

TRABAJO DE FIN DE GRADO
Derecho Administrativo
Cuarto Curso

LA SELECCIÓN DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

¿Un procedimiento adecuado a las exigencias de las funciones de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

INTRODUCCIÓN	4
I LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	6
A. Definición y características de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social	6
1. Definición de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social	6
2. Un Cuerpo unitario	7
3. Una condición de funcionario y de autoridad pública.....	8
B. Las funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social	8
1. Una función de vigilancia.....	9
2. Una función de asistencia técnica	9
3. Una función de arbitraje, conciliación y mediación.....	11
II EL SISTEMA GENERAL DE SELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	12
A. Las obligaciones de la Administración	13
1. El deber de publicidad de las convocatorias	13
2. El deber de transparencia	13
3. La imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección	14
4. La independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección	14
5. La adecuación entre los procesos selectivos y el puesto de trabajo.	15
6. La agilidad en el proceso de selección	15
7. Una composición de los órganos de selección en adecuación con las obligaciones de la administración.....	16
B. Unos requisitos previos a la presentación a los sistemas de selección	17
1. Los requisitos de capacidad o titulación.....	17
1) El requisito de titulación.....	17
2) El requisito de no separación o no habilitación.....	17
3) El requisito de conocimiento de lenguas cooficiales.....	18
2. Los requisitos de capacidad legal.....	19
1) El requisito de nacionalidad	19
2) El requisito de edad	20
3) El requisito de capacidad física e psíquica.....	20
3. Los requisitos específicos de cada procedimiento de selección.....	21
C. Una triple posibilidad de acceso	21
1. La oposición	21
2. El concurso	23
3. El concurso oposición	23
4. Las pruebas prácticas.....	24
III EL SISTEMA ESPECÍFICO DE SELECCIÓN DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	26
A. La pautas fijadas en la normativa	26
1. El Convenio 81 OIT	26
2. La Ley 23/2015, Ordenadora del sistema de Inspección del Trabajo y Seguridad Social	27
3. El Real Decreto 138/2000, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	28
B. Los sistemas de selección elegidos para el Cuerpo de la Inspección de Trabajo y Seguridad social	29
1. Un sistema de selección basado sobre el sistema general de selección de los funcionarios públicos.....	30

2.	Las pautas comunes a los dos procedimientos de selección de la convocatoria	31
1)	El tribunal de selección.....	31
2)	El curso selectivo.....	32
3)	Las certificaciones	33
3.	La oposición en caso de acceso libre.....	33
1)	La fase de oposición	33
2)	El curso selectivo.....	35
3)	El derecho a la formación continua	36
CONCLUSION		38
BIBLIOGRAFÍA		40

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tratará del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y más específicamente de la selección de los miembros que constituyen la Inspección del Trabajo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Para decirlo de otra manera, se tratará de explicar, criticar, argumentar la manera con la cual se eligen los funcionarios que constituyen el Cuerpo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España es un Cuerpo de funcionarios que ha sido creado en 1906 por el Real Decreto de 1 de marzo de 1906. A continuación, este sistema ha sufrido varias modificaciones; por ejemplo en 1939 se vota una Ley que une en un solo organismo las Inspecciones de Trabajo, de Seguridad Social, y de Emigración, en 1960, España ratifica el Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Inspección del Trabajo en la industria y el comercio, que se ve como un “verdadero estatuto general de la Inspección del Trabajo”¹. Ratificando este Convenio, España ha tenido que adaptar su legislación nacional a las obligaciones que se les imponía la legislación internacional: lo ha hecho a través de la Ley de 21 de Julio de 1962 ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ley que ha conocido su última reforma con la Ley 23/2015, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A parte de este legislación podemos listar algunas otras que son el Convenio 129 OIT sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, el Real Decreto 138/2000 por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social así que el real Decreto 928/1998 por el que se aprueba y regula el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social... La Inspección de Trabajo entonces se regula por un numero importante de textos, tanto a nivel internacional como a nivel interno.

La Inspección del Trabajo es un órgano encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, sabiendo que esta normativa laboral se debe entender de manera amplia: se trata de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, legislación procesal social, legislación sobre extranjeros y muchas otras más. Así podemos deducir que la existencia misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se justifica por la aparición y la existencia de la normativa laboral, y la Inspección de Trabajo desempeña en consecuencia el papel de “policía administrativa”

¹ Luis Monereo Pérez, Manual de Derecho Administrativo Laboral, ed. Tecnos, p. 228

para que se respete la legislación laboral por parte de las empresas, trabajadores pero también muchas otras entidades tanto publicas como privadas.

Considerando su condición de funcionario, el Inspector de Trabajo se va a seleccionar siguiendo las pautas generales y los principios para la selección de los funcionarios públicos. Sin embargo, existen principios generales según los cuales el sistema de selección elegido debe adecuarse a las funciones que desempeñara el candidato en su puesto de trabajo. Así, cada procedimiento de selección de cada cuerpo de funcionarios debe adaptarse a las funciones que correspondan al puesto de trabajo. Además, para cada procedimiento de selección, como consecuencia de lo anterior, se deberán exigir calidades a la persona que permiten elegir la persona mas cualificada para el puesto de trabajo, resultando en una eficacia mayor de la prestación del servicio publico por parte de la Administración. Entonces, en este trabajo, se tratará de saber si el procedimiento aplicable a los candidatos a un puesto de Inspector de trabajo y Seguridad social es el adecuado, a través el análisis de una convocatoria a un procedimiento de selección.

La primera parte del trabajo consistirá en dar una visión general del sistema de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social: de hecho es necesario entender lo que es la Inspección del Trabajo y cuales son las funciones que ejerce un Inspector de Trabajo antes de saber si el procedimiento de selección es el adecuado, en la medida en que el sistema de selección debe adaptarse a las funciones que desarrolla un Inspector. A continuación se hará una parte sobre el sistema general de selección de los funcionarios públicos: en efecto, el sistema de selección de los Inspectores de Trabajo corresponde al sistema general de selección de los funcionarios públicos, el único cambio residiendo en la adaptación de este sistema general de selección a las especificidades del sistema de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social. Por fin, en una última parte, se examinará una convocatoria al procedimiento de selección para Inspectores de Trabajo, a fin de ver como está articulada y probando analizar si se adapta correctamente el sistema general de selección de los funcionarios públicos al cuerpo concreto de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social.

I LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En esta parte se hará un planteamiento general sobre la Inspección del Trabajo y Seguridad Social. De hecho, antes de considerar el sistema de selección de los inspectores y probar de determinar si es adaptado, o si cosas podrían ser mejoradas por ejemplo, hace falta saber que es exactamente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuales son las funciones que deberá desempeñar el Inspector de Trabajo porque, como se verá en la segunda parte del trabajo sobre el sistema general de selección de los funcionarios públicos, es importante la adaptación del sistema de selección de los funcionarios públicos a las funciones que desempeñaran cuando serán en su puesto de trabajo.

Ya se puede definir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la manera más básica como un órgano encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral entendida en sentido amplio, normativa laboral que justifica la existencia misma de la Inspección de Trabajo. Además de esta función, se le atribuye al Inspector de Trabajo y Seguridad Social una función de resolución de conflictos en el ámbito laboral, ya que este puede ser designado mediador, conciliador o arbitro, es decir que aquí también vela por el cumplimiento de la normativa laboral, pero siendo el intermedio entre dos partes que están en conflicto.

A. Definición y características de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social

Para entender lo que es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social primero es necesario hacer un planteamiento general mediante definiciones y características que permiten determinar para qué sirve finalmente la Inspección del Trabajo, como se organiza, y como se considera jurídicamente.

1. Definición de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social

Se encuentra una definición general de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en la Ley Ordenadora de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en su artículo 1.2 que dispone que “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso,

conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.” La Inspección del Trabajo se define así por su función básica que es velar por el cumplimiento de la normativa laboral, que sea mediante su actuación inspectora, su función de asesoramiento a empresas, trabajadores u otras entidades o su función de conciliación mediante la resolución de conflictos por conciliación, mediación o arbitraje.

