



UNA ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y EMPLEO PÚBLICO AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS: LAS DIFICULTADES PARA SU IMPLEMENTACIÓN EN EL CASO ESPAÑOL

Jorge Fondevila Antolín

Doctor en Derecho.

Jefe de la Asesoría jurídica de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior (Gobierno de Cantabria).

Delegado de Protección de Datos (Gobierno de Cantabria).

España

Resumen:

Este trabajo tiene como eje fundamental el examen global de las actuales condiciones de sociedad española en el uso de medios electrónicos, es decir, para nosotros resulta esencial examinar la cuestión desde la perspectiva del servicio a los ciudadanos, y por ello, se examina la situación del empleo público (ausencia de planificación, déficit de la selección, organización digital para la prestación de servicios y el déficit de la formación) como instrumento que debe ser esencial para la implementación de una administración digital que debe estar al servicio de los ciudadanos y no al revés.

Palabras clave:

Función Pública. Empleados públicos. Selección. Teletrabajo. Administración pública digital. Brecha digital.

**Abstract:**

This work has as its fundamental axis the global examination of the current conditions of our society in the use of electronic media, that is, for us it is essential to examine the issue from the perspective of service to citizens, and therefore, the situation is examined of public employment (lack of planning, lack of selection, digital organization for the provision of services and lack of training) as an instrument that must be essential for the implementation of a digital administration that must be at the service of citizens and not upside down.

Key words:

Public Function. Public employees. Selection. Teleworking. Digital public administration. Digital divide.

1. La brecha digital: una realidad y a la vez una posible fuente de limitaciones en el ejercicio de sus derechos por los ciudadanos.

Para un adecuado examen general del objeto de este trabajo entendemos que resulta absolutamente necesario realizar una aproximación a la realidad social, es decir, a la situación de los ciudadanos, ya que esto debería condicionar directamente los procesos de digitalización de las administraciones y por ende de sus empleados públicos.

Para poder responder de forma adecuada a la pregunta inicial de este apartado resulta esencial realizar un examen de cuál es la situación, y a vamos a tomar como referencia a la sociedad española con relación a sus conocimientos y habilidades en el uso de medios electrónicos, ya que esto incide directamente en el régimen jurídico aplicable. Así, el examen de los datos facilitados por la Administración General del Estado en varios documentos aprobados por el Gobierno Español, en concreto, nos referimos a denominada «**Agenda Digital España (2025)**», se señala:

«En primer lugar, la ciudadanía necesita competencias digitales básicas para operar con confianza a la hora de comunicarse, informarse o realizar transacciones, como comprar, interactuar con las Administraciones Públicas, o reservar una cita médica. Sin embargo, el diagnóstico actual indica que el porcentaje de personas sin competencias digitales básicas en la Unión Europea es del 42% y en España del 43%. A pesar de que este porcentaje decrece año a año, siguen existiendo colectivos donde la falta de competencias golpea con especial intensidad, produciendo nuevos fenómenos de exclusión digital.

En segundo lugar, se requieren competencias avanzadas para poder desplegar una actividad más elaborada, como publicar contenidos, hacer búsquedas sofisticadas o programar y configurar sistemas digitales sencillos. En el caso de la población activa, son además necesarias competencias digitales específicas ligadas al trabajo desempeñado, como el manejo de herramientas digitales complejas. En este ámbito, según estimaciones de la Comisión Europea, al menos el 90% de los empleos ya requieren disponer de competencias digitales básicas. Sin embargo, en España, en 2019, el 36% de la fuerza laboral carecía de dichas competencias, siendo peor la situación entre la población desempleada (55%) que la de la empleada (32%)».

A esto debemos añadir otro dato que facilita también el «*Plan Nacional de competencias digitales*», donde se indica de forma expresa que: «*casi 20 millones que no posee competencias digitales básicas*».

Y finalmente el apartado dedicado a la brecha digital recogido en la «*Carta de Derechos Digitales*» que señala:

«1. Se fomentará y facilitará el acceso de todos los colectivos a los entornos digitales y su uso y la capacitación para el mismo.

2. Se promoverán políticas públicas específicas dirigidas a abordar las brechas de acceso atendiendo a posibles sesgos discriminatorios basados en las diferencias existentes por franjas de edad, nivel de autonomía, grado de capacitación digital o cualquier otra circunstancia personal o social para garantizar la plena ciudadanía digital y participación en los asuntos públicos de todos los colectivos en mayor riesgo de exclusión social, en particular el de personas mayores, así como la utilización del entorno digital en los procesos de envejecimiento activo. Los asuntos públicos de todos los colectivos, en particular el de personas mayores, así como la utilización del entorno digital en los procesos de envejecimiento activo».

