismo, la CE instaura un sistema estatuario de función pública y decreta un modelo de función pública singularizada por el mérito y la capacidad de los profesionales, que se observa además en el concepto de permanencia persistente. En consecuencia, aparece un método de carrera en el cual los componentes esenciales son la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna, en los se aplica los principios de igualdad, mérito y capacidad.⁵

En ese sentido, debemos citar la STC 365/1993⁶ donde se determina que el derecho contemplado en el artículo 23.2 de la CE es de aplicación mientras sea eficaz la relación funcional, en cambio, es distinta la rigurosidad y la intensidad con los cuales actúan los principios de mérito y capacidad, dependiendo del momento de acceso a la función pública o promoción a la carrera administrativa, distinguiendo entre inicial acceso o del ulterior desarrollo.⁷

¹ Sentencia del TC 287/1994, de 27 de octubre (FJ 3).

² García (2008: 142).

³ Geis (2012: 80).

⁴ Sentencia del TC 80/1994, de 14 de marzo (FJ 3).

⁵ García (2008: 142).

⁶ Sentencia del TC 365/1993, de 13 de diciembre (FJ 7).

⁷ García (2008: 143).

La ley debe ser la fuente introductoria en el acceso a la función pública, como vemos en los artículos 23.2 y 103.3 de la CE. El ingreso a la función pública se hará en condiciones de igualdad de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.⁸

El apartado 3 del artículo 103 de la CE alude a los funcionarios públicos en general, implanta una reserva de ley referido al Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP). Éste se establece como una legislación fundamental en la que se regula la selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas a partir del artículo 55 y siguientes.⁹

A continuación, analizaremos los preceptos constitucionales para profundizar sobre el tema. Primeramente, nos dirigimos al artículo 23.2 de la CE en el cual nos dice: «tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes». Este artículo lo que nos viene a decir es que no es posible establecer un trato diferenciador por las leyes si no se justifica de manera razonada y fundante.¹⁰

El artículo 23.2 de la CE concreta, sin reiterar, el mandato del artículo 14 de la CE en el cual dispone la igualdad ante la ley. El artículo 23.2 de la CE se refiere precisamente al acceso y comprende todos los servidores públicos. Este precepto permite la impugnación toda aplicación concreta de una norma que vulnere el principio de igualdad, cuando no sea justificada o proporcional.¹¹

Seguidamente, el principio de mérito y capacidad está especialmente vinculado con el principio de igualdad, no obstante, no se encuentra regulado en el artículo 23.2 de la CE, sino que se indica en el artículo 103.3 de la CE, dicho principio no se sitúa en la Sección de los derechos fundamentales y libertades públicas. Lo que nos viene diciendo este artículo es el requerimiento general de escoger a los funcionarios teniendo en cuenta sus méritos académicos o profesionales, y, además, se deben valorar si dispone de las competencias necesarias para trabajar en la función pública.¹²

⁸ Vernet (1992: 109).

⁹ Fernández (2015: 79-80).

¹⁰ Lorenzo (2009: 99).

¹¹ Vernet (1992: 111-113).

¹² Morón (2019: 125-126).

Asimismo, el artículo 103.3 de la CE solamente se refiere al acceso a la función pública, mientras que el artículo 23.2 de la CE, como se ha indicado, comprende un abanico de funciones más amplio.¹³

Los principios de igualdad, mérito y capacidad forman el centro de la regulación realizada por el TREBEP. Por ello, la exteriorización de estos principios en la Carta Magna no define que se deba aplicar únicamente en el proceso de acceso a la función pública, más bien extienden su efectividad durante la vida funcionarial. Cabe recalcar que los principios de igualdad, mérito y capacidad deben interpretarse y aplicarse en su conjunto ya que entre éstos hay reciprocidad.¹⁴

En aplicación de los mandatos constitucionales y completándolos, el TREBEP regula los aspectos esenciales del sistema de acceso. En concreto, esto se encuentra regulado en los artículos 55 y siguientes, en éstos se regula los principios rectores en la materia, los requisitos generales para poder participar en los procesos selectivos, las reglas básicas sobre la composición de los órganos de selección y las que se refieren a los sistemas y pruebas selectivas.¹⁵

El TREBEP en su artículo 55.2 exige que la selección de los ciudadanos para acceder a la función pública se lleve a cabo mediante procedimientos en que se garanticen tales principios. Veamos cada uno de ellos por separado, siguiendo el orden en el que aparecen en dicho artículo.¹⁶

El primer principio específico es la publicidad de las convocatorias y sus bases; seguidamente esta la transparencia a lo largo de todo el procedimiento; a continuación, se cita el principio de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección: el cuarto principio es el de independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de dichos órganos; el quinto lugar se establece el principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y, por último, el principio de agilidad en los procesos de selección.¹⁷

Debemos destacar que las normas sobre la selección de los funcionarios se incluyen en el régimen estatutario de la función pública, y tienen el carácter de legislación básica como vemos en el artículo

¹³ Vernet (1992: 118-119).

¹⁴ Morón (2019: 126).

¹⁵ Morón (2019: 127).

¹⁶ Arroyo (2015: 90).

¹⁷ Arroyo (2015: 90).

149.1. 18.^a de la CE.¹⁸

2 Los sistemas de selección de acceso al empleo público

Los sistemas selectivos de acceso a la función pública se establecen como el conducto formal mediante el cual se proyectan los principios mencionados anteriormente. Dichos principios deben dirigir en las pruebas selectivas.¹⁹

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública establece en su artículo 19.1 que: «Las Administraciones Públicas seleccionan su personal, ya sea funcionario o laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas». Por tanto, podemos ver como en dicha ley se establecen tres sistemas de selección: oposición, concurso y concurso-oposición, cada uno de estos procedimientos debe abarcar las reglas, pruebas y temario necesario conforme los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.²⁰

Según el artículo 4.2 del RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado (en adelante RGIPP) define lo siguiente: la oposición consiste en la «la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación». El concurso consiste en «la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos». Y el concurso-oposición en «la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores».²¹

¹⁸ Cantero, et al. (2013: 88).

¹⁹ Parada (2007: 143).

²⁰ Fernández (2015: 259).

²¹ Lorenzo (2009: 182).

En el artículo 61.6 del TREBEP se establece que los procedimientos selectivos de los empleados públicos de carrera corresponderán a los de oposición y concurso-oposición. Sin embargo, si la ley lo prevé cabe la posibilidad de que se pueda establecer el sistema de concurso en la valoración de méritos de manera excepcional.²²

Se puede contemplar la aparición de primacía que establece ley hacia determinados criterios de selección como los conocimientos, capacidades y habilidades de los empleados públicos mediante pruebas objetivas.

El TREBEP asegura que se deben tener en cuenta los conocimientos y capacidades, limita valorar los méritos y garantiza el desempeño de pruebas objetivas en el concurso-oposición. No obstante, el TREBEP no impone ningún sistema de selección, pero la oposición sigue siendo el sistema ordinario en el ámbito de la Administración del Estado y así lo declara la legislación vigente, como, por ejemplo, el artículo 4.1 del RGIPP: «El ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición y, excepcionalmente, del concurso».²³

Dicha preferencia puede observarse por varios motivos. Primeramente, podemos ver que se conforma como sistema de ingreso ordinario la oposición o concurso-oposición, y éstos siempre deben incorporar una o diversas pruebas para establecer la capacidad de los participantes y definir el orden de preferencia. Seguidamente, se concede de manera muy limitada el concurso, en el cual no es necesario la ejecución de este tipo de pruebas objetivas, y, consecuentemente, solo se tienen en cuenta los méritos de los participantes. Y, otro aspecto destacable, es que se establece una limitación en la calificación obtenida en fase de concurso, cuando el sistema de ingreso radique en el concurso-oposición, al indicar que la calificación obtenida será proporcional y no establecerá de ningún modo por sí misma el resultado del procedimiento selectivo.²⁴

²² Morón, (2019: 142).

²³ Lorenzo (2009: 182).

²⁴ García (2008: 140-141).