2. Un Cuerpo unitario

Primero el conjunto de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se califica como Cuerpo de funcionarios en el artículo 3 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección del Trabajo y Seguridad social. Este artículo lo expresa así : “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere esta Ley se ejercerá en su totalidad por funcionarios de carrera de nivel técnico superior y habilitación nacional pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen la independencia técnica, objetividad e imparcialidad que prescriben los Convenios 81 y 129 de la organización Internacional del Trabajo”. Así la Inspección del Trabajo y Seguridad Social se concibe como un Cuerpo unitario, lo que permite quizás una actuación mas eficaz en el sentido de que los principios de actuación son los mismos para todos los Inspectores y si hubiera distintos cuerpos seria mas complejo, en que habría una legislación distinta para cada Cuerpo. Además, aunque según el artículo 4.3 de la Ley ordenadora, los “funcionarios de los cuerpos de Inspección dependerán funcionalmente de la Administración, estatal o autonómica, que resulte competente por la materia objeto de inspección”, y el hecho de que los inspectores sean dependientes de la Administración General del Estado mediante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se le concede al Cuerpo de Inspectores una cierta independencia como una garantía y una obligación, permitiendo

que actúen con objetividad e independencia.

3. Una condición de funcionario y de autoridad pública.

Los miembros integrantes de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social son funcionarios. El artículo 6 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo establece que “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.”. Esta calificación de funcionarios conlleva varias consecuencias. Primero, les permite tener independencia frente a cualquier tipo de influencia política que podría impedirles llevar a cabo la actuación inspectora, dado que se garantiza la estabilidad de su puesto, sin que sean sometidos a los regulares cambios de gobiernos. Hay que desarrollar también el hecho de que los Inspectores de Trabajo y Seguridad social gozan de la condición de autoridad pública en cuanto a la actuación inspectora. Como autoridad pública, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen protección penal en sus actuaciones y también los actos administrativos que emiten tienen conteniendo información a que se acuerda una presunción de certeza, como lo dispone el artículo 23 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección y Seguridad Social, es decir que los hechos que constan en sus actas se deben considerar como ciertos. Los Inspectores tienen el poder de emitir actas que tienen un valor coercitivo, tales por ejemplo las actas de infracción o liquidación, e incluso pueden incoar procedimientos administrativos tal como la promoción de procedimiento de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores en el régimen que corresponda de la Seguridad Social. Se entiende entonces que, teniendo este poder de emitir actas, se tienen que seleccionar con cuidado y prestando una especial atención a sus conocimientos técnicos de la normativa laboral.

B. Las funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social

Según el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la función inspectora puede dividirse en tres grandes categorías que son la función de vigilancia, la función de asistencia técnica y la función de conciliación, mediación y arbitraje.

1. Una función de vigilancia

Esta función atribuida a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la más básica e importante de todas. De hecho en la definición misma de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social que se encuentra en el artículo 1 de la Ley 23/2015, este Cuerpo de funcionarios viene definido en primer lugar por esta función: “la Inspección del Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden y exigir las responsabilidades pertinentes”. Esta función se ve reconocida no solo en el orden nacional sino también en las normas internacionales, tales los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y especialmente sus convenios 81 y 129. En su artículo 3.1, el Convenio 81 OIT reconoce que la función de los Inspectores de Trabajo es de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”. El artículo 12 de la Ley Ordenadora permite una amplia posibilidad de actuación en este campo a los Inspectores de Trabajo por la cantidad de normas cuyo cumplimiento se debe velar. Contrariamente a los inspectores anglosajones que solo pueden actuar en el ámbito de las normas de prevención de riesgos laborales, los inspectores españoles pueden dominar más materias. Actúan estos últimos primero en el ámbito de las normas sobre relaciones laborales, es decir relaciones tanto individuales como colectivas, normativa sobre la representación de los trabajadores en la empresa, normas en cuanto a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo. Segundo, tienen que velar por el cumplimiento de las normas en relación con la prevención de los riesgos laborales, y especialmente sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También se reconoce su competencia en materia de Seguridad Social, en materia de empleo (fomento del empleo, formación profesional...), y por fin en materia de migraciones, movimientos migratorios y normas en materia de trabajo de extranjeros.

2. Una función de asistencia técnica

Esta función de asistencia técnica de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social está reconocida a nivel internacional por el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 3.1 b): de hecho este artículo dispone que el

Inspector deberá “facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales”. Se trata entonces de prestar asesoramiento técnico a las entidades que le piden. Esta función de asesoramiento no está regulada estrictamente, lo que supone que formalmente, el Inspector tendrá un margen de actuación importante. Además de no suponer unas formalidades, esta función de asesoramiento se ejerce en cuanto a sujetos diversos que puede ser o bien empresas y trabajadores, órganos administrativos o por fin órganos judiciales: de hecho además de poder ejercer su propia función de inspección, el inspector será en posesión de un conocimiento técnico cierto de la legislación laboral que es útil en varios ámbitos.

En cuanto al asesoramiento a empresas y trabajadores, el artículo 12.2 a) de la Ley Ordenadora de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social dispone que el Inspector deberá : “Dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social.” Esta función de asistencia se vincula en este caso con el labor mismo de la Inspección del Trabajo. Se puede suponer que si una empresa pide asistencia técnica a la Inspección del Trabajo luego los casos de infracciones a las normas laborales se reducirán, porque se les habrá aconsejado de forma adecuada a las empresas sobre la legislación social y así todo eso permite un cumplimiento eficaz y adecuado de la legislación social. Este asesoramiento puede prestarse tanto a empresas como a sus propios trabajadores, resolviendo sus dudas e indicándoles cuales son sus derechos en caso de violación de una norma laboral que les concierne.

Por lo que trata de la función de asesoramiento a órganos administrativos, el artículo 12.2 c) de la Ley Ordenadora dispone que el Inspector deberá : “prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, cuando les sea solicitada”. Aquí se trata de un asesoramiento más específico a entidades de Seguridad Social, pero el artículo 12.2 d) permite prestar asistencia técnica de manera general a todos los órganos administrativos, que sean de seguridad social o no.

Por fin, según el artículo 12.2 e) de la Ley Ordenadora, los Inspectores de Trabajo tienen competencia para “Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras, cuando así lo

establezca una norma legal.” Así, cuando un órgano judicial hará una petición en este sentido, los Inspectores de Trabajo deberán emitir un dictamen, ya que en unos asuntos pueden tener la competencia técnica que hace falta para resolver el pleito.

3. Una función de arbitraje, conciliación y mediación

La última función atribuida por el artículo 12.3 de la Ley Ordenadora a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es primero el cargo de “conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes”, y segundo la función de arbitraje en huelgas y otros conflictos cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos”. Pero esta función se excluye expresamente en la recomendación 81 de la Organización Internacional del Trabajo que dispone en su apartado III.8 que “ las funciones de los Inspectores del Trabajo no deberían incluir las de conciliación o arbitro en conflictos de trabajo”. De hecho esta función durante mucho tiempo ha sido criticada, especialmente en base a que se consideraba que, dando la misión de protección de los trabajadores de los Inspectores, había dudas sobre la neutralidad de estos últimos en los conflictos con empresarios. Los Inspectores tomaban el riesgo de poner en peligro su independencia e imparcialidad. No obstante la atribución de esta función se ve justificada en base a que los Inspectores del Trabajo tienen una competencia que les permite resolver los conflictos en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social, dando que poseen conocimientos técnicos sobre esta materia y de los problemas concretos que puede conllevar la materia laboral. Además, en todos los métodos de resolución alternativos de conflictos que son la mediación, la conciliación y el arbitraje, hará falta una aceptación por parte de ambas partes, aunque por ejemplo el arbitraje pueda ejercerse al principio a instancia de una de las partes.

Entonces el Inspector de Trabajo y Seguridad Social ejerce diversas funciones en relación con la legislación social, tanto funciones de inspección como funciones de asesoramiento o resolución de conflictos a través del arbitraje. El Inspector de Trabajo es un funcionario que pertenece a un Cuerpo y que tiene la consideración de autoridad pública.

II EL SISTEMA GENERAL DE SELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Esta segunda parte del trabajo será una presentación general del sistema de selección de los funcionarios públicos. En la Administración se puede celebrar otro tipo de contrato que es el contrato laboral dentro de la propia administración, pero no es objeto de estudio aquí.

Varias preguntas ya pueden plantearse al introducir este tema : ¿cuales son los requisitos previos para poder presentarse al procedimiento de selección? ¿cuáles son las diferentes vías de acceso a la función pública? ¿como se relaciona este sistema general de selección para los funcionarios públicos con el tema propio de la selección de los inspectores del trabajo?