A lo anterior debemos añadir lo recogido en el importante Informe «Evolución de la cohesión social y consecuencias de la Covid-19 en España»¹ que señala que la brecha digital se ha convertido en un nuevo factor de exclusión social, así un 35% de la población de este país se encuentra afectada por el «apagón digital», es decir, carecen de medios materiales tecnológicos adecuados (teléfono, ordenadores, tablet, etc.) y además tampoco cuentan con conexión adecuada para su utilización. Y a esto debemos añadir otra consideración del informe de gran transcendencia un 17% de los hogares en exclusión, confirman que han perdido oportunidades de trabajo o ayudas por carecer de conexión a internet o a la que tenían acceso no funcionaba adecuadamente.

¹ Informe Evolución de la cohesión social y consecuencias de la covid-19 en España, formulado por Caritas España y Fundación Foessa, 2021.

https://caritas365-my.sharepoint.com/personal/cominc_caritas_es/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fcominc%5Fcaritas%5Fes%2FDocuments%2FSensibilizaci%C3%B3n%2FFOESSA%2FWEB%2FDocumentos%20enlazados%2FInforme%20FOESSA%202022%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fcominc%5Fcaritas%5Fes%2FDocuments%2FSensibilizaci%C3%B3n%2FFOESSA%2FWEB%2FDocumentos%20enlazados

Por lo tanto, el simple contraste con los datos que facilita la Administración General del Estado y la Fundación Foessa desvirtúa cualquier argumentación sobre la cualificación general de los ciudadanos para poder relacionarse de forma obligada por medios electrónicos, y desde luego, la afirmación de que los problemas que puedan tener los ciudadanos en el uso de medios electrónicos para el acceso a los procedimientos quedarán subsanados mediante la puesta a su disposición de los servicios de información establecidos en las oficinas de asistencia en materia de registro y atención al ciudadano, pero es preciso tener en cuenta que las previsiones del artículo 12.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), excluyen precisamente a los obligados a relacionarse por medios electrónicos del derecho a ser asistidos en el uso de los mismos y los no obligados no cuentan realmente con un soporte de ayuda realmente efectivo y eficaz.

2. ¿Una administración digital a su propio servicio?: ciudadanos o súbditos

Efectivamente, como ya hemos examinado con mayor detalle en otro trabajo (Fondevila Antolín, 2022: 155 y ss.) en estos momentos tras la crisis originada por la Covid19, parece que ha tomado especial transcendencia el uso de medios electrónicos en el desarrollo de los procedimientos administrativos. Así como consecuencia de 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. En concreto, el voluntarismo innovador puede llevar al fracaso si no se intenta la adopción de un proceso integrador y coherente de implementación, sin que pueda olvidarse que se está intentando adoptar medidas tecnológicas para procedimientos diseñados en el siglo pasado. Desde luego, nuestra posición sobre el uso de medios electrónicos es totalmente favorable, como acredita el hecho de que llevamos desde el año 2013 trabajando tanto académicamente como en la gestión ordinaria e implementación normativa en mi administración autonómica, en el desarrollo e implementación de la e-administración, es decir, confiamos en ella y entendemos que resulta esencial su desarrollo, pero ello no puede concebirse como instrumento de limitación de derechos y empeoramiento de la calidad de los servicios a prestar a los ciudadanos.

En resumen, la situación generada por la pandemia de la 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 qué tipo de administración necesitan los ciudadanos. Es decir, debe realizarse una reflexión esencial, en concreto, si la administración debe estar al servicio de los ciudadanos o al revés. Aunque la respuesta a esta pregunta cuya respuesta parece obvia, en la práctica se está resolviendo en el sentido menos lógico, de forma que parece que estamos en presencia de un nuevo «*Despotismo ilustrado electrónico*», pues se está obligando a los ciudadanos a estar al servicio de los medios electrónicos que la administración impone, ya que se están creando o aumentando los obstáculos para que puedan recibir información o actuar ante las administraciones², en contradicción directa con las previsiones de la recientemente aprobada por el Gobierno Central «Carta de Derechos Digitales», y en especial la referencia a la obligación de las administraciones de adoptar políticas contra la brecha digital.

