





# La gestión de los procedimientos selectivos en un entorno digital

OTROS TITULOS DE LA MISMA COLECCIÓN:

**37. AUTONOMÍA Y SUFICIENCIA FINANCIERA LOCAL. LA CAPACIDAD TRIBUTARIA DE LAS ENTIDADES LOCALES.**

Jesús Ramos Prieto y María José Trigueros Martín.

**38. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES.**

Remedios Roqueta Buj.

**39. EL PERSONAL LABORAL Y MEDIDAS DE ADECUACIÓN A LA CRISIS EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**

Xavier Boltaina Bosch.

**40. LA SANCIÓN DE PRESTACIONES EN EL BENEFICIO DE LA COMUNIDAD EN LAS ORDENANZAS DE CONVIVENCIA CIUDADANA.**

Mª Jesús García García.

**41. LA INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Mª Antonia Pérez Alonso.

**42. COMPETENCIA LOCAL EN MATERIA DE POLICÍA Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL**

Agustín Juan Gil Franco.

**43. LA COOPERACIÓN ENTRE LOS PODERES PÚBLICOS. PERSPECTIVA CONTRACTUAL.**

José Carlos Castiñeira Piñeiro.

**44. LAS VALORACIONES SEGÚN LA LEY DE SUELO Y SU REGLAMENTO.**

Enrique Porto Rey.

**45. CIUDADANÍA Y REDES SOCIALES. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS.**

Pablo Calero.

**46. CIENTO PREGUNTAS EN TORNO A LAS LEYES REGULADORAS DE LAS BASES DE RÉGIMEN LOCAL Y DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**

Vicente Mª González-Haba Guisado.

**47. ONCE ESTUDIOS SOBRE LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES**

Mª José Alonso Mas

**48. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES LOCALES**

J. Javier Cuenca Cervera, Pilar Antón Crespo y Juan Fernando Fariña Guillén

**49. LA CONFIGURACIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Jesús Ángel Fuentetaja Pastor y Agustín Juan Gil Franco

**50. EL PROCEDIMIENTO ELECTRÓNICO EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y NORMATIVOS DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

Rubén Martínez Gutiérrez

**51. 111 PREGUNTAS Y RESPUESTAS PRÁCTICAS SOBRE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA**

Joaquín Meseguer Yebra, Isabel Melús Gil

**52. PROBLEMAS Y SOLUCIONES AL EMPLEO PÚBLICO ACTUAL. UNA VALORACIÓN A LOS 10 AÑOS DE LA APROBACIÓN DEL EBEP.**

Jorge Fondevila Antolín

**53. TRESCIENTAS ADIVINANZAS ADMINISTRATIVAS.**

Vicente Mª González-Haba Guisado

**54. CONTRATACIÓN LOCAL TRAS LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO 9/2017.**

Coordinado por José Antonio Moreno Molina

**55. TÉRMINOS Y PLAZOS. TEORÍA Y PRÁCTICA.**

Vicente Mª González-Haba Guisado

**56. LECCIONES DE DERECHO ADMINISTRATIVO**

Vicente Mª González-Haba Guisado

# La gestión de los procedimientos selectivos en un entorno digital

JORGE FONDEVILA ANTOLÍN

*Doctor en Derecho*

*Funcionario de Habilitación Nacional: Secretario de  
Administración Local*

*Cuerpo de Letrados del Gobierno de Cantabria*

*Jefe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Presidencia,  
Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de  
Cantabria.*



GRANADA, 2020

© Autor  
© CEMCI Publicaciones  
Plaza Mariana Pineda, 8. 18009-Granada  
[www.cemci.org](http://www.cemci.org)  
[publicaciones@cemci.org](mailto:publicaciones@cemci.org)

ISBN: 978-84-16219-41-4  
Depósito legal: GR 1449-2020

Impreso: Imprenta Diputación de Granada  
Impreso en España - Printed in Spain

El editor no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores

*A mi querido hijo, sintiendo mis ausencias  
e incomprensiones, y con la esperanza de  
que en el futuro resulte posible recuperar  
algo del tiempo perdido.*



## **NOTA PREVIA\***

La obra que tiene el lector entre sus manos nace con la finalidad de aportar una visión formativa y a la vez práctica sobre la implementación y uso de medios electrónicos en nuestras administraciones durante el desarrollo de un procedimiento selectivo. Lógicamente este trabajo no incorpora un examen del régimen jurídico de los procedimientos selectivos, cuestión esta que ya hemos desarrollado ampliamente en nuestro "Manual para la selección de empleados públicos", sino que como he indicado su función es ayudar y formar a gestores públicos de recursos humanos y a los miembros de los órganos de selección en el uso de los medios electrónicos, que recordamos resultaran de uso obligatorio en el momento en que definitivamente despliegue toda su eficacia la Ley 39/2015 LPAC, aunque desgraciadamente parece que esta cuestión es el cuento de nunca acabar.