El sistema de selección en el empleo publico está pensado en referencia a criterios objetivos que tienen como objetivo impedir la arbitrariedad de la Administración, eso permitiendo respetar el principio de igualdad de todos ante la ley y el de la no discriminación: así la selección no puede fundarse en razones subjetivas de preferencia de la Administración. Por lo tanto los criterios que se utilizan para justificar este tipo de selección son el del merito y de la capacidad. Estos criterios se encuentran incluso en la propia Constitución española, que reconoce en su artículo 23.2 el principio de acceso en condición de “igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes”. Asimismo, los criterios objetivos de merito y capacidad están recogidos en el mismo texto en su artículo 103.3, así que en el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público. Además, estos criterios permiten poner en aplicación el derecho a la igualdad de oportunidades, permitiendo a todo ciudadano participar en estos procedimientos de selección sin establecer requisitos discriminatorios que no serían racionales u objetivos. El derecho a la igualdad de oportunidad, más allá de la función pública, está reconocido a nivel internacional en varios convenios y tratados internacionales que España ha podido ratificar : está por ejemplo recogido en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000 en su artículo 20, incluido en la noción de igualdad ante la Ley. Así el derecho a la igualdad de oportunidades frente al empleo se puede defender ante los tribunales europeos tales como, en caso de un asunto sobre derechos fundamentales, el Tribunal Europeo de derecho humanos, y para otros asuntos ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

A. Las obligaciones de la Administración

El Estatuto Básico del Empleado Público, en sus artículos 55 a 61, establece obligaciones que la Administración tiene que respetar para permitir la puesta en marcha del respeto de estos principios legalmente garantizados en el ámbito de un procedimiento de selección para funcionarios públicos. Para que la garantía sea efectiva, el artículo 55 del EBEP establece un listado de estas obligaciones.

1. El deber de publicidad de las convocatorias

Primero la Administración tiene una obligación de “publicidad de las convocatorias y de sus bases”: se trata aquí que el mayor número de personas tenga conocimiento de la existencia de la convocatoria así que de sus características para poder decidir si será oportuno participar en el proceso de selección. La publicidad de los procesos de selección se hace mediante boletines oficiales u otros medios en función del tipo de Administración de que se trata. El Tribunal Constitucional, en su sentencia 85/1983 ha calificado el principio de publicidad como “elemento imprescindible de exteriorización de la convocatoria” : así la ausencia de la publicidad, o una publicidad incorrecta de la convocatoria llevara la nulidad de la misma. Para que pueda ser correcta, la publicidad debe contener unos datos de manera preceptiva, como lo precisa el artículo 16 del 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: serán por ejemplo el número y características de la plazas convocadas, el sistema selectivo que se va a utilizar, las características y requisitos que deben cumplir los que quieren participar en el proceso...

2. El deber de transparencia

A continuación la Administración tiene una obligación de transparencia que debe guiar todo el proceso selectivo, no impidiendo el secreto de la deliberaciones de los órganos de selección: la transparencia tiene como implicaciones que deben de estar conocidos y expresados de manera clara los criterios de selección, la motivación de las decisiones.

3. La imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección

Este artículo establece también que los órganos de selección tienen que ser imparciales y profesionales, en relación a que se establecen determinadas prohibiciones, que según la sentencia 73/1998 del Tribunal Constitucional conllevan la obligación de establecer órganos de selección que tengan “la capacidad para que su juicio sea libre, sin ceder a consideraciones externas, y que su nivel de preparación técnica sea lo suficiente para realizar la función seleccionadora”. Asimismo, en sus sentencias 215/1991 y 235/2000, el Tribunal Constitucional recuerda que “el discernimiento de los méritos y la capacidad de los aspirantes a una plaza en la función pública docente ha de corresponder exclusivamente a órganos calificadores que estén integrados por personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia propia de esta plaza” (en estas sentencias se habla de la función pública docente pero el principio será el mismo para otros tipos de funciones en la Administración pública). El artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público recoge estos principios, afirmando que se deberá garantizar en estos órganos la paridad entre hombres y mujeres, que habrá prohibición de participación en estos órganos para el personal de elección o de designación política, para los funcionarios interinos y para el personal eventual y por fin que toda persona que forma parte de un órgano de selección lo hará en nombre propio y nunca podrá hacerlo en régimen de representación o por cuenta para otra persona.

4. La independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección

Estas obligaciones de imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección van juntas con las de independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de estos mismos órganos, estas dos últimas obligaciones jugando más a lo largo del procedimiento de selección. La discrecionalidad técnica no debe entenderse como discrecionalidad permitiendo a los órganos de selección una plena soberanía sino significa que, sobre la base de criterios establecidos previamente de capacidad y mérito de los candidatos que vinculan los órganos selectivos, estos últimos tienen discrecionalidad, entendiendo que esta discrecionalidad siempre tiene que quedar “objetiva” según criterios técnicos prefijados.

5. La adecuación entre los procesos selectivos y el puesto de trabajo.

La Administración debe también encontrar una “adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar” según el artículo 55.2 e) del mismo Estatuto Básico. De hecho, el artículo 61.2 del Estatuto Básico desarrolla esta obligación recordando que “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”, añadiendo que se podrán pedir a los candidatos la realización de “las pruebas practicas que sean necesarias”, sabiendo que “las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral u escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras, en su caso, en la superación de pruebas físicas”. Combinando estos artículos se puede poner de relieve la posibilidad de establecer procedimientos de selección de orientación teóricos pero también prácticos, que permiten evaluar las capacidades de los candidatos “sobre el terreno”, no siendo la misma cosa memorizar cosas que practicarlas. Esta dimensión practica permite así una mayor eficacia del servicio publico que emplea funcionarios, llevando con ella una respuesta adecuada a la necesidades del interés general y a la calidad del servicio que el ciudadano espera por parte de la Administración.

6. La agilidad en el proceso de selección

Por fin, el artículo 55.2 f) establece que los órganos de selección pueden usar de “agilidad, sin perjuicio de objetividad, en los procesos de selección”. Asimismo, la Ley 30/1984, de 4 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Publica, en su artículo 19.2 dispone, desarrollando este principio, que “el Gobierno regulara la composición de los órganos de selección, garantizando la especialización de los integrantes de los órganos selectivos y la agilidad del proceso selectivo sin perjuicio de la objetividad”. Este artículo permite sintetizar las diferentes obligaciones de la Administración en cuanto a los procedimientos de selección de los funcionarios públicos, además de introducir la idea de agilidad en los procesos de selección. El objetivo de esta norma es de permitir la eficacia de la Administración publica y de la prestación del servicio publico : de hecho, los procedimientos de selección, contando la fase de oposición, de concurso o incluso las fases de pruebas, practicas o curso selectivo

pueden ser bastante largo, así que la agilidad permite cubrir un puesto de trabajo mientras se está cursando el procedimiento de selección y las diferentes pruebas que supone este último.

7. Una composición de los órganos de selección en adecuación con las obligaciones de la administración

La regulación en cuanto a los órganos de selección se encuentra en el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público, sabiendo que “los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre”. Así, para permitir una mayor objetividad, el órgano será compuesto por varias personas. El Tribunal Constitucional, en dos sentencias de 1998 y 1983, ha recordado que se debía constituir un “órgano de evaluación técnicamente capacitado” y que “los miembros tenían que ser debidamente capacitados para que su juicio sea libre, sin ceder a consideraciones externas, y que su nivel de preparación técnica sea lo suficiente para realizar la función seleccionadora”. Entonces, los miembros de los órganos de selección tienen que tener la cualificación suficiente para poder evaluar de manera más adecuada y justa la capacidad de los candidatos para desempeñar el puesto de trabajo. Así con esta sola información se deduce por ejemplo que para un procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo, los más cualificados para evaluar las capacidades de los candidatos serían miembros del mismo Cuerpo de Inspectores de Trabajo: pero esta posibilidad se ha regulado al artículo 19.2 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública. Este artículo dispone de hecho que “en ningún caso, y salvo las peculiaridades del personal docente e investigador, los órganos de selección podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al mismo Cuerpo que se ha de seleccionar”. Entonces por esta vía se quiere evitar la endogamia corporativa: no quiere decir que los miembros del Cuerpo que se trata de seleccionar no pueden formar parte del órgano de selección, sino que se tiene que cuidar que no constituyan una mayoría, sabiendo que todos los miembros deben respetar las exigencias de profesionalidad e imparcialidad que se requieren en los procedimientos de selección.

B. Unos requisitos previos a la presentación a los sistemas de selección

La igualdad ante la ley no impide que se puedan establecer criterios previos condicionando el hecho de que se pueda presentar una persona a un proceso de selección. Los requisitos previos establecidos en el artículo 56 del Estatuto Básico del Empleado Público pueden clasificarse en diferentes categorías : hay los requisitos de capacidad o titulación, los requisitos de capacidad legal para poder ejercer y los otros requisitos específicos que se pueden aplicar teniendo en cuenta cada procedimiento selectivo.

