

| ÍNDICE

Agradecimientos	17
Abreviaturas	19
Prólogo	21
Introducción	31

CAPÍTULO PRIMERO

MODELOS COMPARADOS DE SELECCIÓN

Parte Primera

El Sistema de Acceso en el Empleo Público Italiano	37
--	----

I. Marco General. Privatización del empleo público. De un sistema de carrera cerrado a una regulación de derecho privado de las relaciones laborales	39
--	----

A) Génesis de la función pública italiana	39
---	----

B) Reforma de la Administración: Flexibilización y privatización del subsistema de empleo	43
---	----

C) La existencia de un reducto sujeto a normas de derecho público	47
---	----

II. Procedimiento de ingreso en el empleo al servicio de la administración pública italiana	49
---	----

A) Regulación legislativa y reglamentaria general	49
---	----

B) Los requisitos para el acceso al empleo público	51
--	----

C) Procedimiento general. El concurso público	56
C.1. Tipologías	59
C.2. Composición de las comisiones de selección	62
D) Peculiaridades de las Administraciones territoriales	66
D.1. Administración regional	66
D.2. Administración local	67
D.2.a El secretario de Ayuntamientos y Provincias	69
E) Procedimiento para el reclutamiento de personal sin cualificación.	
El sistema del llamamiento (<i>avviamento</i>)	72
F) Selección obligatoria de personas incluidas en las categorías protegidas	76
F.1. Llamamiento a las listas de colocación	79
F.2. Concurso con reserva a discapacitados	80
F.3. Convenios con los órganos competentes	80
G) Periodo de prueba	81
III. Otras formas de ingreso en la administración italiana.	
Las relaciones de empleo temporales	83
IV. Especial referencia al reclutamiento del personal directivo	
al servicio de la administración pública italiana	87
A) Regulación vigente. Aspectos generales	87
B) La última reforma de la <i>dirigenza</i> efectuada por la Ley Frattini nº 145 de 15 de julio de 2002: La implantación definitiva del <i>Spoils System</i> a la italiana	92
C) El acceso a la función pública directiva en Italia	96
D) Función directiva local	100
V. Problemático encuadre jurisdiccional de los conflictos derivados	
de los procesos de selección de personal	103
VI. El caso específico de la selección interna o progresión vertical	
de los empleados públicos. ¿Acceso o promoción? Doctrina de	
la corte constitucional italiana	107
VII. Recapitulación	113
A) ¿Reforma administrativa sin reforma constitucional?	113

B) Elementos de flexibilidad en el acceso	115
C) Nombramiento político y reclutamiento meritocrático: una convivencia necesaria	117

Parte Segunda

Merit System: El Ingreso en la Función Pública de los Estados Unidos de América	119
--	-----

I. Del patronazgo político al sistema de mérito	121
--	-----

A) La independiente interdependencia entre el Congreso y el Presidente	121
--	-----

B) La formación de la burocracia estadounidense	123
---	-----

C) La implantación del sistema de mérito: La <i>Pendleton Act</i>	127
---	-----

D) Primer desarrollo e incipientes problemas del sistema de mérito	129
--	-----

E) Comisiones de reforma: La preocupación por mejorar el servicio civil	131
---	-----

II. Una modernización del empleo público en la administración estadounidense: la <i>civil service reform act</i> de 1978	135
---	-----

A) La estructura administrativa guardiana del sistema de merito: <i>La Merit Systems Protection Board</i>	136
--	-----

III. Rasgos distintivos del empleo público en EE.UU.	139
---	-----

IV. Los procedimientos de acceso	141
---	-----

A) La evolución de las pruebas de selección	142
---	-----

B) Principales medios selectivos	144
--	-----

C) Las DEU's: Una gestión descentralizada de los procesos selectivos	150
--	-----

V. Tres claves para mejorar la selección de personal en la función pública estadounidense	157
--	-----

A) Abolición de la regla de tres	157
--	-----

B) Especial tratamiento de los veteranos ¿resurrección de un <i>Spoil System sui generis</i> ?	159
---	-----

C) Consideración de las acciones positivas por cuestión de género y raza. La igualdad representativa y el valor democrático dentro de la función pública	161
VI. Una isla dentro del sistema abierto: el <i>Senior Executive Service</i> o función pública directiva federal	169
A) La génesis del <i>Senior Executive Service</i>	169
B) El papel desempeñado por el <i>Senior Civil Service: "Governance"</i>	172
C) Estructura, clases de miembros e ingreso en el SES	175
VII. El programa <i>National Performance Review (NPR)</i> o la reinención del Gobierno	183
A) Una sociedad en acelerado proceso de innovación	183
B) Análisis del NPR	186
VIII. "<i>The War For Talent</i>" o cómo seleccionar en tiempos de escasez de la demanda de empleo	189
A) Descripción del problema y acciones federales	189
B) Las medidas de los Estados	194
C) Especial consideración del reclutamiento vía Internet	196
IX. Recapitulación	201
 Parte Tercera	
Breve referencia a otros sistemas	205
I. Modelo Alemán	207
II. Modelo Francés	211
III. Modelo Inglés	213