\* Las opiniones contenidas en este libro se realizan a título particular y no en mi condición de empleado público del Gobierno de Cantabria



# ÍNDICE

|                                                                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRESENTACIÓN .....</b>                                                                                                                                          | <b>17</b> |
| <b>INTRODUCCIÓN: UN EMPLEO PÚBLICO PARA LA PRESTACIÓN<br/>DE SERVICIOS PÚBLICOS EN UNA ADMINISTRACIÓN DIGITAL .....</b>                                            | <b>19</b> |
| <b>CAPÍTULO I. UN BREVE EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS ELECTRÓNICOS<br/>BÁSICOS A UTILIZAR EN LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS<br/>PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN. ....</b> | <b>29</b> |
| <b>1. El Expediente administrativo electrónico.....</b>                                                                                                            | <b>32</b> |
| 1.1. Examen Técnico del contenido y estructura formal del expediente<br>administrativo. ....                                                                       | 32        |
| 1.2. Análisis jurídico de las previsiones del artículo 70 LPAC.....                                                                                                | 33        |
| 1.2.1. Definición legal de expediente administrativo electrónico.....                                                                                              | 33        |
| 1.2.2. Examen jurídico del contenido del expediente administrativo.....                                                                                            | 34        |
| 1.2.3. El Gestor de Expedientes electrónicos. ....                                                                                                                 | 40        |
| <b>2. Los Instrumentos digitales básicos para la sustanciación de<br/>un expediente electrónico .....</b>                                                          | <b>41</b> |
| 2.1 La identificación y firma electrónica: instrumentos complementarios<br>pero diferentes.....                                                                    | 41        |
| 2.1.1. Consideraciones básicas sobre la firma electrónica. ....                                                                                                    | 43        |
| 2.1.1.1. Tipología de firmas electrónicas.....                                                                                                                     | 43        |

|                                                                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.2. El Régimen Jurídico de los Sistemas de identificación y firma electrónica de los interesados/opositores.....                                        | 46        |
| 2.1.2.1. La identificación de los interesados.....                                                                                                         | 47        |
| 2.1.2.2. La firma y sello electrónico de los interesados.....                                                                                              | 50        |
| 2.1.3. Los Sistemas de identificación y firma electrónica de las Administraciones Públicas.....                                                            | 54        |
| 2.1.3.1. El sello electrónico de órgano o entidad .....                                                                                                    | 55        |
| 2.1.3.2. La firma electrónica de los empleados públicos.....                                                                                               | 59        |
| 2.2. Actuaciones administrativas automatizadas.....                                                                                                        | 65        |
| 2.3. Las notificaciones administrativas: papel y electrónicas.....                                                                                         | 71        |
| 2.3.1. Condiciones Generales y Comunes de las Notificaciones (art. 41 LPAC).....                                                                           | 73        |
| 2.3.2. Otras Condiciones comunes y específicas para las notificaciones electrónicas.....                                                                   | 76        |
| 2.3.3. Los medios legales para practicar notificaciones electrónicas.....                                                                                  | 77        |
| <b>CAPÍTULO II. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIGITAL DE LOS PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS.....</b>                                                                | <b>81</b> |
| <b>1. Las actuaciones administrativas de gestión en un procedimiento selectivo y su implementación electrónica.....</b>                                    | <b>83</b> |
| 1.1. Los procesos y procedimientos selectivos: Fases en su desarrollo .....                                                                                | 83        |
| 1.2. Las Mesas de Negociación sindical y la necesaria implementación electrónica de sus actuaciones y acuerdos.....                                        | 86        |
| 1.3. El documento electrónico como soporte de las resoluciones, acuerdos e informes utilizados en la tramitación de un proceso selectivo .....             | 89        |
| 1.4. La condición de discapacitado de los opositores y su derecho a la accesibilidad a los medios electrónicos: una necesaria reflexión general.....       | 93        |
| 1.5. Presentación de solicitudes: ¿Es obligado el uso de medios electrónicos por parte de los ciudadanos que concurran a un procedimiento selectivo? ..... | 97        |