1. Los requisitos de capacidad o titulación

1) El requisito de titulación

El artículo 56.1 e) del Estatuto Básico exige del candidato que se presente a un proceso de selección teniendo la “titulación exigida”. Esta exigencia se relaciona con la obligación de la Administración a adaptar el tipo de sistema selectivo al puesto y las tareas que se desempeñaran por la persona que obtendrá el puesto de trabajo. De hecho, para cada puesto de trabajo se exige que se adapte la titulación del candidato al puesto antes de que pueda pretender participar al procedimiento selectivo, sabiendo que esta titulación debe tener relación con el puesto para el cual se hace un procedimiento selectivo. Las normas que se aplican a cada procedimiento pueden exigir titulaciones especiales : por ejemplo para los cuerpos docentes universitarios se puede exigir el título de doctor en la asignatura que corresponde a la asignatura que se va a enseñar desarrollando el puesto de trabajo. Este requisito es un requisito constante, cualquiera que sea el puesto de trabajo que se busque, que se trate de un puesto en la administración o no, que sea un contrato laboral o no, y no impide el respeto del principio de igualdad ante la ley en la medida en que todos los que corresponden a estos requisitos de titulación serán tratados igualmente en todo el procedimiento de selección.

2) El requisito de no separación o no habilitación

El artículo 56.1 d) del Estatuto Básico establece que para poder acceder a un procedimiento selectivo hace falta “No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en

inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.” Se rechaza aquí la participación a los procedimientos selectivos de los candidatos que habrán sufrido una sanción disciplinaria grave mediante expediente disciplinario al trabajar en una administración cualquiera que sea. La imposibilidad de volver a proponerse como candidato es “general y absoluta”².

3) El requisito de conocimiento de lenguas cooficiales

Este requisito mucho tiempo ha sido criticado y discutido en que suponía para los candidatos conocer, junto al castellano lengua oficial nacional, otra lengua oficial de la Comunidad Autónoma en la cual quiera pretender a un puesto de trabajo en la Administración pública. Por ejemplo podemos hablar de Catalunya, Comunidad Autónoma en que se practica como idioma oficial también el catalán. Así la polémica es de saber si se puede establecer esta exigencia previamente a la presentación a un procedimiento de selección para poder trabajar en la Administración. El artículo 56.2 prevé que las Administraciones deberán seleccionar candidatos “debidamente capacitados” en caso de que la Comunidad Autónoma en consideración tenga dos lenguas oficiales. Se trata de un artículo general que da un amplio margen de actuación a cada Administración pública en cuanto a cada procedimiento selectivo según lo que consideran las Administraciones como empleados “debidamente capacitados”. La jurisprudencia ha venido a detallar esta obligación de la Administración. Mientras que en sus sentencias sucesivas entre el año 1986 y el año 1995, el Tribunal Supremo considera que el conocimiento de una lengua cooficial se puede exigir por una Administración y entrar en el requisito de mérito del candidato, el Tribunal Constitucional ha sido más preciso afirmando en su sentencia 46/1991 de 28 de febrero que no solo se podía evaluar este conocimiento como mérito del candidato sino que también se podía imponer por la Administración como requisitos imprescindible para poder acceder a un puesto en la Administración Pública, y en este caso se trataba de Catalunya. Pero esta decisión no puede considerarse como una posibilidad de imponer al candidato la obligación del conocimiento de la lengua cooficial, ya que según el Tribunal, “sería contrario al derecho a la igualdad en el acceso a la función pública

² Sánchez Morón, Miguel, Derecho de la función pública, p 120

exigir un conocimiento del catalán sin relación alguna con la capacidad requerida para desempeñar la función de que se trate”. Así el Tribunal recuerda a la Administración que puede imponer el conocimiento de una lengua cooficial, pero siempre respetando el principio de “adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar” del artículo 55 del Estatuto Básico. En fin, la Administración puede exigir el conocimiento de la lengua, pero siempre adaptando el nivel de conocimiento de dicha lengua a las funciones que se ejercerán por el candidato.

2. Los requisitos de capacidad legal

1) *El requisito de nacionalidad*

El artículo 56.1 a) del Estatuto Básico del Empleado Público establece que hará falta que el candidato tenga “la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente”. Así, para poder participar en un proceso selectivo en una Administración dentro del territorio español, hace falta tener la nacionalidad española. Entonces este artículo permite a los candidatos concurrir en condiciones de igualdad, impidiendo todo tipo de discriminaciones en función de la vecindad civil, de la Comunidad autónoma...Sin embargo, el sistema se ha adaptado poco a poco a una progresiva mayor importancia de la Unión Europea que ha regulado la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, esencialmente en el Tratado de Funcionamiento de la Unión europea. No obstante, el artículo 45.4 de este Tratado dispone que las disposiciones relativas a la libre circulación de trabajadores no serán de aplicación a los empleos en la Administración pública. El Tribunal de Justicia ha limitado esta excepción : debe entenderse que los empleos excluidos de la libre circulación de trabajadores son únicamente aquellos empleos que supongan el “ejercicio efectivo de poder público o representación del Estado”.

En España lo desarrolla esta materia el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 57, permitiendo a un nacional de otro Estado miembro acceder a un puesto en la Administración Pública española.

Para poder pretender participar en un proceso selectivo siendo nacional de otro estado miembro de la Unión Europea, hace falta entonces primero conocer el idioma nacional y que el puesto no suponga el ejercicio de poder público. Pero no hay listado concreto de los empleos que se pueden calificar como el ejercicio de poder público, así que se determina esto de manera casuística.

2) El requisito de edad

El artículo 56.1 c) impone, para poder ser candidato a un procedimiento de selección, “tener cumplido dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público”. Antes del año 2009, el artículo 30 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, preveía que la edad mínima para poder trabajar en la función pública era de 18 años. En 2009, la legislación sobre la función pública sobre este tema se ha modificado para adaptarse a la legislación laboral común. Adaptándose al artículo 6 del real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el Estatuto básico del Empleado Público prevé que la edad mínima para poder trabajar en la función pública será de dieciséis años. En cuanto a la posibilidad de establecer otro límite que la de la edad de la jubilación forzosa, hace falta que este límite legal sea siempre justificado y razonable. De hecho en su Sentencia 75/1983 de 3 de agosto, el Tribunal Supremo ha afirmado lo siguiente: “no todo puesto de trabajo este abierto a ser ocupado por cualquier persona cualquiera que sea su edad”. De hecho si consideramos que el puesto de bomberos por ejemplo necesita capacidades físicas para poder ser desarrollado correctamente, hay que establecer límites especiales.

3) El requisito de capacidad física e psíquica

El artículo 56.1 b) prevé que el candidato deberá “poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas”. Este requisito, visto lo anterior, tiene que interpretarse en sentido que el proceso de selección tiene que estar vinculado con las capacidades que el candidato necesitara tener a la hora de ejercer sus funciones en la Administración. Se puede por ejemplo imponer requisitos físicos, tales por ejemplo para los puestos en el cuerpo de bomberos. Además de estas consideraciones, hay que subrayar que las Administraciones tienen la obligación de reservar un porcentaje de puestos para las personas que sufren discapacidad. Cabe decir que hace falta incluso que los candidatos con discapacidad superen los procesos de selección previstos para cada puesto.

3. Los requisitos específicos de cada procedimiento de selección

Para cada procedimiento de selección que se prevé, se pueden establecer requisitos específicos para una mayor adecuación de las cualidades del candidato a las funciones que se tendrán que desempeñar en el puesto de trabajo que se quiere cubrir. En sus sentencias, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han establecido tres condiciones de establecimientos de estos requisitos para que no lleguen a vulnerar la igualdad de oportunidad de los candidatos en los procedimientos de selección. Primero, los requisitos deben establecerse mediante “referencias abstractas y generalizadas, y no mediante referencias individualizadas”, según entre otras la sentencia del Tribunal Constitucional numero 48/1998. Segundo, según la Sentencia de 7 de noviembre de 1994 del Tribunal Supremo, el requisito tiene que “guardar relación directa con los criterios de merito y capacidad, y no con otras condiciones personales”. Por fin, el requisito debe tener “una justificación objetiva y razonable en conexión con las funciones a desempeñar”. Pero esta posibilidad de establecer requisitos específicos no debe permitir el establecimiento de requisitos de carácter discriminatorio, y siempre estos deben de estar vinculados con las funciones que se ejercerán por el candidato.

C. Una triple posibilidad de acceso

Los diferentes sistemas selectivos para poder entrar en la función pública son tres y se regulan en el Artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público. En su apartado 6, este artículo hace un listado de posibles sistemas selectivos, que son la oposición, el concurso-oposición, y de manera más excepcional el concurso. El 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 de promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración del Estado define estos diferentes tipos de procedimientos de selección en su artículo 4.2.