No es admisible imponer el uso de medios de forma indiscriminada por razones exclusivamente espurias de la propia organización administrativa, recordemos que existe un mandato en la Constitución Española como Estado Social de prestar servicios a los ciudadanos con plenas garantías legales, pero también está obligada a remover los obstáculos para que los ciudadanos puedan acceder a todos a los que tenga derecho (artículos 1.1, 103 y 9.2 de la Constitución Española, en adelante C.E.), es decir, la administración está obligada a facilitar el uso de los medios electrónicos a los

² A este respecto, tenemos varios ejemplos paradigmáticos en las Administraciones Públicas españolas, así, tras las medidas excepcionales derivadas de la pandemia de la covid19, con posterioridad al levantamiento de la declaración del Estado de Alarma, se ha producido un fenómeno de cercenación de derechos de los ciudadanos, imponiendo algunas administraciones públicas unos servicios donde la atención presencial desaparecía sin amparo legal alguno, solo por el capricho de las organizaciones sindicales y la incapacidad de los gestores públicos de implementar un servicio de atención a los ciudadanos compatible con ciertas medidas sanitarias, así, nos hemos encontrado con Registros administrativos cerrados en muchas administraciones o el culmen de la ilegalidad, imponiendo cita previa para poder presentar documentación o formular solicitudes en los mismos, resultando indiferente a estos gestores el hecho de que los plazos límite de presentación en muchos casos eran anteriores a la fecha otorgada de cita previa, un auténtico desafuero y lo peor, un gravísimos deterioro de los derechos de los ciudadanos, y, a la cabeza, a este respecto, la Administración General del Estado, o también exigir cita previa de forma exclusiva como instrumento de información o atención a los ciudadanos, por supuesto sin norma alguna que los habilite, de forma que cada vez parece que estamos más cerca de un «call center» de una compañía de servicios, donde realmente el servicio al cliente es lo menos importante, lo único que interesa es la obtención directa de beneficios y garantizar el cobro de la facturación.

ciudadanos, pero solo excepcionalmente puede imponer esa obligación, como reconoce la «Carta de Derechos Digitales».

3. Un Empleo público disfuncional e inadaptado para la prestación de servicios públicos en una administración digital.

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, siguiendo anteriores trabajos (Fondevila Antolín, 2018 y 2021/b) 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 estabilización» o como los califica Jiménez Asensio «Aplantillamiento» de un enorme grupo de personas que han accedido al empleo público, salvo excepciones, sin las más mínimas garantías legales 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 desaparecer sus expectativas de acceso al empleo público, reconocido constitucionalmente en el artículo 23.2. C.E.

Como resumen, nos remitimos a lo señalado por (Jiménez Asensio 2020), 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.

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 (Jiménez Asensio 2020/b) unimos los procesos masivos de «estabilización de empleo público temporal», 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 renueva 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 (Jiménez Asensio 2019 : 19 y ss.), lo cual va a originar la necesidad 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 (Gorriti

Botingui 2018: 67 y ss. y 2019: 94 y ss.). Un simple ejemplo, como destaca (Ramíó Matas 2019: 30 y ss.): *¿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 (Fondevila Antolín 2008, 2018/a y 2021). 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), nos vamos a encontrar con un problema muy grave, ya que la robotización 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 de incorporación de personal, 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 español.

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 (Fondevila Antolín 2019: 113 y ss. y 2020). Ahora bien, eso no significa que los sistemas de selección aprobados por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) por sí mismos puedan ser denostados, sino que el problema deviene de una incorrecta configuración “*ad intra*” de los mismos. Es decir, como ya hemos indicado, 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 este apartado y también con las propuestas que hemos formulado personalmente hace tiempo en otros trabajos (Fondevila Antolín 2018/b), en concreto, nos referimos a (Jiménez Asensio 2020/c), que en su trabajo 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.*
- *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.