|                                                                                                                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.6. El Pago de las tasas de examen por medios electrónicos: Derecho u obligación. ....                                                                                  | 99         |
| 1.7. La información y publicidad por medios electrónicos a los opositores durante el procedimiento de selección: una cuestión común. ....                                | 102        |
| 1.7.1. Examen de los medios de información y comunicación electrónicos más habituales. ....                                                                              | 104        |
| 1.7.2. La publicidad obligada en los Boletines Oficiales: imposibilidad de prescindir de la misma legalmente. ....                                                       | 111        |
| <b>2. Los Medios electrónicos en la organización y funcionamiento de los órganos de selección .....</b>                                                                  | <b>111</b> |
| 2.1. Examen general del Régimen Jurídico de los órganos de selección en la administración digital .....                                                                  | 111        |
| 2.2. Un nuevo marco normativo-digital para los secretarios de los órganos colegiados y de directa aplicación al ámbito de la selección .....                             | 114        |
| 2.2.1. Las nuevas funciones de control de la legalidad de las actuaciones de los órganos colegiados .....                                                                | 114        |
| 2.2.2. Requisitos funcionales de los Secretarios para la implementación digital de las actuaciones administrativas de los órganos colegiados .....                       | 116        |
| 2.3. Las Convocatorias por medios electrónicos y la celebración de sesiones a distancia.....                                                                             | 118        |
| 2.3.1. Las Actas formalizadas por medios electrónicos y la posibilidad legal de grabación de las sesiones de los órganos de selección. ....                              | 121        |
| <b>CAPITULO III. LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LA CELEBRACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS. ....</b>                                                                 | <b>123</b> |
| 1. Una cuestión previa: las adaptaciones de las pruebas selectivas a los ciudadanos con discapacidad y la necesidad de su adecuación al uso de medios electrónicos ..... | 126        |
| 2. La celebración de pruebas selectivas presenciales. ....                                                                                                               | 130        |
| 2.1. Expediente en papel o la digitalización de los ejercicios realizados por los opositores de forma escrita .....                                                      | 131        |

|                                                                                                                                                                                                      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.2. La grabación del desarrollo de los ejercicios de las pruebas selectivas. ....                                                                                                                   | 133        |
| <b>3. La utilización de medios electrónicos en la celebración de pruebas selectivas no presenciales: objeciones materiales y legales.....</b>                                                        | <b>137</b> |
| 3.1. Las aplicaciones de Proctoring y monitoreo para el desarrollo de pruebas o ejercicios no presenciales: notas técnicas básicas.....                                                              | 138        |
| 3.2. Los Límites legales para el uso de aplicaciones de Proctoring y monitoreo en el desarrollo de pruebas o ejercicios no presenciales.....                                                         | 141        |
| 3.2.1. La exigencia a los ciudadanos/as para poder acceder al empleo público, el contar con determinados medios electrónicos para poder realizar los ejercicios. ....                                | 141        |
| 3.2.2. La Obligación legal de garantizar la inexistencia de fraude en el desarrollo de las pruebas selectivas.....                                                                                   | 146        |
| 3.2.3. El Régimen legal de la Protección de datos personales y su actual colisión con el uso de aplicaciones de Proctoring y monitoreo en el desarrollo de pruebas o ejercicios no presenciales..... | 148        |
| 3.2.4. Cumplimiento de las obligaciones legales del Real Decreto 3/2010 (ENS) y los límites a la transferencia de datos fuera del territorio de Unión Europea. ....                                  | 151        |
| <b>4. La posibilidad de impugnación de las aplicaciones informáticas utilizadas para la celebración de los ejercicios de selección. ....</b>                                                         | <b>152</b> |
| <b>5. Una alternativa necesaria: La utilización de nuevos tipos de pruebas o ejercicios. ....</b>                                                                                                    | <b>155</b> |
| <b>6. Conclusiones Finales.....</b>                                                                                                                                                                  | <b>159</b> |
| <b>CAPITULO IV. LA TRANSPARENCIA Y LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN.....</b>                                                                       | <b>163</b> |
| <b>1. La Protección de datos de en los procedimientos selectivos: examen del marco legal esencial aplicable a los procedimientos selectivos .....</b>                                                | <b>166</b> |
| 1.1. Los principios generales de la protección de datos.....                                                                                                                                         | 166        |
| 1.2. Consideraciones previas sobre las figuras de “responsable del tratamiento” y “encargado de tratamiento”. ....                                                                                   | 172        |