1. La oposición

El Real Decreto 364/1995 define la oposición como la “celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación”. La oposición durante mucho tiempo ha sido criticado por su carácter de prueba memorística y su desvinculación lo más a menudo con las características del

puesto para el cual se hace un procedimiento selectivo. La oposición consiste entonces en una serie de exámenes escritos u orales que permiten evaluar las capacidades del candidato, siempre que sea en relación con el puesto que se quiere cubrir, como lo recuerda el apartado 2 del artículo 61. Como lo desarrolla este mismo artículo, “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 de dominio de lenguas extranjeras, y en su caso, en la superación de pruebas físicas”. Esta serie de exámenes se hará en función de un programa pre establecido con un listado de tema que deberán estudiar los candidatos para poder superar las pruebas de selección. Todas las condiciones del proceso selectivo constan en la convocatoria al procedimiento de selección, convocatoria que se publica en el Boletín Oficial de cada Administración. Por ejemplo podemos examinar la convocatoria al proceso selectivo para cubrir el puesto de Inspector de la Hacienda a través de la resolución de 16 de noviembre de 2015, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de noviembre de 2015.³ Así el temario propuesto (derecho civil, hacienda pública, derecho constitucional y administrativo...) son numerosos temas de estudio que los candidatos deben repasar, visto el tipo de ejercicio que se les propone, y eso también consta en la convocatoria: en la convocatoria que se presenta aquí se proponen cinco ejercicios, de los cuales hay 3 escritos y dos orales, y pueden suponer tanto de responder a preguntas teóricas en cuanto al temario como de resolver casos prácticos. Por ejemplo tenemos el primer ejercicio en el cual hace falta “responder por escrito a un cuestionario de 14 preguntas” en relación con el temario propuesto, mientras el segundo ejercicio “consistirá en la resolución de un supuesto práctico de Contabilidad y Matemáticas financieras”. Además el procedimiento de selección se completa por una fase de “curso selectivo” en el Instituto de Estudios Fiscales una vez superada la fase de oposición. Según el artículo 61.5, “las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la

³ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/23/pdfs/BOE-A-2015-12614.pdf>

realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos” Así tenemos un procedimiento selectivo que esta probando combinar las pruebas teóricas y practicas, en adecuación con las tareas que desarrollaran los futuros inspectores de Hacienda. Entonces se ha intentado corregir esta visión demasiada teórica y sin vinculo con las funciones de los procedimientos de selección por la incorporación de ejercicio teóricos y la superación de pruebas adicionales que puede imponerse a los candidatos, pruebas de carácter mas práctico con la realización de curso especializados o de practicas en un organismo.

2. El concurso

Según el Real Decreto 364/1995, 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”. El concurso supone entonces una valoración por parte de la Administración de los méritos del candidato a través de su experiencia anterior, es decir su curriculum vitae, sus precedentes puestos de trabajo, su antigüedad, y todo esto se evaluará en función de criterios preestablecidos que permitirán establecer si la persona tiene las cualidades adecuadas para el puesto de trabajo que se quiere cubrir. Pero en este caso se requiere unos baremos claros e inequívocos que permitan evaluar los méritos de los candidatos de manera completamente objetiva y no discrecional. Pero este sistema, por la derivaciones que puede conllevar, se utiliza de manera muy excepcional.

3. El concurso oposición

El concurso oposición sería como una combinación entre el sistema de la oposición y el sistema de concurso. Se considera de hecho como “la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores”. Pero todavía existe el problema de la discrecionalidad de la valoración de los méritos de los candidatos a la hora de la fase de concurso. El Tribunal Constitucional ha podido apreciar en su sentencia 67/1989 que “el concurso para el acceso a la función pública, aunque no puede admitirse como regla general-antes bien, solo cabe en situaciones excepcionales y por una sola vez-, no es de por si discriminatoria, pero siempre que se prevea de forma razonable y proporcionada”. Además de esto, el artículo 61.3 del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que “los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad,

la valoración de méritos de los aspirantes solo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso por si misma el resultado del proceso selectivo”. Se puede deducir de esto que, aunque se prevea una fase de concurso, esta debe ser justificada y que no condicione por si misma el resultado del procedimiento de selección, i.e se debe acordar más crédito a la fase de oposición en la valoración de la candidatura, en que se pretende por este último sistema proponer un proceso selectivo mas objetivo y no discrecional. Este sistema entonces permite, si se respetan los limites fijados en el artículo 61.3 del Estatuto Básico del Empleado Publico, hacer una combinación entre la valoración de los méritos de los candidatos y sus capacidades evaluadas a través de una pruebas tanto orales como escritas en la mayoría de los casos.

4. Las pruebas practicas

El sistema de selección de los funcionarios públicos ha sido marcado por una progresiva implementación de más y más aspectos prácticos, que permiten una mejor evaluación de los candidatos a fines de saber si tendrán la cualidades adecuadas para ejercer las funciones que el puesto de trabajo supone. Por ejemplo en varios casos, como es el caso en la convocatoria para el procedimiento selectivo relativo a la inspección de hacienda, se imponen seguir cursos selectivos o periodos de practica para finalizar el proceso selectivo, y esto garantiza la capacidad de los candidatos a ejercer sus funciones de la manera la más eficaz posible porque serán capaz de adaptar sus conocimientos teóricos a cada caso concreto. La posibilidad de establecer un curso selectivo o un periodo de prácticas se pone de relieve en el artículo 24 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que 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. El artículo 24.1 establece que “Cuando la convocatoria hubiese establecido un periodo de prácticas o un curso selectivo, la autoridad que la haya efectuado nombrará funcionarios en prácticas a los aspirantes propuestos”. Pero se diferencian bastante los cursos selectivos y las prácticas: mientras los cursos selectivos pueden conllevar la perdida del derecho del candidato “a su nombramiento como funcionario de carrera”, no será el caso para el periodo de prácticas. La perdida de esta derecho en caso de curso selectivo consta mediante resolución motivada de la autoridad que haya efectuado la convocatoria, a propuesta del órgano responsable de la evaluación del curso selectivo.

Mientras tanto, aunque no haya de hecho una pérdida del derecho al nombramiento a través del periodo de prácticas, el éxito o no del candidato en las prácticas podrá influir en el orden de prelación del puesto que se quiere cubrir.

Aunque tengamos hoy en día un sistema selectivo que se hace más y más práctico, las consecuencias vinculadas a los aspectos prácticos del procedimiento de selección pueden parecer limitadas, sobretodo en cuanto al periodo de prácticas, por el cual solo se puede cambiar el orden de ingreso del candidato en el puesto, pero no se puede eliminar un candidato por esta vía.

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, el artículo 53 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, permite además establecer un periodo de prueba durante el cual se “evaluará la capacidad de aprendizaje” del candidato y “se velará para que la persona adquiera la formación práctica que requiere el ejercicio de la función pública”. Al final de este periodo de prueba, se establece un informe evaluando las capacidades del candidato. Pero esta normativa de Cataluña no establece que el periodo de prueba tendrá carácter selectivo en sí, lo que acerca este sistema de periodo de prueba a las prácticas previstas en la normativa nacional.

Se pone de relieve en esta parte del trabajo la regulación muy detallada de los procesos de selección de los funcionarios públicos, que deben de cumplir unos requisitos específicos. Aunque sea muy detallada esta regulación, se puede y se debe adaptar a cada procedimiento selectivo, es decir que el procedimiento de selección se va a especificar teniendo en cuenta el puesto concreto que se quiere cubrir. En el tercer eje del trabajo se tratará de ver como el procedimiento general de selección de los funcionarios públicos se adapta a las especificidades del Cuerpo de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, en relación con las funciones que desempeña este Cuerpo tal y como visto en la primera parte del trabajo.