4. La selección de empleados públicos para un entorno digital.

Los retos a los que deberán enfrentarse nuestras administraciones en las próximas décadas, tal como ya hemos anticipado en el apartado anterior exige la adopción de medidas imprescindibles para su renovación, y para ello, entendemos que, entre otras actuaciones, dadas las limitaciones de este trabajo, destacamos solo algunas breves consideraciones al respecto:

4.1. Una alternativa necesaria: La utilización de nuevos tipos de pruebas o ejercicios.

Como ya hemos indicado en otros trabajos (Fondevila Antolín 2018/a: 98 y ss.), los sistemas selectivos no resultan por ellos mismos problemáticos por su naturaleza, sino que la clave se encuentra en los tipos de pruebas o ejercicios utilizados en su implementación. Por ello, en este punto debemos analizar la necesaria reforma, o más bien, la obligada toma de una clara decisión política de utilizar a fondo todas las posibilidades que nos ofrece el actual marco normativo vigente, que son muchas pero desaprovechadas en gran medida con relación a los tipos de pruebas a utilizar en los procesos selectivos, especialmente para los altos funcionarios. Como ha señalado (Gorriti Bontigui 2018), resulta preciso destacar que un buen proceso selectivo debe

garantizar dos valores: eficacia e igualdad, el primero porque la finalidad del proceso selectivo es identificar los candidatos que resulten más idóneos para desempeñar las tareas para las que va a ser seleccionado, e igualdad, para que los mismos cuenten con idénticas posibilidades de superar el proceso selectivo.

Dicho lo anterior, es preciso destacar que la reforma que incorporaba el Estatuto Básico del Empleado Público abría un amplio y variado abanico de tipos de pruebas diferentes a las utilizadas de forma tradicional en los apartados 2 y 5 del artículo 61 TREBEP, previsiones estas largamente demandadas por la doctrina administrativista y la propia Comisión de estudio del proyecto de Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), además la incorporación de nuevos tipos de pruebas, deben tomarse como punto de referencia las exigencias del artículo 55.2 e) del TREBEP, lo que supone la previa elaboración de perfiles, en base al contenido selectivo derivado del análisis de los puestos de trabajo a desempeñar para una correcta adecuación entre las pruebas que deben formar parte del proceso selectivo y las futuras funciones o tareas a desarrollar por los empleados públicos, si bien, en este concreto punto debemos realizar una precisión importante, dado que el planteamiento de conexión entre las pruebas y las tareas o funciones del trabajo es fácil en la selección para personal laboral, dada la libre configuración de agrupaciones y categorías profesionales tal como determina tanto el artículo 19 del TREBEP y los artículos 22 y ss. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET), pero, en cambio para el caso de la selección de funcionarios nos encontramos con un elemento básico de organización de los mismos que condicionan los procesos de selección, nos referimos a su agrupación en cuerpos, escalas y subescalas, lo que supone que la conexión de las pruebas no puede relacionarse de forma directa con los puestos de trabajo, sino con las tareas encomendadas a esos, lo que indirectamente les habilitara en el futuro para el desempeño de concretos puestos de trabajo, por ello, la selección en estos casos tiene que ser modulada y adaptada a esta precisa especialidad.

Esto supone que el previo trabajo de evaluación de “tareas y funciones” en el caso de los funcionarios debe tener un objeto más general, lo que por otra parte no debe resultar un elemento negativo, pues una de las notas que está caracterizando la actual sociedad y por ende, de las administraciones es la rápida evolución de la innovación y de las

nuevas necesidades de diferentes tipos de servicios públicos, por ello, uno de los elementos esenciales, como ocurre en el ámbito privado, es la selección de personas con capacidad de adaptación y evolución en sus cometidos, de forma que una identificación estricta por las concretas exigencias de cada tipo de puestos de trabajo puede resultar hasta contraproducente, por una excesiva especialización, y esto resulta de especial importancia en los altos funcionarios de la administración, pues cuando se incorporan empleados públicos en una organización como las administraciones públicas, cuya vinculación será larga, un elemento esencial es poder garantizar que estos están en posesión de capacidades y aptitudes que les permitan adaptarse y evolucionar junto con las nuevas necesidades que deberán ser atendidas, aportando valor al funcionamiento de las administraciones.

Así, el diseño de las pruebas a valorar debe estar orientado no solo a acreditar la posesión de los conocimientos necesarios, que no pueden ni deben ser desterrados, sino que además se deben incorporar pruebas que permitan determinar una prospectiva sobre las capacidades, destrezas y aptitudes del candidato y a este respecto, debemos retomar las previsiones del TREBEP en cuanto a los tipos de pruebas legalmente admitidas y así, se puede apreciar que sus previsiones permiten la incorporación de innovaciones.

Con relación al ámbito de las Entidades Locales, en especial, las previsiones del R.D. 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, a mi juicio, no existe colisión alguna entre el citado marco legal, y cualquiera de las propuestas y nuevas pruebas formuladas por el TREBEP.