CAPÍTULO SEGUNDO

LA FUNCIÓN PÚBLICA ESPAÑOLA Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

I. Un doble reflejo constitucional	217
A) Introducción	217
B) Artículo 103 CE: ¿Sistema estatutario, laboral o mixto para el empleo público? ..	222
C) El artículo 23.2. CE: derecho al acceso a los cargos y funciones públicas ..	228
C.1. La protección reforzada del artículo 23.2. CE	230
C.2. Significado del artículo 23.2 CE con relación al acceso a los cargos públicos no representativos	232
C.3. La dudosa exclusión del personal laboral del ámbito de protección reforzada del artículo 23.2. CE	233
II. Breve referencia a la distribución competencial en materia de función pública: especial referencia a la selección de personal	237
III. Manifestaciones de los principios constitucionales en algunos aspectos del acceso a la función pública profesional	243
A) El factor tiempo como mérito de acceso y el problema de estabilización. de personal al servicio de la Administración: Prohibición de las oposiciones restringidas	243
B) Conocimiento de lenguas vernáculas	256
C) Las titulaciones académicas	263
D) Otros requisitos de acceso a la función pública	268
IV. Propuestas sobre un futuro marco del empleo público español y la regulación del acceso como elemento común del sistema	269
A) La definición del vínculo: una cuestión controvertida	270
B) Notas comunes en el empleo público: La selección y sus principios como mínimo común denominador	275
V. Recapitulación	283

CAPÍTULO TERCERO

LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL TERRITORIO DE LA UNIÓN EUROPEA Y SU INFLUENCIA SOBRE LOS SISTEMAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LOS ESTADOS MIEMBROS

I. La regulación en derecho comunitario	289
II. ¿Quién es trabajador en el seno de la UE?	291
III. La noción de empleo en la administración pública	293
A) Reacciones de los Estados miembros: crónica heterogénea de una común predisposición negativa	297
B) La respuesta del Estado español	299
IV. Sistema de apertura de las respectivas funciones públicas	303
V. Una paradoja: referencia al sistema de acceso de la función pública comunitaria	305
VI. Acercamiento a los problemas prácticos de aplicación del derecho administrativo europeo en materia de acceso a la función pública de los estados miembros	313
VII. Necesaria reformulación de los sistemas nacionales de función pública a la luz de un derecho administrativo europeo	317
VIII. Recapitulación	321

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

I. Normativa aplicable a los procesos selectivos	325
A) Reglas generales	326
B) Tipologías de personal al servicio de la Administración pública	327

B.1. Personal eventual	328
B.2. Funcionarios interinos	329
B.3. Contratados administrativos de duración determinada	334
B.4. Personal laboral	335
B.5. Otras relaciones de empleo de características singulares	339
II. El proceso selectivo	345
A) Pasos previos al procedimiento de selección: la importancia de la Oferta de Empleo Público	345
B) Contenido de la convocatoria	349
C) Publicación de la convocatoria. Referencia a la doctrina del acto consentido y su dudosa aplicabilidad en el ámbito de la selección. ¿Derecho adquirido al proceso selectivo?	351
D) Instancias	357
E) Lista de admitidos y excluidos	359
F) Comienzo de los ejercicios	360
G) Relación de aprobados y propuesta de los Tribunales	361
H) Aportación de documentos	364
I) Periodo de Prácticas y cursos selectivos	365
J) Nombramiento y Toma de Posesión	367
III. Análisis de los requisitos subjetivos para el acceso	371
A) Nacionalidad española	371
B) Edad	372
C) Titulación	373
D) No padecer enfermedad o defecto físico	374
E) Ausencia de inhabilitación o separación del servicio	375
F) El conocimiento de lenguas cooficiales	376
IV. Análisis de los órganos de selección	379
A) Clasificación de los órganos de selección: Tribunales y Comisiones permanentes	379
B) Principio de especialización en la composición de los órganos selectivos	382

C) Principio de imparcialidad	383
D) Principio de publicidad	384
E) Composición y funcionamiento de los Tribunales de selección	384
F) Composición de las Comisiones permanentes de selección de personal	390
G) Régimen retributivo y responsabilidades de los miembros de los órganos de selección	392
V. La discrecionalidad técnica de los órganos de selección	395
A) Discrecionalidad administrativa: ¿vinculación negativa o positiva de la Administración a la ley?	395
B) El juicio de discrecionalidad técnica del órgano de selección	403
C) ¿Revisión de la discrecionalidad técnica en sede “administrativa”? El caso de la Comisión de Reclamaciones de la Ley Orgánica de Universidades	417
D) Conexión entre la discrecionalidad técnica y el principio de composición especializada de los órganos selectivos	422
VI. Recapitulación	427

CONCLUSIONES FINALES

I. El diagnóstico de las principales patologías del sistema de acceso	433
II. Propuestas de <i>lege ferenda</i> para la mejora del sistema selectivo español	437
III. A modo de cierre	447

BIBLIOGRAFÍA

I. Bibliografía general	451
II. Bibliografía sobre el sistema italiano de función pública	477
III. Bibliografía sobre el sistema estadounidense de función pública	487