|                                                                                                                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.3. Los responsables de tratamiento de datos.....                                                                                                                                                                  | 174        |
| 1.3.1. ¿Cuáles son las funciones de los responsables de tratamiento?.....                                                                                                                                           | 174        |
| 1.3.2. El principio de responsabilidad del responsable de tratamiento. ....                                                                                                                                         | 176        |
| 1.4. Los encargados de tratamiento.....                                                                                                                                                                             | 177        |
| 1.5. Atribución de las funciones de responsable y encargado de<br>tratamiento en un procedimiento selectivo. ....                                                                                                   | 180        |
| <b>2. El equilibrio entre el Principio de Transparencia en el acceso a la<br/>información y el Derecho a la Protección de datos personales: breve<br/>examen de criterios normativos de implementación. ....</b>    | <b>183</b> |
| <b>3. Examen de los informes de mayor interés de las Agencias de<br/>protección de datos, Consejos de Transparencia, así como de<br/>Jurisprudencia referidos al ámbito de los procedimientos de selección.....</b> | <b>190</b> |
| 3.1. Actuaciones administrativas de gestión. ....                                                                                                                                                                   | 190        |
| 3.1.1. Criterios generales sobre la publicidad en los procedimientos<br>selectivos.....                                                                                                                             | 191        |
| 3.1.2. La publicidad de las listas de admitidos y excluidos: equilibrio<br>entre la Transparencia y la Protección de datos personales. ....                                                                         | 195        |
| 3.1.2.1. Una breve aproximación al concepto y naturaleza de<br>las listas.....                                                                                                                                      | 195        |
| 3.1.2.2. Los límites sobre el contenido de datos a incluir en las listas<br>de admitidos y excluidos en los procesos selectivos.....                                                                                | 197        |
| 3.1.3. Los turnos de acceso para personas con discapacidad: los límites<br>de la publicidad en esta clase de procedimientos. ....                                                                                   | 200        |
| 3.1.4. La publicidad de las calificaciones asignadas por los órganos<br>de selección. ....                                                                                                                          | 203        |
| <b>4. El Derecho de acceso al expediente administrativo, documentación y<br/>actuaciones.....</b>                                                                                                                   | <b>206</b> |
| 4.1. Los sujetos legitimados para acceder a los expedientes y demás<br>actuaciones administrativas en los procedimientos selectivos.....                                                                            | 207        |
| 4.1.1. Criterios Generales. ....                                                                                                                                                                                    | 207        |
| 4.1.2. Las organizaciones sindicales y los miembros de los órganos<br>unitarios de representación sindical. ....                                                                                                    | 209        |

|                                                                                                                                                                         |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.1.2.1. Doctrina Administrativa de los órganos de control sobre la Transparencia y la Protección de datos: CTBG, AEPD, CATPD y AVPD .....                              | 209        |
| 4.1.2.2. Breve examen de la doctrina Jurisprudencial. ....                                                                                                              | 211        |
| 4.1.3. La legitimación de los Cargos electos.....                                                                                                                       | 214        |
| 4.2. El objeto material del derecho de acceso e información: El expediente administrativo y actuaciones complementarias. ....                                           | 215        |
| 4.2.1. Derecho al conocimiento y publicidad de toda clase de actuaciones administrativas previas en el desarrollo del proceso selectivo.....                            | 216        |
| 4.2.2. Derecho de acceso al expediente, a la motivación de la valoración de pruebas y méritos tanto propios como de los competidores.....                               | 214        |
| 4.3. Un Dictamen de la Agencia Vasca de Protección de Datos esencial: examen integrado de la transparencia y protección de datos en los procedimientos selectivos. .... | 217        |
| <b>BIBLIOGRAFIA .....</b>                                                                                                                                               | <b>227</b> |

# PRESENTACIÓN

Con el Plan General de Acción 2020 el CEMCI inicia una etapa marcada por un despliegue importante de actividades y servicios concretos, unos nuevos, acordes con los momentos actuales y, por lo tanto, modernos en innovadores; y otros ya existentes, que se han considerado componentes eficaces y efectivos respecto de la función que realizan y de los objetivos por los cuales fueron creados y que, por tanto, deben mantenerse. En cualquier caso, el CEMCI continuará actuando bajo parámetros de excelencia, calidad e innovación, modernización y perfeccionamiento, buscando siempre su posicionamiento como centro de referencia en sus campos de actuación principales: formación, investigación, documentación y publicaciones.

Respeto al Programa de Documentación y Publicaciones, seguirá manteniendo una estrecha vinculación con el Programa de Formación para la selección de los temas a publicar, teniendo en cuenta incluir temáticas de actualidad, que afecten de forma directa al ámbito local, con una visión no sólo teórica sino también práctica, así como temas relacionados con la gestión pública local.

En esta línea, el libro que ahora presentamos, *La gestión de los procedimientos selectivos en un entorno digital*, nace con la doble finalidad de aportar una visión tanto formativa como práctica sobre el uso de medios electrónicos durante el desarrollo de los procesos selectivos en nuestras administraciones públicas.

Su autor, JORGE FONDEVILA ANTOLÍN, Funcionario de Habilitación Nacional, Jefe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria, hace una amplia reflexión en la que analiza desde los instrumentos elec-

trónicos básicos a utilizar en el desarrollo de los procedimientos de selección y la gestión administrativa digital de los mismos, hasta la transparencia y la protección de datos personales que deben imperar en estos procesos.