Asimismo, para la selección de funcionarios de la Administración Local la oposición también es el sistema de selección según el artículo 2 del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos de procedimientos de selección de los funcionarios de la administración local. A pesar de ello, en la práctica no se observa.²⁵

El Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado de 4 de junio de 1998²⁶ manifiesta que la oposición se establece como el método de selección con más objetividad y adecuación para que los principios de mérito y capacidad sean efectivos. El Consejo de Estado se postura por determinar de manera esencial la oposición como el sistema de preferencia de ingreso al servicio público, exceptuando el caso en que no sea posible por la naturaleza o las circunstancias adversas de la plaza.²⁷

Por otro lado, la legislación sobre función pública estatal, autonómica y la concreta de ambas entidades sobre administración local, determina una secuencia de criterios aplicables para los ya mencionados procedimientos de selección. Así pues, deben tener carácter vinculante para cada una de las bases de dichos procesos, de acuerdo a las reglas de la Ley 30/1984, el RGIPP y el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, con el que se aprueban las reglas básicas y programas mínimos del procedimiento de selección de los funcionarios de administración local y las especialidades requeridas por cada ley autonómica de función pública.

2.1 Oposición

La oposición es únicamente el sistema en el que se satisfacen en su totalidad los principios de objetividad, publicidad, igualdad de oportunidades y se eliminan los riesgos de preferencias ya que solamente es posible nombrar el que más méritos obtiene, comprobando dichos méritos a través de las pruebas.²⁸

El sistema de oposición destaca por su competitividad, determinado en la valoración de los

²⁵ Morón (2019: 143).

²⁶ Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado nº de expediente 1489/1998, de 4 de junio de 1998, asunto sobre anteproyecto de la Ley Reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública.

²⁷ Fernández (2015: 105).

²⁸ Lorenzo (2009: 181-183).

participantes mediante exámenes, y dependerá de la puntuación de éstos la preferencia de orden. Este aspecto también ha creado mucho revuelo ya que se considera que se basa en pruebas puramente memorísticas ya que no se efectúan pruebas de contenido práctico, y por ello, no se tienen en cuenta otros tipos de habilidades.²⁹

Con lo cual, este carácter tradicional de pruebas donde se valora esencialmente conocimientos adquiridos memorísticamente provoca, que ocasionalmente, dichos conocimientos tengan poco que ver con las funciones que se van a desempeñar después del ingreso. Es un procedimiento altamente formalizado y en la práctica, tratándose de procedimientos masivos y de los niveles inferiores, bastante aleatorio, aunque al menos exige demostrar amplios conocimientos y una capacidad de estudio relevante. Por eso, la práctica actual administrativa y la legislación intentan corregir esas deficiencias.³⁰

Como hemos mencionado con anterioridad el artículo 19.1 de la Ley 30/1984 establece el requisito de la adecuación entre la prueba a superar y el puesto vacante. Igualmente, el TREBEP también se pronunció al respecto en su artículo 61.2: «los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas». Y, en el ámbito estatal, el artículo 5.2 del RGIPP señala que: «salvo excepciones debidamente justificadas, en los procedimientos de selección que consten de varios ejercicios, al menos uno deberá tener carácter práctico». El RGIPP insiste en que, salvo excepciones, si hay diferentes ejercicios, como mínimo uno de éstos debe ser práctico.³¹

En relación con la legislación en vigencia relativa a los funcionarios de la Administración General del Estado es de aplicación el RGIPP mencionado con anterioridad, en el cual se determina que será la oposición el sistema de acceso general, exceptuando los casos en que sea necesario otro tipo de

²⁹ Morón (2019: 143).

³⁰ Fernández (2015: 103).

³¹ Fernández (2015: 102).

sistema. Seguidamente, la normativa de aplicación en las Comunidades Autónomas no suele determinar ningún sistema preferente.³²

No obstante, en este contexto nos situamos en la GAP/1644/2007³³, de 18 de mayo, por la cual se aprueba y se hacen públicas las bases generales que regirán los procesos selectivos para el acceso a cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat de Cataluña competencia de la Dirección General de Función Pública, en este precepto en su punto 9 hace referencia al desarrollo del proceso selectivo. En el apartado 1 se determina que los procesos selectivos para el ingreso a los cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat de Cataluña convocados por la Dirección General de Función Pública se llevaran a cabo preferente por el sistema de oposición, aunque serán las bases las que acaben determinando el tipo de proceso selectivo. En el apartado 2, nos señala la fase de oposición y nos cita en el punto 9.2: «La fase de oposición constará de las pruebas y/o ejercicios que se determinen en las bases específicas, donde se indicará también la fecha a partir de la cual se iniciarán y el calendario aproximado de su realización. Los/las aspirantes serán convocados/as para cada prueba o ejercicio en llamamiento único y quedarán excluidos/as de la oposición los/las que no comparezcan». Por tanto, Cataluña sí que establece un sistema de preferencia, que, en este caso, del mismo modo que la Administración General del Estado, es la oposición.

Siendo la oposición, por definición, un sistema objetivo de comprobación de las capacidades requeridas para el acceso al empleo público, los Tribunales se han cuestionado si en el marco de ésta pueden llevarse a cabo entrevistas. En algunos casos, los Tribunales han estimado que la entrevista es un medio adecuado para la estimación de los méritos de los aspirantes por lo que no puede tener lugar en la oposición (STS 7064/2008³⁴). Pero también puede encontrarse algún pronunciamiento jurisprudencial en el que se admite el reconocimiento legal y reglamentario de entrevista, por ejemplo, artículo 61 del TREBEP y artículo 45 del RGIPP, y se avala su práctica como método idóneo para seleccionar a los empleados públicos conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, pudiendo desarrollarse cualquier modalidad salvo aquellas incompatibles con los principios

³² Fernández (2015: 106).

³³RESOLUCIÓN GAP/1644/2007, de 28 de mayo, por la cual se aprueban y se hacen públicas las bases generales que regirán los procesos selectivos para el acceso a cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat de Catalunya competencia de la Dirección General de la Función Pública.

³⁴ Sentencia del TS 7064/2008, de 23 de diciembre (FJ 9).

constitucionales sobre los que recae el acceso al empleo público (STS 2212/2011³⁵).³⁶

2.2 El concurso-oposición

Este sistema es una mezcla entre la oposición y el concurso, lo forman diferentes pruebas de capacidad y nivel de méritos. En general, se suele considerar el mejor sistema para seleccionar aspirantes ya que se consigue la mayor conformidad del participante al empleo vacante. La CE al respecto se pronuncia determinando que se puede hacer uso del sistema de la oposición con realización de exámenes, y que el principio de mérito consiente y sostiene la valoración de otros tipos de méritos, entre ellos, la formación o los anteriores empleos.³⁷

Si nos dirigimos al artículo 61 apartado 6 del TREBEP manifiesta la excepcionalidad del concurso y la exigencia de su habilitación por ley para el supuesto específico, pero, no determina un orden de prioridad entre la oposición y el concurso-oposición.³⁸

Como establece el artículo 74 del RGIPP, pese a la denominación normativa de concurso-oposición no cabe entender que deba celebrarse necesariamente en primer lugar la fase de concurso, siendo indiferente el orden de celebración de cada una de las dos fases de este sistema selectivo. Lo relevante es que no resulte desvirtuada la naturaleza de este sistema selectivo, de tal forma que sólo los aspirantes que hayan superado la fase de oposición podrán ser valorados en la fase de concurso y la calificación final del proceso vendría determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en ambas fases (SAN 5028/2009³⁹).⁴⁰

La problemática de este sistema se observa en la vulnerabilidad para usarse en beneficio de personas o grupos específicos, ya que, a través del preciso diseño del procedimiento selectivo, es posible reclamar méritos concretos o no reclamarlos, y evaluarlos de una forma específica, con el fin de beneficiar a ciertos participantes, estableciendo unos requisitos concretos que posee “casualmente” el aspirante. Este hecho crea cierto riesgo ya que puede pasar que se le otorgue más valor a la fase

³⁵ Sentencia del TS 2212/2011, de 28 de marzo (FJ 3).

³⁶ Cantero, et al. (2013: 262).

³⁷ Morón (2019: 144-147).

³⁸ Fernández (2015: 112).

³⁹ Sentencia de la AN 5028/2009, de 4 de noviembre (FJ 4).