Pues bien, conforme este marco legal resulta perfectamente admisible la incorporación, a título de mero ejemplo, de ejercicios de grupo destinados a apreciar capacidades para la toma de decisiones, posibles habilidades de relación interpersonal, capacidades para el trabajo en equipo y también para adaptarse de forma rápida y eficaz a diferentes circunstancias y sus cambios, como por otro lado también la figura de las entrevistas conductuales estructuradas (ECE), o también pruebas prácticas que incluyan reales simulaciones operativas, lo cual puede resultar de gran interés en la selección de altos funcionarios. Desde luego, resulta interesante tomar constancia de que esta clase de

pruebas ya han sido incorporadas en los procesos selectivos desarrollados en la ENA³ y también por la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO)⁴, y desde luego no existe impedimento alguno para que nuestras administraciones las incorporen también. Un excelente ejemplo de implementación de unos nuevos tipos de pruebas que respondan a estas exigencias de innovación de los procesos selectivos y que se adaptan sin problema alguno al vigente marco legal lo encontramos descrito en el trabajo de (Gorriti Bontigui 2018: 69 y ss.).

De acuerdo con lo expuesto podemos formular una conclusión esencial: el vigente marco normativo (TREBEP) permite la incorporación a los procesos selectivos de nuevos tipos de pruebas que respondan de forma más adecuada y ajustada a las nuevas necesidades de las administraciones, y con la ventaja de que su uso solo necesita la voluntad política de su aplicación, es decir, no es necesario cambio normativo alguno. Ahora bien, es cierto que este tipo de pruebas están concebidas para ámbitos de la administración de una cierta cualificación técnica, si bien, en los procesos selectivos para personal sin especial cualificación, aunque no olvidemos esenciales para la prestación de los servicios públicos, parece que lo razonable es también una revisión de las pruebas de forma que su diseño debe responder y adaptarse a las funciones concretas a desarrollar, es decir, un sentido operativo y no teórico.

4.2. La aportación de la e-administración a la selección en el empleo público: control y transparencia.

A todo lo expuesto estimo necesario realizar un breve comentario sobre la incorporación de los medios electrónicos a los procesos de selección, cuestión esta que he tratado con mayor detalle en otro trabajo, (Fondevila Antolín 2020) que puede constituir un antes y un después con relación a la transparencia, seguridad jurídica y el control de sus actuaciones, de manera que el principio de la discrecionalidad técnica resultaría seriamente recortado en su aplicación, siguiendo la línea doctrinal establecida

³ Estos nuevos tipos de pruebas han sido incorporados a partir del año 2016 tras la modificación del “Arrêté du 15 avril 2014 fixant la nature, la durée et le programme des épreuves des concours d’entrée a l’Ecole nationale d’administration”.

⁴ Resulta de interés al respecto la consulta de la Guía para las oposiciones generales, publicada por la EPSO. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:270A:0001:0021:ES:PDF>

por el Tribunal Supremo Español⁵, ya que, el control de la motivación resultaría de fácil comprobación, sin tener que acudir a complejas redacciones de actas o prueba testifical, que desde luego carecen del elemento de inmediatez y sin intermediarios que ofrece la grabación de las sesiones de valoración de los órganos de selección y el desarrollo de los ejercicios que podrán ser apreciados directamente por todos los interesados y en especial por los órganos jurisdiccionales encargados del control de la actuación administrativa. A mi juicio, la utilización de los medios electrónicos en los procesos selectivos puede suponer un cambio de era, tan importante como el descubrimiento del fuego, pues a partir de este momento, existirá una foto fija en video y audio de lo sucedido, por supuesto que nadie podrá evitar mientras la naturaleza humana presente las deficiencias de todos conocidas (ambición, codicia, intereses creados, etc.) se puedan producir representaciones teatrales en las sesiones de deliberación y calificación, pero desde luego con relación a la práctica de los ejercicios la cuestión se complica de sobremanera.

Por todo ello, como ya he indicado en otro trabajo (Fondevila Antolín 2020), mi propuesta es la incorporación a la legislación sobre selección y también lógicamente de provisión de puestos de trabajo, pues no existe razón legal ni de oportunidad para su exclusión, de los medios electrónicos tanto de las actuaciones procedimentales, como en especial de la acreditación mediante grabación de todas las actuaciones desarrolladas por estos órganos a lo largo de los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo. Con ello se estaría dando cumplimiento no solo a las exigencias del principio de objetividad y sus correspondientes de igualdad, mérito y capacidad, sino que también estaríamos ante un auténtico ejemplo de transparencia, de manera que de una vez por todas debería desaparecer el oscurantismo y clientelismo que ha informado durante mucho tiempo la actuación de estos órganos.