Esta obra llega en un momento oportuno en el que, debido a la crisis originada por el Covid19, el uso de medios electrónicos ha tomado un mayor protagonismo en nuestras vidas, desde el teletrabajo, hasta el ocio, pasando por actividades cotidianas como hacer la compra, el pago de impuestos, la consulta médica, o la formación on line han hecho que se *normalicen* las gestiones o tareas que se llevan a cabo por internet; las mismas gestiones que, en gran medida, hace apenas unos meses era impensable hacerlas desde casa a través de medios electrónicos.

Como apunta el autor de esta obra, el uso de medios electrónicos no es un fin en sí mismo, sino que es un instrumento que debe orientarse a conseguir los cambios que la sociedad demandan en sus diferentes aspectos, sin olvidar el marco jurídico en el que se desarrolla, con el cual es necesario mantener una integración eficiente y legal. A lo largo de las páginas de este libro, el autor indagará y aportará algunas alternativas respecto al uso de medios electrónicos en el tema que nos ocupa, el desarrollo de los procedimientos selectivos y en especial, las pruebas no presenciales.

Por nuestra parte, agradecemos al autor el magnífico trabajo realizado y confiamos en que sea del agrado y utilidad para nuestros lectores.

CEMCI

# **INTRODUCCIÓN**

**UN EMPLEO PÚBLICO PARA LA PRESTACIÓN  
DE SERVICIOS PÚBLICOS EN UNA  
ADMINISTRACIÓN DIGITAL**



## **INTRODUCCIÓN: UN EMPLEO PÚBLICO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS EN UNA ADMINISTRACIÓN DIGITAL.**

En estos momentos, tras la crisis originada por el Covid19, parece que ha tomado especial transcendencia el uso de medios electrónicos en el desarrollo de los procedimientos selectivos y en especial, las pruebas no presenciales, cuestión esta, muy conflictiva y llena de aristas jurídicas, y sobre las cuales intentaremos indagar y si es posible aportar alternativas al respecto, ya que, parece que tras la paralización administrativa originada por la pandemia, ahora resulta que el uso de medios electrónicos, se pretende convertir en el “bálsamo de fierabrás”, que todo lo puede y resuelve, olvidando que existe también, en primer lugar, un marco jurídico con el cual es precisa una integración eficiente y legal, de forma que el voluntarismo innovador puede llevar al fracaso si no se intenta la adopción de proceso integrador y coherente de implementación, y en segundo lugar, olvidando que el tema central es que se está intentando adoptar medidas tecnológicas para procesos diseñados en el siglo pasado. En resumen la situación generada por la pandemia del Covid19 y el uso de medios electrónicos puede convertirse en un trampantojo, olvidando que lo digital es un instrumento o medio, pero no un fin en sí mismo, lo realmente importante es saber a dónde queremos ir y especialmente qué tipo de servicios nos va a demandar la sociedad en los próximos 30 años, y en función de ello, adoptar las decisiones que correspondan sobre cuáles serán los mejores y más eficaces medios técnicos para su implementación. Así, es preciso que no se pierda la referencia de que la administración digital en la implementación de los procedimientos selectivos, es solo un instrumento que puede aportar transparencia y eficiencia, pero sin una reforma integral de los mismos estaremos ante meros fuegos artificiales.

A la vista de lo expuesto, estimamos que es preciso realizar una breve aproximación a la actual situación y a algunos de los problemas que actualmente afectan, a mi juicio, a nuestro empleo público. Así, es de destacar que desde el año 1984 se ha desarrollado un proceso normativo y de gestión que ha sido determinante para desterrar la profesionalidad y objetividad en el empleo público, de manera que nos encontramos ante un sistema caracterizado por la politización y clientelismo político y sindical, cuyo escaparate principal han sido los ámbitos de la selección y la carrera administrativa (procedimientos de provisión de puestos de trabajo), sin olvidar los peculiares procesos de funcionarizaciones masivas

Asimismo, por la citada politización no se ha desarrollado una necesaria gestión profesional de recursos humanos y tampoco en la gestión de los servicios públicos, destacando la ausencia de regulación e implantación de un auténtico modelo de Personal Directivo, ajeno al ámbito político y vinculado exclusivamente a la evaluación de los resultados profesionales de su gestión, de forma que la politización y el clientelismo han dirigido la gestión del empleo público, originando otro problema muy grave, en concreto, el acceso al empleo público mediante los denominados «procesos de consolidación» o como los califica Jiménez Asensio «Aplantillamiento» de un enorme grupo de personas que han accedido al empleo público mediante unos sistemas de acceso sin las más mínimas garantías y además, en muchos casos, con una clara vinculación política y sindical y una dudosa cualificación profesional, lo que ha originado una pérdida de talento y profesionalidad en nuestras administraciones, y a su vez un fraude para el resto de los ciudadanos que han visto defraudadas sus expectativas de acceso al empleo público reconocido constitucionalmente en el artículo 23.2. CE.