⁴⁰ Cantero, et al. (2013: 263).

de concurso frente a la fase de oposición, creando una desigualdad.⁴¹

Actualmente, la normativa que se encuentra en vigor, no es la correcta para reducir dichos riesgos, por ello que se debe tener en cuenta ciertos aspectos como la importancia otorgada a cada una de las fases del concurso-oposición, el nivel de conocimientos exigido y el correcto diseño de cálculo de méritos.

En relación con la importancia otorgada a cada fase del concurso-oposición debe destacarse que la fase de concurso no debe predominar con carácter desproporcionado sobre la fase de oposición. En este aspecto hay que nombrar las pruebas restringidas, por pruebas restringidas entendemos a aquellos procedimientos de selección que tienen por destinatarios a funcionarios interinos, excluyendo a los ciudadanos que no dispongan de vinculación con la Administración, aunque sí que reúnan los requisitos generales. Como el concurso, en el TREBEP, solo puede ser utilizado para los casos establecidos en la ley, el concurso-oposición es posible que se use para, sin ajustarse a la normativa vigente, articular un verdadero concurso fuera de los casos previstos legalmente.⁴²

Podemos determinar en el artículo 61 apartado 3 del TREBEP que únicamente será posible establecer una evaluación a los méritos de los participantes que sea proporcional y que no disponga, de ninguna forma, por sí misma la resolución del procedimiento selectivo.⁴³

La Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, manifiesta en su artículo 95 que, la evaluación de los méritos o nivel de experiencia no conllevará más de un 40% de la puntuación máxima accesible en el procedimiento selectivo. No obstante, no todas las leyes autonómicas más recientes regulan en detalle la cuestión. Así, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, se limita a establecer en su artículo 56.4, que «la valoración de la fase de concurso será proporcionada y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado del procedimiento».⁴⁴

En definitiva, la ley tendría que regularizar más ampliamente los casos en los cuales hay concurso-

⁴¹ Cantero, et al. (2013: 264).

⁴² Fernández (2015: 113).

⁴³ Lorenzo (2009: 186).

⁴⁴ Fernández (2015: 115).

oposición, y debería establecer específicamente el valor asignado a la fase de concurso en el procedimiento selectivo global. Asimismo, la legislación básica tiene que determinar, de manera expresa, el máximo valor y la prohibición de hacer uso de los puntos recibidos en la fase de concurso para superar la fase de oposición.⁴⁵

En referencia al nivel de exigencia de conocimientos en la fase de oposición, éstos deben ser adecuados y comprensibles para que no se diseñen pruebas de capacidad de nivel bajo para que la persona o grupo beneficiario alcance la fase de oposición y se computen sus méritos.⁴⁶

Para asegurar que no se beneficia a nadie es necesario que los órganos de selección que planten las pruebas sean imparciales de manera real y que posean la necesaria especialización técnica. Asimismo, la ley debería determinar la prohibición de superar la parte test con menos del 50% de preguntas correctas.⁴⁷

Se debe destacar también la importancia del buen diseño del cálculo de méritos en la fase de concurso, en relación a la elección de los méritos que deben ser valorados respecto al puesto de trabajo, ya que si se sobrevaloran o infravaloran se verán vulnerados los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, se debe determinar de forma suficiente la baremación y así, evitar dejar al juicio de los órganos de selección la decisión en relación a cuáles son los méritos que se deben valorar.⁴⁸

Sin embargo, en la actualidad se le otorga a la Administración Pública demasiada discrecionalidad tal y como se manifiesta en la STC 27/1991 (FJ 4)⁴⁹: «el artículo 23.2 CE, si bien ha otorgado al legislador un amplio margen en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios y en la determinación de cuáles hayan de ser los méritos y capacidades que se tomarán en consideración». Cabe recalcar que, existe un límite constitucional en dicha discrecionalidad que viene determinado por los principios de igualdad, mérito y capacidad y que, además, el Tribunal Constitucional ha indicado que únicamente se puede determinar requerimientos que tengan relación con el mérito y la capacidad y

⁴⁵Cantero, et al. (2013: 263-264).

⁴⁶ Fernández (2015: 116).

⁴⁷ Cantero, et al. (2013: 267).

⁴⁸ Morón (2019: 144).

⁴⁹ Sentencia del TC 27/1991, de 15 de marzo.

que las bases no se pueden diseñar de manera individual ni concreta.⁵⁰

Por su parte, el legislador básico no ha señalado nada al respecto sobre este tema. Así, nada dijo la Ley 30/1984 sobre los méritos a valorar en los sistemas de concurso y concurso-oposición. En cuanto al TREBEP, sólo dispone en su artículo 61.3 que «los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo».⁵¹

Por tanto, con el fin de evitar las convocatorias para favorecer a determinados individuos sería necesaria la atribución de mayor valor en los baremos a los méritos generales, como, por ejemplo, el expediente académico, ya que un expediente académico bueno justifica que el individuo posee los conocimientos adecuados y dispone de la responsabilidad y voluntad de trabajo.⁵²

En relación a la valoración de la experiencia profesional se debería regularizar, entre ellas, la imposibilidad de la valoración de los servicios prestados de manera eventual. Además, es necesario que se prohíba atribuir mayor puntuación a los servicios prestados en el propio Ente convocante que a los prestados en otros Entes del Sector Público.⁵³

En conclusión, es necesaria la regulación por parte de la ley de los procedimientos de concurso-oposición ya que, si no, cabe la posibilidad de manipulación de éstos para el favorecimiento ilícito a personas concretas. Cabe destacar la existencia del deber de predeterminación normativa que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de los artículos 14 y 23.2 CE.⁵⁴

2.3 El concurso

Este sistema únicamente tiene en cuenta los méritos de los participantes al puesto de trabajo, ente estos méritos se incluyen la formación o la experiencia laboral. En dicho proceso se determina un

⁵⁰ Fernández (2015: 117).

⁵¹ Morón (2019: 145).

⁵² Fernández (2015: 119).

⁵³ Cantero, et al. (2013: 266-267).

⁵⁴ Fernández (2015: 124).

baremo y en cada parte el participante, dependiendo de los méritos acumulados, puede adquirir un máximo de puntos Y, en relación a esos logros, se establece quien adquiere la vacante de empleo ofertada.⁵⁵

Por ello, que el concurso se puede establecer como el sistema adecuado para llevar a cabo la selección de funcionarios para cubrir puestos concretos y que requieren una alta cualificación y experiencia.

Asimismo, el RGIPP se ha pronunciado al respecto y ha establecido el uso excepcional de este sistema cuando sea necesario por la naturaleza de las tareas que se deban realizar. Dado la excepcionalidad otorgada al concurso, este criterio debe interpretarse de manera restrictiva.⁵⁶

Por tanto, el concurso debe quedar relegado a los supuestos en el que el recurso a este sistema selectivo resulte más adecuado en virtud de la naturaleza de las plazas a cubrir o de las funciones a desempeñar, como ya hemos mencionado anteriormente. Esta exigencia de idoneidad no se da en procedimientos selectivos de promoción interna o consolidación de empleo precario sino en aquéllos en los que se trata de seleccionar a personas de excepcionales méritos para el desempeño de puestos de elevada cualificación.⁵⁷

En este sentido, la STS 5638/1994⁵⁸, señala que cuando las normas determinan la exigencia de una justificación especial para la admisión del concurso de méritos, el Tribunal Supremo en su FJ 1 manifiesta que: «es necesario que existan razones justificadas de verdadera entidad, sin que sea suficiente la de que en este puesto haya de valorarse más la experiencia profesional que los solos conocimientos técnicos, o la de que por ser el único puesto técnico haya de realizar multiplicidad de funciones o la de que por esa unicidad de puesto no sirva un teórico sin experiencia, que no podría formarse al lado de los veteranos, que son las razones dadas por el Ayuntamiento demandado, porque, además de que esa conveniencia de experiencia profesional es común a todos o por lo menos a la mayor parte de los puestos de trabajo, es posible su valoración adecuada, a través de un

⁵⁵ Lorenzo (2009: 182).

⁵⁶ Fernández (2015: 125).

⁵⁷ Cantero, et al. (2013: 268).