4.3. La triste realidad de los denominados procesos de Estabilización y Consolidación: un empleo público clientelar y sin acreditación de cualificación profesional.

⁵ Entre otras muchas podemos destacar: Sentencia de la Sala de lo Contencioso–Administrativo del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2014 (Rec. 3093/2013); sentencia de 31 de enero de 2019, (Rec. 1306/2016); Sentencia de 17 de diciembre de 2020 (rec. 312/2019) y sentencia de 24 de junio de 2021 (rec.720/2020).

El Tribunal Constitucional del Estado Español tiene un amplia jurisprudencia que solo en supuestos concretos y precisos habilitaba medidas excepcionales que relajaban los niveles de exigencia de mérito y capacidad en los procesos selectivos para regularizar las situaciones de empleo público temporal⁶, pero ahora debemos preguntarnos en qué situación "excepcional" se encuentra nuestro empleo público en el año 2022 que permita adoptar una nueva medida de esta clase, cuando han transcurrido más de treinta y cinco años, y por lo tanto, tras regularizar esas situaciones excepcionales, las administraciones estaban obligadas simplemente a cumplir con el mandato legal y constitucional en la selección de su personal, cuando además el marco legal sobre empleo público ha tenido un carácter estable y constitucionalmente reconocido.

Entonces dónde está el problema, como ya hemos expuesto en otros trabajos (Fondevila Antolín 2022/c y 2022/d), pues claramente en una pésima gestión del empleo público, y una manifiesta voluntad de funcionamiento clientelar y espurio de los gestores y responsables políticos. Resulta de gran cinismo que se utilice en la exposición de motivos de la nueva legislación de estabilización española (Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) dos incalificables justificaciones de la "excepcionalidad", el primer argumento imputa a la crisis económica como impulso fundamental generador de la temporalidad por dificultades presupuestarias que impedían la contratación, cuando lo único que ocurrió es que nuestros Gobiernos y los Parlamentarios decidieron jugar al casino, e inventaron la figura de la "tasa de reposición", que no es otra cosa que hacerse trampas al solitario, es decir, estábamos ante un conjunto de trileros sin escrúpulos que en plena crisis económica utilizaban esta figura para dar empleo a sus redes clientelares, porque esos empleados públicos temporales cobraban lo mismo que los de carrera, dónde

⁶ En concreto, nos referimos a los siguientes:

1. Los procesos que estaban motivados principalmente por la emergencia de unas nuevas Administraciones, es decir, el nacimiento de las Comunidades Autónomas y el reconocimiento de los Ayuntamientos Democráticos, así, entre otras, STC 67/1989, 27/1991, 151/1992, 281/1993 y 60/1994.
2. También los procesos surgidos por la creación de un cuerpo nuevo (STC 137/1986).
3. Otra posibilidad resultaba de la existencia de una reforma integral de un determinado sector de la Administración y Función Pública (STC 185/1994, 228/1994, 229/1994, 238/1994 y 251/1994), dictadas todas ellas en interpretación de las previsiones de la Disposición Adicional 5.ª de la LOGSE, resaltando de las mismas la declaración que realiza el Alto Tribunal sobre la «singularidad y excepcionalidad» del sistema, añadiendo que sus características nos debe llevar a afirmar que no puede siquiera considerarse que estemos ante un concurso-oposición, sino ante un sistema singular, específico y excepcional de selección.
4. Finalmente resulta de gran interés la STC 130/2009, de 1 de junio que declara que la situación "excepcional" que permitiría el uso de pruebas restringidas no puede ser consecuencia de las propias decisiones organizativas y de funcionamiento de la Administración mantenidas en el tiempo.

estaba el ahorro económico, pero eso sí, el acceso era mucho más fácil para la red clientelar (sic), solo hay que preguntarse porque ahora no se ha impuesto como mérito en estos procesos de estabilización el haber superado un proceso selectivo previo para acceder a la condición de empleado público temporal, la respuesta es obvia. Y el segundo argumento utilizado por los legisladores es el reconocimiento de la ineficacia política en la gestión administrativa del empleo público, es decir, en vez de exigir responsabilidades a los responsables políticos por su mala gestión, se opta por la salida más fácil políticamente, aquí no pasa nada, y lo importante es consolidar el asalto al empleo público por las redes clientelares.