Como resumen, nos remitimos a lo señalado por Jiménez Asensio<sup>1</sup>, en nuestras administraciones públicas resulta necesario: “mucho cerebro (talento), buen músculo y eliminando tejido adiposo e ineficiente”, y esta es una descripción clara e ilustrativa de la actual situación como consecuencia de la incorrecta e inadecuada política en materia de empleo público desarrollado en los últimos 40 años.

<sup>1</sup> JIMENEZ ASENSIO, R. (2020), “Dirigir en tiempos de crisis”, <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/04/09/dirigir-en-tiempos-de-crisis/>

Por otro lado, debemos destacar la necesidad de que seamos conscientes de la fragilidad en nuestro sistema de empleo público de los principios de mérito y capacidad en su aplicación ordinaria por nuestras administraciones, y esto exige la toma de decisiones urgentes y profesionales, pues resulta imposible mantener en pie un edificio si sus cimientos no son sólidos y presenta defectos estructurales. Así, entramos actualmente en unos momentos claves que van a condicionar nuestro empleo público en muchos años, pues si a un grave envejecimiento de las plantillas<sup>2</sup> unimos los procesos masivos de «consolidación de empleo público temporal» (los acuerdos AGE-Sindicatos no resultan precisamente una garantía de objetividad y profesionalidad a este respecto), el coctel explosivo está servido, ya que nos enfrentamos a una masiva renovación de los empleados públicos que si no se realiza con pleno respeto a los principios constitucionales (igualdad, mérito y capacidad) y además, en especial, no se erradica el clientelismo, se excluyen los beneficios injustificados a favor de los empleados públicos temporales (impidiendo la valoración de méritos como el tiempo de servicios prestados que no tienen un soporte objetivo) y no se renuevan en profundidad la necesaria profesionalización de los órganos de selección y los tipos de pruebas, lo que no supone incorporar sistemáticamente los modelos del ámbito privado; todo esto puede suponer el inicio de un definitivo proceso de degeneración de nuestras administraciones públicas, con muy graves consecuencias sobre los servicios públicos y los derechos de los ciudadanos, pues podemos pasar de facto del Estado de Derecho al Estado clientelar y arbitrario.

Con relación a lo expuesto, no podemos olvidar comentar que si algo ha caracterizado a nuestras administraciones públicas son las decisiones políticas a corto plazo, de manera que es difícil encontrar auténticos planes estratégicos de actuación a medio y largo plazo, lo que a su vez afecta directamente a las posibles políticas de recursos humanos. Un ejemplo de ello, es la desmedida tasa de temporalidad de nuestras administraciones y el problema ya citado del envejecimiento de los empleados públicos<sup>3</sup>, lo cual va a originar la necesidad

<sup>2</sup> JIMENEZ ASENSIO, R. (2020), "El(inaplazable) relevo generacional en las administraciones públicas: desafíos en un entorno de revolución tecnológica y crisis fiscal como consecuencia de la pandemia de 2020", Anuario de Derecho Municipal 2019, Instituto de Derecho Local, Madrid.

<sup>3</sup> Sobre esta cuestión resulta de gran interés la consulta del trabajo de JIMENEZ ASENSIO, R. (2019), "Políticas de Recursos Humanos en la Administración Local: estado de la cuestión

de una reposición de efectivos masiva, pero sin una previa evaluación estratégica de los sectores y ámbitos de actuación donde realmente sean necesarios, pues desde el año 1985 a la actualidad las políticas públicas y sus ámbitos de actuación no han variado sustancialmente.<sup>4</sup> Un simple ejemplo, como destaca Ramió<sup>5</sup>: *¿qué sentido tiene en estos momentos seguir incorporando de forma masiva personal administrativo (sin cualificación especial)*; me refiero a los cuerpos de auxiliares y administrativos, cuando resulta que las Tic y su uso por cualquier personal técnico superior cualificado hace innecesario su apoyo, cuestión diferente es limitar su incorporación a ámbitos de usuarios de sistemas, que lógicamente durante un largo tiempo seguirán siendo necesarios, pero en unas condiciones y exigencias muy diferentes a las actualmente requeridas a estos cuerpos. Sobre estas cuestiones referidas al problema de la necesaria renovación de los procesos selectivos ya nos hemos manifestado en otros trabajos a los cuales nos remitimos.<sup>6</sup> Como consecuencia de esta ausencia de planificación sobre cuáles van a ser las necesidades de nuestras administraciones con relación a los servicios que va a demandar la sociedad durante los próximos decenios, al menos hasta el año 2060 (periodo medio de duración de la relación estatutaria de los nuevos funcionarios), y esto es un problema muy grave, ya que la robotización

---

y propuestas de cambio”, Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas; Wolters Kluwer, Madrid, págs. 18 y ss.; y del mismo autor JIMENEZ ASENSIO, R. (2020), op. cit.