⁵⁸ Sentencia del TS 5638/1994, de 21 de julio.

concurso-oposición, en el que además también podrían valorarse los conocimientos tanto teóricos, como prácticos».

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en la normativa vigente, la administración que convoca la convocatoria dispone de un gran margen de discrecionalidad para establecer los méritos que se valoraran y los puntos que se les otorgan a éstos, consecuentemente, este hecho puede provocar que las convocatorias se diseñen de manera exclusiva para el acceso de individuos concretos y causar, por tanto, una desigualdad de oportunidades.⁵⁹

En este contexto, es muy adecuado el establecimiento del artículo 61 apartado 6 del TREBEP, el cual exige que para hacer uso del concurso debe haber una ley que lo establezca y solamente será posible de manera excepcional. Este precepto nos demuestra la desconfianza que persiste hacia este sistema.⁶⁰

No obstante, si se publica una ley que da autorización a la utilización del concurso, pero no concurren el requisito de “circunstancia excepcional”, es posible que declare la inconstitucionalidad de ésta por la vulneración del artículo 23.2 de la CE ya que no se ha utilizado un sistema selectivo ajustado a los principios de mérito y capacidad.⁶¹

3 El empleo público local y su fragmentación en los procesos selectivos

La Función Pública Local se ha visto sometida a los procesos de reforma que han experimentado las legislaciones básicas de régimen local y el estatuto funcional. La simultaneidad de la tramitación de ambas y, más decisivamente, la culminación exclusivamente de la relativa a las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos han determinado que la incidencia de los cambios sobre la Función Pública Local haya sido cuantitativamente desigual pero cualitativamente trascendentales.⁶²

Cabe destacar que el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LBRL), el cual establece que los funcionarios al servicio de la

⁵⁹ Cantero, et al. (2013: 264-265).

⁶⁰ García (2008: 140).

⁶¹ Cantero, et al. (2013: 263).

⁶² Fuentetaja (2007: 59-60).

Administración local se rigen por el TREBEP, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1. 18.ª de la CE.⁶³

Las normas básicas referentes a los procedimientos de selección de personal al servicio de la Administración Local se encuentran en los artículos 100, 101 y 102 de la LBRL, éstas se complementan con lo establecido en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos deben ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, ya mencionado con anterioridad.

En primer lugar, nos dirigimos al artículo 100 de la LBRL, determina que cada Corporación Local tiene competencia para la selección de los funcionarios, exceptuando la elección de funcionarios con habilitación de carácter nacional, ya que ésta la dispone el Estado mediante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Sin embargo, el Estado debe indicar reglamentariamente dos aspectos; por un lado, las reglas básicas y los programas mínimos los cuales han de adaptarse los procesos de selección y formación de dichos funcionarios. Asimismo, se debe determinar los requisitos académicos necesarios para formar parte en las diversas evaluaciones selectivas, y del mismo modo, deben regular los demás títulos complementarios académicos que se deben solicitar para acceder a las mismas.

Todos estos aspectos en la actualidad se incluyen en el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, anteriormente mencionada. En este Real Decreto se determina que el acceso a la función pública local, de forma genérica, se debe efectuar por medio del sistema de oposición, excepto que, por la naturaleza de las plazas o tareas a realizar, sea más conveniente el uso del sistema de concurso-oposición o concurso, siendo de aplicación al caso el precepto determinado en el artículo 101 de la LBRL, dicha norma establece que las plazas vacantes que han de ser ocupadas por los funcionarios se dispondrán en convocatoria pública según el proceso de concurso de méritos o de libre designación, conforme con los preceptos que regularizan estos procesos en las Administraciones Públicas.⁶⁴

⁶³ Serrano & Teruel Melero (2000: 40).

⁶⁴ Fuentetaja (2013: 429).

En las convocatorias de provisión de puestos de trabajo mencionadas con anterioridad pueden participar tanto los funcionarios propios de la entidad convocante y, en general, cualquier funcionario independientemente de que pertenezca o no a esa entidad convocante siempre y cuando pertenezca a una Administración Pública.⁶⁵

Las numerosas irregularidades ejecutadas en el ámbito de los Entes Locales han provocado que el Defensor del Pueblo se manifieste al respecto en su Recomendación 27/2004⁶⁶, en relación a la numerosa cantidad de quejas contra los Entes Locales que establecían como sistema de acceso el concurso o el concurso-oposición en vez de llevar a cabo el sistema de oposición. Asimismo, el malestar también era causado por el hecho de que las bases se diseñaban para beneficiar a ciertos individuos o colectivos.⁶⁷

Primeramente, el Defensor del Pueblo recalca que en los artículos 97 y 103 de la LBRL se señalaba reiteradamente la oposición como el sistema de selección ordinario ya que los artículos mencionados se relacionan con las pruebas de acceso y pruebas de selección, las cuales no son posibles sin el concurso.⁶⁸

Del mismo modo, el Real Decreto 896/1991 sí que manifiesta específicamente como sistema de preferencia el de la oposición, por ello que el Defensor establece que: «las Corporaciones Locales no tienen discrecionalidad para elegir el sistema que quieran emplear en cada momento». No obstante, sí que cabe la posibilidad de elección del sistema de concurso y el concurso-oposición cuando sea necesario por la naturaleza de las vacantes de empleo o de las tareas a realizar, esta es la cláusula en la cual se acogen los Entes Locales para emplear de manera prioritaria estos dos sistemas, hasta cuando no se justifica esta decisión. En relación a esto, el Defensor del Pueblo expresa que las normas deberían determinar la exigibilidad de la concreción de la opción del concurso o concurso-oposición en las bases de la convocatoria.⁶⁹

En España destaca el aspecto referente a la fragmentación de los procesos selectivos, esto es

⁶⁵ Morón (2019: 182).

⁶⁶ Recomendación 27/2004, de 6 de abril, sobre el sistema de acceso a la Función Pública local.

⁶⁷ Fernández (2015: 107).

⁶⁸ Fernández (2015: 107-108).

⁶⁹ Fernández (2015: 108).

prejudicial apareciendo supuestos de incoherencia. Un ejemplo es el hecho de que el temario de Derecho Civil exigido varíe en los Cuerpos de letrados conforme la Administración.⁷⁰

El origen de las Comunidades Autónomas y el progreso de la autonomía local han producido el acontecimiento de fragmentación de los procedimientos selectivos. Dicha fragmentación se observa en especial en el área de personal laboral y de los funcionarios que trabajan en las Entidades Locales. Por tanto, como en España hay tantas localidades esto produce que cada una de ellas tramite su propio procedimiento selectivo, y consecuentemente, haya tanta cantidad de diferentes procesos selectivos con distintos requisitos. Asimismo, el Real Decreto 869/1991, el cual determina las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, fija mínimamente unos temas, pero otorga un extenso margen para que las Entidades Locales actúen cada una de manera particular.⁷¹

Asimismo, el hecho de que las Entidades Locales mayoritariamente sean de pequeñas o mediana superficie produce que los procedimientos selectivos ofrezcan cantidades de plazas escasas o incluso una única plaza. Éste hecho supone un impedimento para la efectiva participación en los procedimientos de acceso a las ofertas de empleo público en el ámbito local, ya que es prácticamente inasequible preparar un procedimiento selectivo diferente cada vez que se pretenda alcanzar una plaza en una Entidad Local.

En conclusión, podemos determinar que lo anteriormente mencionado supone una limitación lesiva de los derechos fundamentales establecidos en los artículos 23.2 y 14 de la CE, ya que restringe injustificadamente y desproporcionalmente, la oportunidad real de participar en los procedimientos selectivos, aunque se tratará de empleos esencialmente iguales.⁷²

Igualmente, se debe añadir que este contexto de fragmentación beneficia la realización de procedimientos selectivos que estipulan unos requisitos específicos los cuales se determinan intencionadamente para favorecer a candidatos de manera ilegítima, ya que dichos procesos, como hemos dicho anteriormente, son diseñados por el poder político de la Entidad Local. Este hecho, de

⁷⁰ Fernández (2015: 146).

⁷¹ Fernández (1992: 96).