III EL SISTEMA ESPECIFICO DE SELECCION DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En esta parte, antes de examinar una convocatoria específica al Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se verá lo que establecen las normas a nivel internacional e interno respecto al concreto proceso de selección de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

A. La pautas fijadas en la normativa

Aquí se analizará lo que establece la normativa, tanto a nivel internacional con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como a nivel nacional, más especialmente con la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Real Decreto 138/2000, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. El Convenio 81 OIT

El artículo 7 del Convenio 81 OIT establece lo siguiente: “1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. 2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes. 3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.” El Convenio obliga los Estados a tomar únicamente en cuenta las capacidades de los candidatos para la provisión del puesto de trabajo, eso siendo la obligación de optar por un sistema que impide cualquier tipo de arbitrariedad por parte de la autoridad que decide si los candidatos pueden ser aptos o no. En el caso de España, la autoridad competente es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que encabeza al Cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la medida en que el Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo se organiza de manera jerárquica: de hecho, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social depende orgánicamente y funcionalmente de la Administración, tal y como lo establece el artículo 4.3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que dispone que “los funcionarios de los Cuerpos de Inspección dependerán funcionalmente de la Administración, estatal o autonómica, que resulte competente por la materia objeto de inspección, en los términos previstos en esta Ley y resto de la normativa aplicable sin perjuicio de su dependencia

orgánica de una u otra Administración”. Como dispuesto en el artículo 5.1 de la misma Ley, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será el encargado de la convocatoria a los procesos de selección para la Inspección de Trabajo. Es este último, entonces la Administración Central, que deberá encargarse de hacer la convocatoria para los procesos de selección y verificar que las convocatorias son conformes a los criterios fijados en el Convenio OIT. Además, el Convenio añade un apartado sobre la formación que deberán recibir los inspectores del Trabajo y Seguridad Social. Ya se verán estas reglas en la Ley Ordenadora, que prevé en su artículo 11 la formación continuada de los Inspectores, sabiendo que ya en la convocatoria se precisa, una vez se haya superado el proceso de selección, un curso selectivo destinado a aportar una formación práctica y juzgar las capacidades prácticas de los candidatos.

2. La Ley 23/2015, Ordenadora del sistema de Inspección del Trabajo y Seguridad Social

En el artículo 2 de la Ley sobre los principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo y Seguridad Social se establece el principio según el cual habrá “ingreso y convocatoria únicos en los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales, mediante procesos selectivos unitarios de carácter estatal.” Aquí, la Ley recoge el principio de convocatoria estatal y única, tomando en cuenta el carácter de Cuerpo unitario de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social. A continuación el artículo 5 dispone que “En este sentido y teniendo en cuenta el carácter único y nacional de los Cuerpos de Inspección de Trabajo, lo que origina los principios de unidad de ingreso y procesos selectivos, las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público, que se efectuarán por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”, lo que permite saber que las convocatorias serán específicamente emitidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando el hecho de que la Inspección sea un Cuerpo que depende orgánicamente y funcionalmente de este Ministerio.

Este sistema de selección se desarrolla principalmente en el artículo 5 de la Ley, que dispone en su apartado 1 que: “El ingreso en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y en el Cuerpo de Subinspectores Laborales se realizará de acuerdo con la normativa de ingreso en la función pública, mediante el sistema de oposición, a la que podrán acceder los nacionales españoles, mayores de edad, que cumplan con el resto de los requisitos que prevean las leyes y demás normas que resulten de aplicación.” Entonces se prevé en la Ley que el sistema de selección para los

Inspectores de trabajo será el de la oposición, es decir valoración de las capacidades del candidato a través pruebas y exámenes que serán recogidos en la convocatoria. No obstante, existen dos tipos de procesos, en función de si se trata de un proceso de promoción interna, o un proceso de acceso libre al Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo. Por lo que trata de los procedimientos de promoción interna, la Ley dispone que. “La provisión de puestos de trabajo reservados a los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales se llevará a cabo por procedimientos de ámbito nacional, de concurso o, en su caso, de libre designación para los puestos de jefatura que se determinen, convocados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio del resto de procedimientos de provisión establecidos en la normativa de función pública” De hecho, internamente, para todos los funcionarios existen escalas de funcionarios y es posible subir de nivel, participando como aquí es el caso, en un proceso de selección, y será en concreto el que concierne la promoción interna. Para la promoción interna se añade a la oposición una parte de concurso, que permite evaluar los méritos del candidato a través su experiencia, su curriculum...

Así la Ley establece dos sistemas en función de la condición del aspirante al puesto de que se trata, sistema que puede ser el de oposición o el de concurso oposición, no recogiendo nunca el sistema de concurso simple, que como lo hemos visto en la segunda parte de este trabajo, se da de manera excepcional.

3. [El Real Decreto 138/2000, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.](#)

El artículo 4 del Reglamento dispone lo siguiente : “Los puestos con cometido inspector se desempeñarán por funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social(...) Ambos Cuerpos tienen el carácter y habilitación que establece dicho precepto legal. El ingreso en dichos Cuerpos será por oposición, conforme al artículo 20 de la citada Ley ordenadora, que constará de una fase selectiva y otra de formación, ambas eliminatorias.” Siguiendo los preceptos de la Ley, el Reglamento recuerda que el procedimiento para entrar en el Cuerpo Nacional de Inspección y Seguridad Social es el de la oposición, pero añade una nueva información : introduce el hecho de que el proceso selectivo contara con una fase “de formación”, es decir un curso selectivo. Una

vez los candidatos hayan aprobado la fase de oposición, hace falta participar al curso selectivo, sabiendo que se puede eliminar el candidato durante esta fase también. Esta fase permite evaluar mejor las capacidades prácticas del candidato, y así asegurarse de la eficacia futura de su prestación de servicios dentro del Cuerpo de Inspección. De hecho, no basta en los procesos de selección evaluar las capacidades del candidato a través exámenes que se efectúan sobre una mesa, o incluso exámenes orales. Las funciones de Inspector de Trabajo conllevan actuaciones, como la redacción de actas, la resolución de conflictos mediante arbitraje, conciliación, o mediación, e incluso capacidades orales que necesitan tener experiencia y saber como actuar en estos casos, lo que no se puede enseñar ni aprender al responder a cuestiones teóricas durante un examen. Los cursos selectivos permiten ver como el aspirantes puede reaccionar ante situaciones de conflicto, lo que puede pasar con un Inspector de Trabajo, aunque el curso selectivo quede muy teórico.

B. Los sistemas de selección elegidos para el Cuerpo de la Inspección de Trabajo y Seguridad social

Para saber si el sistema de selección de los Inspectores de Trabajo es el adecuado y adapta bien el sistema general de selección de los funcionarios públicos a las funciones específicas de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, hace falta analizar una convocatoria a un proceso de selección para la integración en este Cuerpo Nacional de los Inspectores de Trabajo. Es en esta convocatoria que se podrán ver la cualidades, requisitos que necesitan cumplir los aspirantes que quieren entrar en el Cuerpo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así permitirá saber, comparándola con los requisitos de los procesos de selección previstos especialmente en el Estatuto Básico del Empleado Público, si primero respeta los principios generales y si segundo se adapta de manera concreta a los Inspectores de Trabajo, adecuándose con las funciones que estos tienen que desarrollar cuando prestan sus servicios. A este fin se analizará la convocatoria hecha a través de la Orden ESS/1774/2015 de 31 de julio, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, enfocándose especialmente sobre el procedimiento de incorporación por acceso libre.⁴

⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/03/pdfs/BOE-A-2015-9559.pdf>

1. Un sistema de selección basado sobre el sistema general de selección de los funcionarios públicos.

La convocatoria cuenta con numerosas referencias a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público, es decir referencias al sistema general de selección de los funcionarios públicos y sus principios.

La primera referencia que se hace al Estatuto Básico es en cuanto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del acceso al empleo, diciendo que la convocatoria se debe de respetar este principio básico. De hecho es una referencia al artículo 61.1, que dispone que “los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”.

A continuación la convocatoria evoca el artículo 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público sobre el cupo de plazas reservadas para personas con discapacidad, sabiendo que el cupo no puede ser inferior al siete por ciento del total de las plazas.

En el apartado de la convocatoria sobre los requisitos específicos de acceso por promoción interna, esta establece que hace falta pertenecer como funcionarios de carrera a alguno Cuerpo o Escala de la Administración General del Estado, o a Cuerpos o Escalas Postales y Telegráficos o bien pertenecer a “Cuerpos o Escalas del Subgrupo A2 del resto de las Administraciones incluidas en el Artículo 2.1” del Estatuto Básico, es decir si citamos dicho artículo “las Administraciones Generales del Estado- las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla- las Administraciones de las Entidades Locales-los organismos públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas-las Universidades Públicas”

En cuanto a la composición del órgano de selección, el Tribunal, la convocatoria establece que será compuesto este último conforme a lo establecido en los artículos 55 y 60 del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 55 recogiendo los principios rectores que debe respetar la Administración al iniciar un proceso de selección en la función pública, y el artículo 60 regulando específicamente la composición y los principios organizativos de los órganos de selección.

Además se puede constatar que se utiliza en la convocatoria procedimientos de selección que se recogen en el Estatuto Básico del Empleado Público en el artículo 61.6, la oposición y el concurso-oposición.

Por lo tanto se puede ver que la convocatoria se basa en sus aspectos formales y básicos sobre el procedimiento de selección de los funcionarios públicos recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público, tal y como examinado en la segunda parte de este trabajo.