4 A este respecto resulta de gran interés los trabajos de GORRITI BONTIGUI, M. (2018), “Innovar en selección desde la evidencia empírica y las nuevas competencias”, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, nº 14 (especial), IVAP, págs. 67 y ss. y del mismo autor (2019), “Gestión planificada de vacantes: retos en Organización y Recursos Humanos”, Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas; Wolters Kluwer, Madrid, págs. 94 y ss.

5 RAMIO MATAS, C. (2019), “Inteligencia artificial y robotización reclaman un nuevo modelo de gestión del empleo público”, Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas; Wolters Kluwer, Madrid, págs. 30 y ss.

6 Entre otros trabajos destaco en especial: FONDEVILA ANTOLIN, J. (2008), “Selección y Pérdida de la condición de empleado público”, ATELIER, Barcelona; (2018/a) “Manual para la selección de Empleados Públicos” (2ª Edición), Wolters Kluwer – El Consultor de los Ayuntamientos, Madrid, (2018/b), “Problemas y soluciones al empleo público actual (Una Valoración a los 10 años de la aprobación del EBEP)”, CEMCI, Granada; y finalmente del mismo autor (2019/a), “Repensar el diseño de los procesos selectivos en el empleo público: respuestas ágiles frente a las necesidades inmediatas y fortalecimiento de la especialización de los órganos de selección.”, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, nº 14 (especial), IVAP, págs. 99 y ss.

e incorporación de los medios electrónicos en la gestión de los servicios públicos, va a provocar que carezcan de sentido un gran número de efectivos de personal, conforme los cuerpos y funciones para los que fueron seleccionados. ¿Entonces a que situaciones de conflicto estamos llevando a nuestras administraciones cuando tengamos bolsas de empleados públicos inadaptados e inservibles para los servicios necesarios, entonces qué dirán las organizaciones sindicales?, despidos, planes de empleo. Pensemos: ¿es posible adaptar a un administrativo o auxiliar administrativo para las funciones de una auxiliar de clínica o geriatría?, que con seguridad serán los sectores de servicios que nuestro país más demandara, pues indudablemente ordenanzas y personal administrativo, por el uso de medios electrónicos están condenados a su extinción, de forma que los actuales procesos descritos anteriormente, están condenando al caos y a una gestión ineficaz de la administraciones públicas en los próximos años. Si no existe planificación estratégica no hay futuro.

Pues bien, solo mediante la selección de los mejores podremos garantizar una administración eficaz y unos servicios públicos eficientes, por ello, una de las medidas esenciales es la regulación normativa y desarrollo de técnicas que garanticen de forma inequívoca la objetividad y profesionalidad de los mismos, es decir, es preciso garantizar la exclusión de toda clase de interferencias o clientelismo en los procesos selectivos y asimismo, una obligada actualización y mejora de los tipos de pruebas pero siempre de carácter objetivo, y esto en ningún caso puede suponer la sustitución o eliminación del procedimiento más objetivo, en concreto, la oposición que no hay que confundir con los tipos de pruebas que se puedan exigir. De manera que debo rechazar las críticas periodísticas e interesadas que últimamente aparecen en algunos medios de comunicación que reclaman bajo el «mantra» de las bondades modernizadoras de los sistemas de selección empresariales el destierro de los «viejos» sistemas de selección de las administraciones públicas, olvidando que el básico y esencial criterio de la objetividad y no discriminación subjetiva precisamente no figura entre los elementos a destacar de esos supuestos mejores sistemas. Dicho lo anterior, debo reiterar mis consideraciones en el sentido de la necesidad de mejorar e incorporar nuevas técnicas de selección que permitan constatar las aptitudes y capacidades de los opositores, y especialmente comenzar a utilizar los medios electrónicos como instrumento idóneo para el control legal y la

obligada transparencia de los procesos selectivos, algo que resulta extraño al ámbito empresarial privado.