⁷² Arroyo (2015: 53).

nuevo, ha sido identificado por el Defensor del Pueblo en su Informe anual de 2007⁷³, recalcando que cuando concurre una convocatoria muy específica o hay un número de plazas bajo, la discrecionalidad y subjetividad en la intervención de la Entidad convocante es más elevada.⁷⁴

En la misma línea, podemos ver en el Informe anual de 1991⁷⁵ estipulado por el Defensor del Pueblo precisando que en el contexto local hay un incremento de quejas con motivo de los procedimientos selectivos de acceso en las Entidades Locales.⁷⁶

Los derechos fundamentales de los artículos 23.2 y 14 de la CE exigen la exclusión de dicha fragmentación de procedimientos selectivos irracionales y perjudiciales. Con lo cual, para poder acabar con esta fragmentación de procedimientos selectivos locales, es necesaria la ejecución de procedimientos selectivos estatales o autonómicos, para que así, la totalidad de plazas que se deben cubrir en las Administraciones Locales se aglomerasen en una única oferta de empleo pública de carácter anual, y se llevara a cabo exclusivamente un solo procedimiento selectivo en relación a cada categoría o cuerpo.⁷⁷

Otra irregularidad destacada en el ámbito de las Entidades Locales la establece María Dapena Gómez en el “Seminari sobre relacions col·lectives” impulsado por la Federació de Municipis de Catalunya a través de su publicación “Los últimos cambios en materia de función pública: los funcionarios interinos y la movilidad interadministrativa” ésta consiste en: «debe recordarse que la normativa básica en materia de régimen local establece claramente una opción fundamental por un modelo de vínculo jurídico esencialmente funcionarial, sin perjuicio de lo cual puede existir personal laboral para el desempeño de puestos de trabajo que no se encuentren reservados a funcionarios públicos (vid. a tal efecto Título VII del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril). La práctica habitual en las entidades locales desde mediados de los años 80 ha sido la incorporación indistinta de personal funcionario y laboral, sin diferenciación entre las funciones asignadas a personal funcionario y a personal laboral, y con una acusada nota de ausencia de criterios relativos a la adecuación del modelo de empleo público a las necesidades organizativas de la correspondiente entidad, siendo, con carácter general,

⁷³ Informe Anual 2007 del Defensor del Pueblo (página 1166).

⁷⁴ Fernández (2015: 147).

⁷⁵ Informe Anual 1991 del Defensor del Pueblo (página 528-538).

⁷⁶ Fernández (2015: 147).

⁷⁷ Arroyo (2015: 57).

inexistente la actividad de planificación de recursos humanos, desde una óptica estratégica u operativa, en el diseño y articulación de plantillas en el plano local. La doctrina jurídica administrativista especializada ha dejado claramente plasmados los elementos identificadores del vínculo jurídico propio e inherente a los funcionarios públicos, denominado por GARCÍA DE ENTERRÍA como relación de sujeción especial, caracterizada por conformar un vínculo jurídico regido y sujeto al Derecho Administrativo, tener carácter estatutario, con vocación de permanencia en el tiempo y con la finalidad de materializar la prestación de los servicios públicos por parte de las Administraciones Públicas». ⁷⁸

En definitiva, el empleo público local se encuentra, como hemos visto, en una situación complicada. Por ello, es importante encontrar una solución ya que, sin un empleo público con una calidad institucional mínima, no cabrá la posibilidad de que haya una Entidad Local eficiente. ⁷⁹

4 Críticas a los actuales sistemas de selección

Los principios ya mencionados referentes a la igualdad, mérito y capacidad se organizan mediante cada procedimiento selectivo, en los cuales es importante el establecimiento de las diferentes pruebas selectivas y de los órganos de selección. La problemática básica de estos sistemas son las abundantes irregularidades.

Dichas irregularidades son causadas por la intervención de las Entidades convocantes de los procedimientos selectivos, por la existencia de destacables carencias en las normas vigentes y por el inadecuado ejercicio judicial en determinados elementos, entre ellos la supervisión de la discrecionalidad técnica. ⁸⁰

El TREBEP no ha cambiado su dinámica, y sigue agrupando la oposición antigua fundada en conocimientos de carácter teórico, los cuales básicamente se deben memorizar. No obstante, dicho sistema garantiza los principios constitucionales. Por otro lado, también establece el sistema de concurso, éste es de fácil manipulación. Y, por último, se prevé además el sistema de concurso-

⁷⁸ Dapena (2014: 5).

⁷⁹ Castillo (2011: 121-122).

⁸⁰ Fernández (2015: 97).

oposición, este sistema constituye el método más utilizado en los procedimientos de selección de trabajo público temporal.⁸¹

Entre algunas prácticas engañosas en los procedimientos selectivos, podemos destacar la reducción de la nota mínima para aprobar la prueba de conocimiento, la realización de entrevistas en las cuales se destaca la subjetividad empleada y el uso de los puntos adquiridos en la fase de concurso para comprender la superación de la fase de oposición.⁸²

Cabe destacar, el obsoleto sistema actual de selección, en especial las oposiciones. En consecuencia, deberían cambiar el sistema y modernizarlo a través del amoldamiento y dinamismo para llevar a cabo la selección del personal de las Administraciones Públicas. Al respecto, se han planteado unas críticas además de las ya mencionadas con anterioridad, la más destacable es la presencia del modelo delimitado al acceso a Cuerpos funcionariales, en el cual no se determina específicamente un puesto de trabajo, este hecho provoca que la selección de personal se fundamente en criterios generales y no se juste a la necesidad específica de ese puesto.

En algunos países como Alemania, cabe la posibilidad de formalizar el proceso selectivo mediante un sistema abierto, donde el proceso de selección se lleva a cabo específicamente para cada puesto de trabajo, sin realizar ningún tipo de oposición.⁸³

La estructuración en Cuerpos funcionariales permite escoger a los empleados abreviando el procedimiento de selección ya que no se realiza para cada empleo concreto. De todas maneras, la mayor parte de los Estados miembros de la Unión Europea han fundado un modelo mixto basado en los dos modelos anteriormente mencionados el cual se configura la estructuración del empleo, a pesar de ello, se siguen estableciendo los Cuerpos funcionariales. Un ejemplo claro de este modelo mixto se puede ver en nuestro territorio, España, en el cual la Ley 30/1984, ya mencionada con anterioridad, suprime generalmente la asignación de puestos de trabajo a Cuerpos funcionariales, sin embargo, sigue llevando a cabo el proceso de selección a través de pruebas de ingreso a cada uno de los Cuerpos o Escalas funcionariales.⁸⁴

⁸¹ Fuentetaja (2013: 441).

⁸² Morón (2019: 161-162).

⁸³ Fernández (2015: 98).

⁸⁴ Fernández (2015: 100).

Otra problemática importante es la insuficiente eficacia administrativa derivada, entre otros motivos, por la incompleta organización de recursos humanos, ya que esta planificación en muchas entidades es inexistente, sobre todo en las Entidades Locales.⁸⁵

Se recalca la importancia de una gestión de los trabajadores más flexible y un proceso de reclutamiento más ágil. El motivo principal que causa esta situación es el ritmo reducido de las Entidades Públicas. La solución a esta problemática debe ser la simplificación de trámites o la reducción de plazos, además de la integración de métodos innovadores en los procedimientos selectivos. No obstante, se debe respetar los procedimientos y teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia.⁸⁶

En esta línea el Ministerio de Política Territorial y Función Pública mediante la Secretaría General de Función Pública ha lanzado un Plan de captación de talento en la Administración General del Estado, el cual engloba diversas estrategias para regenerar dicha función.⁸⁷

En este transcurso de valoración y renovación del Plan, se establece el programa: «Repensar la selección del empleo público», éste tiene la finalidad de producir y estructurar conocimiento transformador acerca de la selección del empleo público a través de la averiguación y discusión de posibles ideas.

Asimismo, María Dapena Gómez establece en su ponencia cuya exposición se realizó en el seno del VI Congreso GIGAPP 2015 “La racionalización del sector público local: impactos en la planificación y gestión de recursos humanos y perspectivas de reorientación”⁸⁸ algunas medidas para combatir dichas irregularidades a través de la gestión de recursos humanos orientadas hacia la maximización de los efectivos disponibles y al ejercicio restrictivo de competencias municipales distintas a las propias y a las que se ejerzan por delegación.