Ahora se trata en los párrafos siguientes de examinar el procedimiento por acceso libre al Cuerpo de Inspección del Trabajo elegido por esta convocatoria para probar analizar si se adapta lo mejor posible a las exigencias de las funciones ejercitadas por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

2. Las pautas comunes a los dos procedimientos de selección de la convocatoria

1) *El tribunal de selección*

La composición del Tribunal calificador se encuentra en el anexo III de la convocatoria de la cual se trata. Hace falta recordar aquí el artículo 19.2 de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública que dispone que “en ningún caso, y salvo las peculiaridades del personal docente e investigador, los órganos de selección podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al mismo Cuerpo que se ha de seleccionar”. En esta convocatoria el Tribunal se compone de siete miembros, de los cuales cuatro pertenecen al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, es decir que la mayoría de los miembros aquí pertenecen al mismo Cuerpo que se trata de seleccionar. Esta composición del Tribunal con más de cincuenta por ciento de los miembros pertenecientes al Cuerpo de Inspección de Trabajo entonces no es realmente conforme a la Ley, y puede conllevar una falta de imparcialidad por parte de los miembros del Tribunal. Sin embargo se cumplen los requisitos de profesionalidad de los miembros, así que el principio de paridad entre hombres y mujeres. Además, la presencia de miembros del Cuerpo Superior de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en los órganos de selección permite constatar que el procedimiento de selección general de los funcionarios públicos se adapta a las exigencias de las especificidades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2) El curso selectivo

El apartado 2 de la convocatoria sobre el proceso selectivo destaca en su segundo párrafo que “El proceso selectivo incluirá la superación de un curso selectivo de carácter eminentemente práctico. Para la realización de este curso selectivo, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición y de concurso serán nombrados funcionarios en prácticas por la autoridad competente.” El procedimiento de selección de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se caracteriza entonces por la superación preceptiva de un curso selectivo, dando al procedimiento un carácter práctico que permite ver si las cualidades de la persona le permiten pretender a los puestos para los cuales se hace una convocatoria. Contrariamente a un examen que se hace en aula durante la fase de oposición, el curso selectivo permite evaluar mejor las capacidades del candidato, la manera con la cual reaccionará en la práctica. De hecho, las funciones de inspectores conllevan actuaciones como visitas a centros de trabajo, resolución de conflictos a través del arbitraje, la conciliación o la mediación y hace falta que sepan como reaccionar para resolver los problemas que se pueden plantear. Asimismo, la práctica permite concretar los conocimientos técnicos que han adquirido a través del estudio de todos los temas para la parte de oposición. Por ejemplo, el Inspector dispone, en virtud del artículo 13.1 de la Ley ordenadora del Sistema de Inspección del Trabajo y Seguridad social, de la Facultad de “entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización legal” y a continuación se obliga al Inspector a poder identificarse en el lugar objeto de visita: así el inspector puede entrar en un centro de trabajo sin el consentimiento previo de sus directores, lo que puede conllevar problemas de resistencia por parte de estos, y el inspector tiene que saber como reaccionar en estos casos, y el curso selectivo permitirá evaluar también cualidades de este tipo.

Además del curso selectivo se impone la realización de un periodo de prácticas, que aporta al candidato esta visión práctica de la realidad que falta en el curso selectivo, sabiendo que el periodo de prácticas solo puede influir en el orden de prelación del puesto que se quiere cubrir.

3) Las certificaciones

Según el apartado 10 de la convocatoria sobre la certificación de las notas obtenidas en el proceso selectivo, será la Dirección de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la que certificará las cualificaciones obtenidas en el proceso selectivo al acabarse el curso selectivo en esta misma Escuela. Este criterio, además del hecho de que se curse el curso selectivo en esta Escuela especializada, muestra aún más la adaptación del procedimiento general de selección de los funcionarios públicos al sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La oposición en caso de acceso libre

En caso de que se trate de un acceso libre, es decir el acceso de un aspirantes al sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que nunca ha ejercitado funciones en la función pública según varios criterios, el procedimiento de selección que se ha elegido es el de la oposición, que se completa por un curso selectivo en caso de éxito del aspirante.

1) La fase de oposición

La fase de oposición consta, en el proceso de acceso libre, de cuatro ejercicios, todos diferentes y eliminatorios.

El primer ejercicio consiste en la redacción de diez epígrafes, es decir resúmenes sobre materias que constan en el listado de temas que tienen que estudiar los aspirantes para poder superar el procedimiento de selección. De estos diez epígrafes, cinco corresponderán al bloque primero obligatorio, es decir “organización de las Administraciones Públicas, Derecho de la Unión Europea y derecho Administrativo” y cinco del bloque segundo, es decir la parte optativa con dos opciones, o sea bien la primera opción, que son derecho civil, derecho mercantil, derecho penal, derecho tributario y economía y contabilidad, o sea la segunda que trata de la regulación de la prevención de riesgos laborales. Este primer ejercicio no se entiende completamente respecto a la distribución de materias obligatoria y opcionales. De hecho en el artículo 12 de la Ley ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se constata que los Inspectores de Trabajo tienen competencia para velar por el respeto de

las normas en materia de prevención de riesgos laborales, y en este ejercicio se da como una opción, lo que no parece adecuado porque, al velar por el cumplimiento de las normas en esta materia, se entiende que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social deberán poseer conocimientos de la regulación al respecto. Sin embargo, esta falta de obligación de estudio de las normas en materia de prevención de riesgos laborales en el primer ejercicio se compensa en los ejercicios siguientes, y en el curso selectivo.

El segundo ejercicio consiste en una exposición oral sobre cinco temas : además de permitir la evaluación del aspirante sobre sus conocimientos técnicos en diversas materias, el oral capacita los órganos de selección para valorar las capacidades de expresión del candidato. De hecho, en su profesión, el Inspector tendrá que estar en contacto con las personas de las entidades que van a ser objeto de inspección, y deberá estar capaz de expresar sus ideas con claridad, tanto hablando con las personas en cuestión, que cuando redacte el acta de inspección. Además, hay una fase posterior a la exposición durante la cual el Tribunal de selección puede hacer preguntas al candidato, y así ver si puede reflexionar sobre conocimientos teóricos. Aquí los temas sobre los cuales se evalúa el candidato corresponden a las materias recogidas en el artículo 12. Sin embargo, para el segundo ejercicio se evaluará el candidato sobre cinco temas, mientras los temas a estudiar en total son 168, así se da una desproporción. Los temas son muy numerosos y la evaluación trata únicamente de cinco temas. El hecho de que los cinco temas se saquen a la suerte y que se deba obtener una nota mínima de 4 sobre 12 para cada uno de los temas obliga al candidato estudiarse todos los temas, ya que se trata de una oposición y mejor será la nota, mejor será el rango de la persona y esa tendrá mas suerte de poder acceder al puesto para el cual se hace procedimiento de selección.

El tercero ejercicio consiste en la redacción de un informe o de una resolución en cuanto a cuestiones derivadas de supuestos prácticos de inspección, vinculados con los temas objetos de estudio. Este ejercicio entonces se ve como mas práctico porque se trata de reflexionar a partir del planteamiento de supuestos prácticos, y proponer una solución “razonada y fundamentada”. Así permite al aspirante poner en práctica sus conocimientos teóricos.

Por fin el cuarto ejercicio consiste en una prueba de idiomas que será la traducción de un texto propuesto por el Tribunal. No se precisa en la convocatoria que naturaleza deberá tener el texto, pero se supone que para una buen preparación a las funciones de

inspección cuando se tratará de utilizar una lengua extranjera, el texto se vincula con estas funciones inspectoras, a fin de saber si el candidato puede aplicar sus conocimientos idiomáticos a su trabajo: si no es el caso, el ejercicio no tendría mucho interés. Además, se ha podido ver en la segunda parte de este trabajo que el requisito de idioma podía imponerse para extranjeros, o españoles de fuera de la Comunidad Autónoma, cuando el ejercicio de las funciones vinculadas al puesto lo hacían necesario. Pero había también la cuestión de saber si el puesto del cual se trataba suponía el ejercicio de poder público, en la medida en que si el puesto supone ejercicio de poder público, no hay posibilidad para los extranjeros ejercerlo. Aquí, se trata de determinar si las actuaciones inspectores suponen el ejercicio de poder público, sabiendo que no existe un listado exhaustivo de todos los puestos que son de poder público. Respecto a las funciones inspectoras, lo lógico sería considerar que efectivamente, hay ejercicio de poder público, dando las facultades de coerción que tiene el Inspector de Trabajo y Seguridad Social al llevar a cabo un procedimiento de inspección, tal como la facultad de entrar en un centro de trabajo sin el consentimiento de la dirección de este centro, la facultad de emitir actas que tienen valor probatorio...Así se puede deducir que parecería que este puesto no es accesible a los extranjeros, o sea los que no tienen la nacionalidad española. Por lo tanto, este ejercicio resulta útil solo en Comunidades Autónomas donde hay dos lenguas oficiales, o bien podemos considerar que para su cultura general, y por si acaso lo necesitan, esta bien para un Inspector de Trabajo hablar inglés.