Así, conforme a lo ya señalado es preciso realizar también una breve consideración sobre la realización de pruebas obsoletas, lo que afecta directamente a una cuestión tan importante como esencial, en concreto, la calidad y objetividad de la selección de empleados públicos. Efectivamente, el mantenimiento de forma inalterable de los mismos tipos de pruebas (conocimientos – ejercicios escritos y orales- y los aparentes supuestos prácticos, que en el fondo son una mera continuidad de las pruebas teóricas) supone una grave disfunción con relación a la necesaria adaptación e innovación exigible a una administración del siglo XXI, y más cuando el vigente marco legal, a nuestro juicio, habilita esa reforma necesaria. Por lo tanto, estimamos que el debate no debería centrarse en el uso o no de medios electrónicos en las pruebas, sino en lo más importante, la necesaria renovación de los tipos de pruebas, pues se puede confundir innovación con el uso de medios electrónicos en el desarrollo de los ejercicios (algo que ya estamos apreciando de diferentes foros), cuando la auténtica innovación consistiría en el cambio absoluto de modelo de pruebas, que por cierto presentan en general una mayor facilidad para el uso de tecnologías en su desarrollo<sup>7</sup>. Ahora bien, eso no significa que los sistemas de selección aprobados por el TREBEP por sí mismos puedan ser denostados, sino que el problema deviene de una incorrecta configuración “ad intra” de los mismos. Es decir, el sistema de oposición libre, es sin duda, a mi juicio, el mejor instrumento para la selección, pero otra cuestión diferente es que tipo de ejercicios se van a utilizar en su desarrollo, esa es la clave, la innovación no es una mera cuestión tecnológica y cosmética sino de cambios reales, sustanciales y sistémicos de los procedimientos.

Debemos cerrar estas consideraciones realizando una referencia de autoridad que, a nuestro juicio, recoge de forma precisa una serie de propuestas sobre la reforma del empleo público, con las cuales coincidimos totalmente, ya que recogen todo lo que hemos expuesto a lo largo de esta introducción y también con las propuestas que

<sup>7</sup> FONDEVILA ANTOLIN, J. (2018/a), Op. cit. págs. 232 y ss.; (2018/b), Op. cit. págs. 95 y ss., y finalmente del mismo autor (2019/b), “La utilización de medios electrónicos en los procesos selectivos”, Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas; Wolters Kluwer, Madrid, págs. 113 y ss.

hemos formulado personalmente hace tiempo en otros trabajos<sup>8</sup>, en concreto, nos referimos a Jiménez Asensio, que en un reciente trabajo<sup>9</sup> señala:

*“En pocas palabras, la transformación digital de la sociedad española no puede hacerse al margen de la Administración Pública ni dejando incólume el empleo público. La disrupción tecnológica vendrá acompañada de disrupción organizativa y funcional. Sus impactos no se podrán evitar, por muchas trampas en el solitario que se hagan. Lo inteligente es prever el futuro y adoptar medidas que palien esos efectos que, nos guste más o menos, se terminarán produciendo en los próximos años. Lo estúpido es negar la evidencia.*

*Y dentro de esas medidas tendrían que estar al menos en esta lista corta las siguientes:*

- Analizar desapasionadamente qué servicios deberá prestar la Administración del futuro próximo y qué perfiles profesionales requerirá. Sin prospectiva ni estrategia el empleo público actual llegado un momento literalmente se derrumbará.*
- No convocar bajo ningún concepto procesos selectivos para empleos que, a corto/medios plazos están llamados a desaparecer.*
- Utilizar las masivas jubilaciones de los próximos años en el sector público como “ventana de oportunidad”, para amortizar puestos instrumentales o afectados potencialmente por la automatización y redefinir sus funciones o reconvertirlos en empleos tecnológicos que demanda el sector público.*
- Acompañar a los empleados públicos en los imprescindibles y acelerados procesos adaptativos de fortalecimiento de competencias digitales y tecnológicas, así como idiomáticas y en adquisición de habilidades blandas. La política de formación y aprendizaje continuo se convertirá, así, en un eje central de la política de RRHH de las Administraciones Públicas.*

<sup>8</sup> FONDEVILA ANTOLIN, J. (2018/b), op. cit.

<sup>9</sup> JIMENEZ ASENSIO, R. (2020), “Los empleados (públicos): mirando al futuro”, Blog: La mirada institucional, <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/02/16/los-empleados-publicos-mirando-al-futuro/>

- *Reformar profundamente el marco normativo para facilitar salidas adecuadas y dignas a aquellos colectivos de empleados públicos que no puedan adaptarse a la disrupción tecnológica que está llamando a la puerta. Que no serán pocos."*

Concretas medidas y de urgente implementación, sino queremos que nuestras administraciones se encuentren sin unos medios adecuados, para una eficaz y eficiente prestación de los nuevos servicios públicos que va a demandar nuestra sociedad a lo largo del siglo XXI.