⁸⁵ Castillo (2011: 122).

⁸⁶ Fuentetaja (2007: 60).

⁸⁷ El proyecto “Captación de talento” busca atraer el talento a las Administraciones Públicas promoviendo las oportunidades de trabajo en la Función Pública.

⁸⁸ Dapena (2015: 20).

Dichos mecanismos pretenden la flexibilización organizativa y funcional de los efectivos al servicio del sector público legalmente previstos como la reasignación de efectivos o la movilidad interdepartamental, los cuales resultan de suma importancia a la hora de dotar de continuidad a los servicios públicos existentes, ya que no suponen un incremento de los gastos en materia de personal.⁸⁹

En este sentido, María Dapena en dicha ponencia cita: «En un contexto en el cual la sociedad civil demanda con la máxima urgencia una total reforma de las dinámicas de funcionamiento de los gestores públicos, aparejada a la olvidada garantía de la objetividad e imparcialidad de los empleados públicos -junto con su necesaria profesionalidad y profesionalización- y al establecimiento e implantación definitivos de una batería fundamental de principios éticos en la gestión pública, entendemos que constituye punto de partida nuclear la mejora en la gestión de los recursos humanos, tanto desde una óptica estratégica -que permita obtener más rendimiento y profesionalidad con menos efectivos, así como formar en la cultura de la mejora continua, personal y profesional, individual y colectiva continua de los empleados públicos, logrando también su satisfacción en la prestación del servicio y en el desarrollo de su trabajo diario- como desde la óptica de la gestión cotidiana de recursos humanos -mejorando los sistemas de movilidad interdepartamental e implantando la cultura de la simplificación administrativa, de la transparencia y del derecho de acceso a la información pública por cualquier interesado, desterrando la idea del “cortijo administrativo” en la actividad cotidiana de las Administraciones Públicas».

Otro aspecto negativo destacable en el acceso al empleo público en el caso de España es la discriminación hacia la mujer. La prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE.) se proyecta sobre la maternidad y se encuentra también protegida por el artículo 39.2 del texto fundamental y expresamente tutelada por la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 8). La aprobación en 2004 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, conocida como la «Ley Integral», supuso el gran salto cualitativo en materia de igualdad y lucha contra la discriminación por motivo de género. Sin embargo, y a pesar de los avances conseguidos, la realidad nos muestra que en España sigue existiendo discriminación laboral por sexo tanto en casos de discriminación salarial como de

⁸⁹ Castillo (2011: 123).

desigualdad de oportunidades de acceso al empleo. Algunas medidas tomadas para intentar paliar esta discriminación han vulnerado el principio de igualdad, lo que ha propiciado avances en la regulación normativa de las pruebas selectivas de acceso al empleo público. Aun así, las actuaciones previstas no son homogéneas en todas las Comunidades Autónomas, ni son siempre suficientes, dando cabida a la arbitrariedad y la discriminación. La lucha por la igualdad de género en el acceso al empleo público debe conseguir la erradicación de cualquier parcialidad en la aplicación de las normas, ya que estas arbitrariedades debilitan la lucha contra la discriminación y perjudica las perspectivas laborales y personales de las mujeres.⁹⁰

No obstante, cabe destacar la reforma del sistema de acceso al empleo público anunciada por el Ministro de Administración Territorial y Función Pública en la presentación de las orientaciones para la actualización del modelo de acceso al empleo público. Entre los cambios que recoge la reforma hay medidas como la reducción del número de pruebas de tres a dos, la instauración de 19 puntos en el territorio para que no haya que trasladarse obligatoriamente a Madrid para realizarlas o que se pueda utilizar un certificado europeo para acreditar algún idioma en vez de tener que realizar un examen. Esta reforma pretende hacer más atractivo el acceso al empleo público midiendo más méritos y capacidades de los aspirantes.⁹¹

5 Análisis sobre la controversia en relación a la extinción de la relación estatutaria del interino por reincorporación del trabajador al que sustituye e indemnización

La Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Texto Articulado de 1964, definía los funcionarios interinos como los que por razón de necesidad o urgencia ocupan plazas de plantilla en tanto no se provea por funcionarios de carrera.

El artículo 10.1 del TREBEP procede ahora a una ampliación del concepto: «Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera. b) La sustitución transitoria de los titulares. c) La ejecución de programas de

⁹⁰ Cepeda (2017: 335; 340).

⁹¹ Alonso (2021)

carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Los rasgos característicos de esta clase de personal son la provisionalidad o transitoriedad de la relación de servicios, se trata de cubrir una necesidad transitoria de la Administración.⁹²

El TREBEP establece que el procedimiento de selección de funcionarios interinos debe llevarse a cabo a través de procesos ágiles limitados por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, los interinos cuando sustituyen a los funcionarios de carrera o se nombran para ejercer tareas propias de éstos, resulta imposible que no asuman directa o indirectamente funciones que impliquen el ejercicio de autoridad.⁹³

En el artículo 10.3 establece que el cese de los funcionarios interinos se producirá cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento y les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, aparte de por las causas generales de extinción de la relación de servicio de los funcionarios de carrera, entre ellas, fallecimiento. Pero no sobre las bases de una supuesta falta de capacidad o rendimientos suficiente, como podemos observar en la STS 1782/2017⁹⁴, ni por razones económicas u organizativas o a falta de alguna de esas causas legalmente justificativas.⁹⁵

El contrato de interinidad se extinguirá por: a) la reincorporación del trabajador sustituido; b) por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; c) la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; c) por el transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.⁹⁶

En relación al preaviso en caso de extinción, se establece que no hay necesidad de preaviso, salvo

⁹² Morón (2019: 84).

⁹³ Parada (2007: 85).

⁹⁴ Sentencia del TS 1782/2017, de 21 de noviembre de 2017 (FJ 8).

⁹⁵ Morón (2019: 86).

⁹⁶ Anon (2021).

pacto en contrario. En su caso, el incumplimiento por el empresario del preaviso pactado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.⁹⁷

La problemática aparece en relación al derecho que tienen los interinos en recibir una indemnización por finalización del contrato ya que ha habido un gran debate y, por ende, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) y el Tribunal Supremo se han pronunciado al respecto.

Tras la sentencia del TJUE de 14 de septiembre 2016 (C-596/14)⁹⁸, fue resuelta la STSJ M 8982/2016⁹⁹ confirmando el derecho a la percepción de una indemnización de 20 días a una trabajadora interina por sustitución del Ministerio de Defensa al reincorporarse la liberada sindical a la que sustituía después de 7 años. En esencia, siguiendo el razonamiento de la controvertida sentencia comunitaria, en suplicación se entendió que no existía una razón objetiva que justificara un trato diferenciado entre la indemnización por extinción del contrato por cumplimiento del término y la derivada por causas objetivas de los indefinidos.

Dicho criterio que estableció el TJUE causó un gran revuelo jurisdiccional en relación a los importes indemnizatorios en el sector público y privado y en referencia a las distintas modalidades de contratación temporal en las cuales ya se preveía una indemnización de 12 días (artículo 49.1 c) del Estatuto del Trabajador, en adelante ET) como en las que no se contemplaba ninguna compensación indemnizatoria.

A raíz de este hecho, el Ministerio de Defensa en disconformidad con la STSJ M 8982/2016 interpuso un recurso de casación y el Tribunal Supremo, por medio de un auto (ATS 10006/2017¹⁰⁰), manifestó una nueva cuestión prejudicial ante el TJUE. Las principales cuestiones que realizaba el Tribunal Supremo eran: primeramente, si en virtud de la cláusula de no discriminación (4ª), existe o no una razón objetiva que justifique un trato diferenciado entre la no percepción de una indemnización en el contrato de interinidad en caso de extinción por reincorporación de la persona sustituida y la

⁹⁷ Anon (2020).

⁹⁸ Sentencia del TJUE Asunto C-596/14, de 14 de septiembre.

⁹⁹ Sentencia del TSJM 8982/2016, de 5 de octubre (FJ 3).