Cuando se superan los distintos ejercicios de la fase oposición se accede a un curso selectivo de 480 horas que se realiza en la Escuela de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social.

2) El curso selectivo

El curso selectivo obligatorio consistirá en la resolución de supuestos prácticos en relación con diversas asignaturas, y a continuación en la realización de un supuesto práctico sobre temas y casos en relación con la actividad inspectora preparados en la Escuela de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social. Este curso selectivo permite ofrecer a los Tribunales de selección una posibilidad de evaluar el candidato sobre la puesta en práctica de los conocimientos técnicos que tiene. Además, este curso tiene una duración cierta, lo que permite abordar una variedad de temas que facilitan

conocimientos prácticos al aspirante inspector. Pero lo deficiente de este curso selectivo es que se tratan de clases y resoluciones de casos en una escuela y que no hay aprehensión de situaciones reales y puesta en situación.

Por eso en una frase la convocatoria afirma que “Los aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo realizarán un periodo de prácticas en sus Comunidades Autónomas y provincia de residencia”. Este periodo de prácticas tiene varias ventajas. Primero permite al aspirante inspector adquirir los reflejos necesario para llevar a cabo las funciones inspectoras. También aporta al inspector una perspectiva práctica de sus conocimientos teóricos, porque va a abordar situaciones reales que le permitirán saber como reaccionar cuando de verdad tendrá que ejercer sus funciones inspectores. No será una visión completa y exhaustiva de todos los casos a los cuales podrá confrontarse en si vida, ya que cada inspección será diferente por las entidades que se inspeccionan. Se puede dudar aquí de la necesidad del curso selectivo en que no pone en situación real el aspirante inspector : se podría por ejemplo imponer practicas selectivas, que serian mas útil para evaluar el candidato, o bien hacer un curso que seria a la vez teórico con clase practicas y teóricas, pero compaginado con practicas reales, por ejemplo participar en actuaciones inspectoras bajo la tutela de un inspector de trabajo, y evaluar la implicación y progresión del candidato.

3) El derecho a la formación continua

En el artículo 11 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se regula el derecho a la formación continua de los Inspectores de Trabajo. El apartado 1 de este artículo dispone que “1. Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, y deberán participar en las acciones de formación y especialización que se determinen”. La formación continuada no forma parte del procedimiento de selección pero permite que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social estén siempre al corriente de todo lo nuevo de su profesión, de sus conocimientos y de la actualidad de las normas. De hecho, el derecho del trabajo es, como la mayoría de las ramas de derecho, una materia que evalúa constantemente, y hace falta que todos los que tiene que ponerla en practica sepan qué cambios han ocurrido y cuál es la manera correcta de interpretarla.

A modo de conclusión se puede decir que parece que, sobre las bases generales, el procedimiento de selección para la Inspección del Trabajo respeta los principios fijados en el Estatuto Básico del Empleado Público. Sin embargo, por lo que trata de la adaptación concreta del procedimiento general a la Inspección de Trabajo, existen algunos fallos que se podrían corregir, tal y como el curso selectivo que se podría hacer más práctico, previendo fases de puesta en situación real, a fin de ver como reacciona el aspirante inspector delante de situaciones difíciles.

CONCLUSION

I. En este trabajo se trata de determinar si el procedimiento general de selección de los funcionarios públicos se adapta adecuadamente a la selección concreta de los miembros del Cuerpo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por eso, hace falta que el procedimiento en cuestión permita evaluar las capacidades del candidato para poder pretender a un puesto en la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, es decir que el procedimiento corresponde a las especificidades del Cuerpo de la Inspección y a las funciones que desarrollan los Inspectores de Trabajo.

II. En sus aspectos formales, el procedimiento de selección de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se basa sobre el procedimiento general de selección de los funcionarios públicos, adaptándose a las exigencias de este procedimiento en concreto. Por ejemplo se da para el órgano de selección la exigencia de profesionalidad, por eso se compone de algunos miembros del Cuerpo Superior de Inspección y de personas que conocen la materia y que serán capaces de evaluar de la mejor manera posible los candidatos, dando los conocimientos técnicos que tienen en este ámbito.

La convocatoria prevé una fase de oposición con ejercicio diversos correspondientes a temas que se adaptan a las funciones de los Inspectores, en función de las materias que ellos tendrán que manejar durante las actuaciones inspectoras.

También el procedimiento de selección de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social prevé un curso selectivo, destinado a complementar la fase de oposición que tendrán que superar los candidatos. El curso selectivo consiste en desarrollar los conocimientos técnicos de los aspirantes inspectores, aplicándolos con ocasión de la resolución de casos prácticos. Sin embargo, el fallo del curso selectivo es que, aunque introduzca una perspectiva más práctica y especializada a los conocimientos, no es tan práctico como pudieran serlo prácticas con puesta en situación real. A continuación si que se hace un periodo de prácticas, pero no hay posibilidad de eliminar un candidato, sino solo influir en su orden de prelación para un puesto. De hecho, un Inspector, durante sus inspecciones, va a tener relaciones con gente, así que dando el hecho de que la gente inspeccionada no siempre será contenta de verles, el Inspector debe ser capaz de manejar estas situaciones, y esto no se aprende durante un curso selectivo. Entonces faltaría quizás un poco de puesta en situaciones reales que puedan conllevar la

eliminación del candidato.

III. Por lo respecto al contenido del procedimiento de selección de los inspectores de trabajo, hay más críticas que se pueden hacer.

Los temas que se tratan de estudiar son muy numerosos, comparado con el total de temas que saldrán durante la fase de oposición, lo que lleva una desproporción. Quizás haría falta hacer una fase de oposición con más de cuatro ejercicios, para poder abordar más temas. Pero al mismo tiempo, los ejercicios que se prevén lo mas a menudo son ejercicios con temas que se sacan al azar, y como se trata de una oposición, el candidato tiene interés en estudiarse todo, ya que así podrá obtener buena nota a todos los ejercicios. De hecho, si saca un tema que no ha estudiado, incluso si tiene buena nota, será situado a una placa inferior al candidato que obtendrá buena nota sobre este tema.

Además, la fase de oposición se puede ver como muy teórica, aunque haya ejercicios que compensan este aspecto teórico, como el oral que se complementa con una fase de preguntas que obligan al candidato a reflexionar y expresar sus ideas con claridad.

También se puede criticar la existencia de un ejercicio de idiomas, en la medida en que no está bien definido en la convocatoria. Por lo demás, sabiendo que se puede imaginar que las funciones inspectores suponen el ejercicio de poder público, los puestos de Inspector de Trabajo, no serán accesibles a extranjeros. Sin embargo, este ejercicio puede tener interés por si el candidato quiere un puesto en una Comunidad Autónoma con dos idiomas oficiales o bien si algún día necesita hablar inglés.

No obstante estas críticas, el contenido de los ejercicios se ve variado y permite evaluar al candidato de la manera más completa posible, al oral como al escrito y el curso selectivo completa los conocimientos teóricos aplicándoles a casos prácticos. De hecho no sería posible hacer un ejercicio sobre cada tema del programa. Además, lo más importante no es tanto saber todos los temas de memoria, sino saber manejarlos en situaciones concretas, lo que va a permitir el periodo de prácticas, al igual que los estudios de derecho en los cuales lo importante es saber como se interpreta y se aplica la Ley, porque siempre el texto se encuentra.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ✓ AMPARO GARCIA RUBIO, María y BLASCO PELLICER, Ángel, Curso de derecho administrativo laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001
- ✓ MERCADER UGUINA, R. Jesús y TOLOSA TRIBINO, Cesar, Derecho administrativo laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000
- ✓ MONERO PEREZ, José Luis, Manual de derecho administrativo laboral, Tecnos, 2012
- ✓ SANCHEZ MORON, Miguel, Derecho de la función pública, Tecnos, 2011
- ✓ TECNOS (ed), Normas administrativas básicas, num 23, 2012

PAGINAS INTERNET

- ✓ Resolución de 16 de noviembre de 2015, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado.

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/23/pdfs/BOE-A-2015-12614.pdf>
- ✓ Orden ESS/1774/2015, de 31 de julio, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/03/pdfs/BOE-A-2015-9559.pdf>