¹⁰⁰ Auto del TS 10006/2017, de 25 de octubre (FJ 3).

compensación cuando el contrato se extingue por otras causas tasadas; en segundo lugar se pregunta; si en virtud de la cláusula de no abuso (5ª), debe procederse al abono de una indemnización aunque sólo se formalice un contrato; y, por último, si, de nuevo, en virtud de la cláusula de no abuso (5ª), los trabajadores interinos tienen derecho a la misma indemnización que el resto de temporales.¹⁰¹

El problema es que, con anterioridad a la resolución de esta cuestión prejudicial formulada por el Tribunal Supremo, en las sentencias del TJUE del 5 de junio de 2018 (C-677/16¹⁰² y C-574/16¹⁰³) se daba respuesta a dos cuestiones prejudiciales sobre un contrato de interinidad y un contrato de relevo, y, en consecuencia, corrigió la doctrina de la STSJ M 8982/2016.

En definitiva, el TJUE sostiene la existencia de una razón objetiva que justifica una diferencia de trato en los importes de las indemnizaciones entre personal temporal e indefinidos.¹⁰⁴

Sin embargo, el TJUE, como se puede observar en el apartado 64 del Asunto C-677/16 citó al juzgado remitente para que examinara si, teniendo en cuenta la imprevisibilidad del fin del contrato y de su larga duración, daba lugar a recalificarlo como contrato de carácter fijo. Este suceso fue el causante de una elevada conflictividad, en concreto, respecto de los interinos por vacante de inusualmente de larga duración.¹⁰⁵

A partir de los asuntos C-677/16 y C-574/16 resueltos por el TJUE, se dictó una sentencia en fecha de 21 de noviembre de 2018 (asunto C-619/17¹⁰⁶) por parte del TJUE. En esta sentencia se confirma la doctrina de las sentencias con asunto C-677/16 y C-574/16, y, consecuentemente, afirmó que existía una razón objetiva que justifica el diferente trato entre personal temporal e indefinido. Además, se añade que la necesidad de abonar una indemnización por finalización de un contrato temporal no constituye una medida lo suficientemente efectiva y disuasoria para frenar el abuso de la contratación temporal. Y, en último lugar, establece que para el caso de que el Tribunal Supremo entienda que el importe de la indemnización del artículo 49.1 apartado c del ET conforma una medida

¹⁰¹ Beltrán (2019).

¹⁰² Sentencia del TJUE Asunto C-677/16, de 5 de junio.

¹⁰³ Sentencia del TJUE Asunto C-574/16, de 5 de junio.

¹⁰⁴ Contreras (2018: 250).

¹⁰⁵ Beltrán (2019).

¹⁰⁶ Sentencia del TJUE Asunto C-619/17, de 21 de noviembre.

suficiente para evitar el abuso en la contratación temporal sucesiva, el hecho de que los interinos no perciban ninguna compensación únicamente se ajustaría al Acuerdo Marco si existiera en el derecho español una medida eficaz equivalente para evitar el abuso.¹⁰⁷

El Tribunal Supremo dio respuesta a esta cuestión en su STS 207/2019¹⁰⁸, en dicha sentencia parece haber zanjado definitivamente la polémica al establecer que no cabe «otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no solo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días», aseverando en consonancia con lo dicho que «no es posible confundir entre las distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular de un contrato temporal en un supuesto objetivo que el legislador no ha contemplado como tal». ¹⁰⁹

Entendiéndose como tal que los interinos que finalicen contrato no tendrán derecho a indemnización ni de 20 (por despido objetivo) ni de 12 días (por finalización de contrato de obra).

6. Algunas conclusiones finales: la reforma en los sistemas de acceso a la función pública

Esta investigación ha examinado las problemáticas en relación a los sistemas de acceso a la función pública y de los resultados se puede extraer la importante necesidad que en la actualidad existe de afrontar un cambio programado y valiente de transformación de la función pública, esto es necesario ya que en una sociedad avanzada y democrática es un requisito fundamental que la Administración Pública sea ágil y capaz de gestionar los aspectos públicos mediante la eficiencia y la transparencia.

El ritmo de cambio entre el mundo y la Administración Pública no es el mismo, y, por consiguiente, aparece la posibilidad de que dicha Administración suponga un freno al desarrollo. Por ello, para evitarlo, es imprescindible cambiar enfoques, estructuras y prácticas propias de otros siglos como son los sistemas selectivos los cuales han sufrido muchas críticas al considerarlos obsoletos y tradicionales, ya que está muy anclados a pruebas de evaluación de conocimientos. Dichos sistemas no han sido modificados prácticamente en los últimos 40 años, salvo algunos aspectos irrelevantes y

¹⁰⁷ Beltrán (2019).

¹⁰⁸ Sentencia del TS 207/2019, de 13 de marzo (FJ 4 apartado 4, FJ 3 apartado 6).

¹⁰⁹ Anon (2019).

puntuales.¹¹⁰

Por tanto, es evidente que debe haber un cambio en dichos sistemas, y en mi opinión, el modelo de reclutamiento más razonable sería el compuesto por algunas características ya existentes y algunas novedosas como sería la introducción de pruebas previas estandarizadas para medir habilidades y/o competencias con anterioridad a la realización de la prueba de evaluación de conocimientos.

Para llegar hasta estas conclusiones he apreciado limitaciones causadas por la gran abundancia de fuentes de información relacionadas con el tema y las diferentes concepciones de los autores. Sin embargo, este hecho también me ha aportado aspectos positivos ya que me ha permitido poder abordar todos los puntos de vista, tanto positivos como negativos, y así poder extraer mi propio criterio fundado teniendo en cuenta las diferentes concepciones.

¹¹⁰ No obstante, cabe destacar que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública ha establecido unas orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado (Mayo, 2021). El Ministerio de Política Territorial y Función Pública inició hace meses un Programa para repensar la selección con el objetivo de crear conocimiento y pensamiento transformador que permitiera orientar la actualización de los procesos selectivos de la Administración General del Estado a las nuevas circunstancias de relevo generacional, la irrupción de la inteligencia artificial y la robotización y las nuevas necesidades de talento que requiere la gestión pública del siglo XXI.

Referencias bibliográficas

ARROYO YANES, L. M. (2015). *El acceso al empleo público y la adquisición de la condición funcional: nuevas perspectivas para su regulación*. Barcelona: Atelier.

BALAGUER CALLEJÓN, F. (2018). *Manual de Derecho Constitucional (13ª ed.)*. Madrid: Tecnos.

CANTERO MARTÍNEZ, J., FUENTETAJA PASTOR, J. Á., MAESO SECO, L. F. & MARINA JALVO, B., (2013). *Régimen jurídico de la función pública (1ª ed.)*. Valladolid: Thomson Reuters.

CASTELLÀ ANDREU, J. M. (2018). *Derecho Constitucional Básico (4ª ed.)*. Barcelona: Huygens.

CASTILLO, F. (2011). El empleo público local: situación actual y perspectivas. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, (Monográfico XIII). 97-127

CEPEDA GÓNZALE, M. I. (2017). Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: caso de España. *Revista internacional de pensamiento político*, (12). 333-343.

CONTRERAS, O. (2018). Flexitemporalidad y régimen extintivo en los contratos de relevo e interinidad: rectificación del TJUE y mandato dirigido. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2). 240-260.

DAPENA GÓMEZ, M. (2014). Los últimos cambios en materia de función pública: los funcionarios interinos y la movilidad interadministrativa. *Federació de Municipis de Catalunya*.

DAPENA GÓMEZ, M. (2015). La racionalización del sector público local: impactos en la planificación y gestión de recursos humanos y perspectivas de reorientación.. *VI Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas*.

FERNÁNDEZ FARRERAS, G. (1992). Régimen jurídico de la función pública y jurisprudencia constitucional. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (12). 61-121.

FERNÁNDEZ DELPUCH, L. (2015). *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público* (1ª ed). Madrid: Agencia Estatal. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO.

FUENTETAJA PASTOR, J. Á. (2013). La función pública local: asignatura pendiente de la autonomía local. *Revista de Administración Pública*, (191). 421-461.

GARCÍA GARCÍA, M. J. (2008). Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el Estatuto del Empleo Público. *Revista Jurídica de Castilla y León*, (15). 129-156.

GARCÍA RUIZ, J. L. (1999). El marco constitucional de la función Pública y el estado autonómico (1). *Revista Española de Derecho Constitucional*, (55). 77-96.

GEIS I CARRERAS, G. (2012). Juriapudència i bibliogradia sobre la funció pública. *Revista catalana de dret públic*, (45). 170-190.

LORENZO DE MIEMBIELA, J. B. (2009). *El Acceso y Provisión de Puestos de Trabajo en la Administración Pública* (2ª ed). Navarra: Thomson.

MONEREO PÉREZ, J. L & ORTEGA LOZANO, P.G. (2019). Interinidad e indemnización extintiva como problema: finalización de la relación laboral del interino por reincorporación del trabajador al que sustituye e inexistencia de indemnización. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (4/2019). 1-10.

PARADA, R. (2007). *Derecho del empleo público*. Madrid: Marcial Pons.

SÁNCHEZ MORÓN, M. (2019). *Derecho de la función pública* (12ª ed). Madrid: Tecnos.

SÁNCHEZ PIQUERO, J. (2011). Sobre la constitucionalidad de ciertos sistemas de acceso a la función pública docente no universitaria. *Revista de derecho UNED*, (9). 350-380.

SARMIENTO LARRAURI, J. I., 2005. Una aproximación al régimen de los funcionarios. *Revista de ciencias jurídicas y sociales*, (1/2005). 254-273.

SERRANO PASCUAL, A. & TERUEL MELERO, M. P. (2000). *Las funciones directivas en las Entidades Locales*. Barcelona: Bayer Hnos.

VERNET I LLOBET, J., (1992). *Normalització lingüística i accés a la funció pública*. Barcelona: Fundació Jaume Callís

Webgrafía

Contrato de sustitución o interinidad . [En línea]

Available at:

<https://www.iberley.es/temas/contrato-interinidad-8921>

[Último acceso: 20 03 2021].

Extinción e indemnización del contrato temporal de interinidad. [En línea]

Available at:

[Extinción e indemnización del contrato de interinidad | Iberley](#)

[Último acceso: 20 03 2021].

Fuentetaja, J., 2007. *La función pública local ante el Estatuto Básico del Empleado Público*. [En línea]

Available at:

[La función pública local ante el Estatuto Básico del Empleado Público](#)

[Último acceso: 29 03 2021].

Beltrán, I., 2019. *Una mirada crítica a las Relaciones Laborales*. [En línea]

Available at:

[Finalmente, los interinos no tienen derecho a indemnización: el viaje de ida y vuelta del caso «de Diego Porras» \(STS 13/3/19\) – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES](#)

[Último acceso: 30 03 2021].

El Tribunal Supremo finaliza la controversia: Los interinos no tienen derecho a recibir indemnización cuando se acaba su relación laboral. [En línea]

Available at:

<https://www.iberley.es/noticias/ts-finaliza-controversia-interinos-no-derecho-recibir-indemnizacion-acaba-relacion-laboral-29508>

[Último acceso: 15 04 2021].

Plan de captación de talento. [En línea]

Available at:

<https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/talento.html>

[Último acceso: 19 04 2021].

Las claves de la reforma del sistema de acceso al empleo público. [En línea]

Available at:

<https://www.newtral.es/claves-reforma-empleo-publico-funcionarios-oposiciones/20210526/>

[Último acceso: 30 05 2021].

Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado. [En línea]

Available at:

https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/secretaria-general-de-funcion-publica/Actualidad/2021/05/2021_05_26_01.html

[Último acceso: 05 06 2021].

IV. ANEXO TFG DE REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

A) Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala 10a), de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, Ana Diego Porras contra Ministerio de Defensa:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=183301&pageIndex=0&doclang=es&mo>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 5 de junio de 2018, asunto C-677/16, Lucía Monteros Mateos contra Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=202546&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=298264>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, Ministerio de Defensa contra Ana Diego Porras:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207949&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4523324>

B) Tribunal Supremo

Sentencia del TS 5638/1994, de 21 de julio (Razones justificadas para la admisión del concurso de méritos):

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/a396bbb1b49af9fe/20031018>

Sentencia del TS 7064/2008, de 23 de diciembre (La entrevista no puede tener lugar en la oposición) :

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/4a43b64fa53293bd/20090122>

Sentencia del TS 2212/2011, de 28 de marzo (Reconocimiento de la entrevista):

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/0c2274a7af0628f0/20110512>

Auto del TS 10006/2017, de 25 de octubre (Cláusula de no discriminación):

<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=8198380&statsQueryId=104430958&calledfrom=searchresults&links=%223970%2F2016%22&optimize=20171107&publicinterface=true>

Sentencia del TS 1782/2017, de 21 de noviembre de 2017 (Cese de los funcionarios interinos):

<https://supremo.vlex.es/vid/698603605>

Sentencia del TS 207/2019, de 13 de marzo (No derecho de indemnización por el cese del contrato de interinidad):

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/3f6304eac2d154f7/20190401>

C) Audiencia Nacional

Sentencia de la AN 5028/2009, de 4 de noviembre (Calificación final del concurso-oposición):

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e9e5b27e99f2f70c/20091203>

D) Tribunal Superior de Justicia

Sentencia del TSJM 8982/2016, de 5 de octubre (Derecho a la percepción de indemnización a trabajadora interina):

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/02d124df3618b4ef/20161010>

E) Tribunal Constitucional

Sentencia del TC 27/1991, de 15 de marzo (Discrecionalidad de la Administración Pública):

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1666>

Sentencia del TC 365/1993, de 13 de diciembre (El derecho contemplado en el artículo 23.2 de la CE es de aplicación mientras sea eficaz la relación funcional):

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2494>

Sentencia del TC 80/1994, de 14 de marzo (Artículo 23.2 de la CE referente incluye el acceso a la función pública y el desarrollo o promoción de la propia carrera administrativa):

<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2597>

Sentencia del TC 287/1994, de 27 de octubre (Acceso en condiciones de igualdad a la función pública)

<http://hj.tribunalconstitucional.es/it-IT/Resolucion/Show/2804>

F) Defensor del Pueblo

Informe Anual 1991 del Defensor del Pueblo (Quejas en relación procedimientos selectivos en Entes Locales):

<https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2015/05/INFORME1991informe.pdf>

Recomendación 27/2004, de 6 de abril, sobre el sistema de acceso a la Función Pública local (Irregularidades en los Entes Locales):

<https://www.yumpu.com/es/document/read/28213709/documento-defensor-del-pueblo>

Informe Anual 2007 del Defensor del Pueblo (Discrecionalidad en una convocatoria específica):

<https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2015/05/informe2007.pdf>

G) Resolución

RESOLUCIÓN GAP/1644/2007, de 28 de mayo, por el cual se aprueban y se hacen públicas las bases generales que regirán los procesos selectivos para el acceso a cuerpos y escaleras de la Administración de la Generalitat de Cataluña competencia de la Dirección General de la Función Pública:

<https://diario-oficial-generalitat-catalunya.vlex.es/vid/regiran-procesos-selectivos-escalas-29825143>

H) Dictamen

Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado nº de expediente 1489/1998, de 4 de junio de 1998 (Anteproyecto de la Ley Reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública):

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=CE-D-1998-1489>

GUIÓN GENERAL TFG

I PRESENTACIÓN TFG	2
II LISTADO DE ABREVIATURAS	4
III REVISTA CATALANA DE DERECHO PÚBLICO	5
Los sistemas de acceso a la función pública y sus problemáticas Marta Safont	
Resumen	5
Palabras clave	5
1 Preceptos destacables en el acceso a la función pública	8
2 Los sistemas de selección de acceso al empleo público.....	11
2.1 Oposición.....	13
2.2 El concurso-oposición	16
2.3 El concurso	19
3 El empleo público local y su fragmentación en los procesos selectivos.....	21
4 Críticas a los actuales sistemas de selección	26
5 Análisis sobre la controversia en relación a la extinción de la relación estatutaria del interino por reincorporación del trabajador al que sustituye e indemnización	30
6. Algunas conclusiones finales: la reforma en los sistemas de acceso a la función pública .	34
Referencias bibliográficas	36
Webgrafía.....	38
IV ANEXO TFG DE REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES	40