Y si contrastamos lo reseñado como criterios de nuestro Tribunal Constitucional para apreciar la “excepcionalidad” de los procesos selectivos, entendemos que los argumentos del actual legislador no cumplen ninguno de los requisitos expuestos por la doctrina del Alto Tribunal, a este respecto, debemos destacar que no se acredita dónde está el daño para el funcionamiento de los servicios públicos, en todo caso, lo que se constata es la incapacidad profesional de gestión de los responsables políticos, y eso, sí supone un ataque a la eficacia de los servicios públicos, por lo tanto, uno de los requisitos esenciales y concurrentes exigidos por el Tribunal Constitucional de forma manifiesta no concurren.

A lo anterior debemos añadir, que el uso como argumentarlo político e incorporado incluso a la exposición de motivos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el sentido de que el TJUE y la Comisión Europea exige esta clase de procedimientos, es una interpretación sesgada y manipulada, y a este respecto con relación a la Jurisprudencia del TJUE nos remitimos a la consulta del trabajo de (Ordoñez Solís 2022: 26 y ss.), y con relación a la Comisión Europea y su requerimiento al Reino de España, esto solo determina la necesidad de reducción de la temporalidad de las administraciones públicas, pero en ningún caso predetermina ni exige un acceso al empleo público sin ninguna garantía de acreditación del mérito y capacidad, y es más, tampoco habilita al Reino de España para que establezca un sistema restringido que impida al resto de los ciudadanos de la Unión Europea su acceso al empleo público en nuestras administraciones, lo que resulta obvio y lógico, de manera que la actual configuración de estos excepcionales procesos en el ámbito laboral y parcialmente en el funcionario,

colisionan directamente con las previsiones del artículo 57 del TREBEP y del Tratado de la Unión y la "libre circulación de trabajadores".

Esto supone que la interpretación que se debe realizar sobre la implementación de los procedimientos de estabilización, debe valorar la imposibilidad que de forma indirecta se configuren como procesos restringidos, mediante la incorporación de méritos y ponderaciones, que de "facto" supongan la exclusión de cualquier ciudadano.

A lo anterior debemos añadir otro elemento de reflexión, en concreto, la actividad del complejo y activo lobby de los despachos profesionales (en este caso, en lógico ejercicio de su actividad profesional de defensa de sus clientes), organizaciones sindicales y asociaciones o plataformas de personal temporal que han presionado de forma continua a los legisladores, los cuales han actuado con una absoluta falta de responsabilidad con el conjunto de la sociedad y se han limitado a aprobar medidas de carácter meramente electoralista, realmente, hubiera resultado más honesto la aprobación de una Ley de "punto final" por la cual declararían funcionarios de carrera y personal laboral fijo a todo este personal, pues estas medidas legislativas son un mero "trampantojo" disparatado.

Por todo ello, podemos afirmar que este marco normativo actual excepcional de estabilización, no responde a un previo estudio profesional y objetivo sobre una obligada planificación de las necesidades de las administraciones públicas para los próximos 30 años (periodo medio de vinculación de los estabilizados) y, tampoco a una auténtica e imprescindible renovación de los procedimientos selectivos, anclados, como ya hemos expuesto, en modos, prácticas y sistemas clientelares típicos del siglo XIX, así que la nueva normativa no solo ratifica sino que resulta aún más deficitaria al respecto, ya que, de "facto", se suprimen todo tipo de pruebas, de manera que los procedimientos "selectivos" se convierten en simples procedimientos administrativos de gestión para el "acceso" del personal temporal, sin garantizar el cumplimiento real de los principios de igualdad, mérito y capacidad, olvidando al resto de los ciudadanos que también tienen un derecho constitucional garantizado al acceso al empleo público conforme determina el artículo 23.2 CE, y que llevan muchos años destinando grandes esfuerzos económicos, personales y familiares para preparar las correspondientes oposiciones, y ahora ven defenestradas todas sus expectativas.

Podemos anticipar que se abre un amplio y complejo camino de conflictos judiciales (ya están en marcha organizaciones y plataformas de funcionarios y ciudadanos -opositores) cuyo final resulta inescrutable pero que con seguridad será muy problemático.

Y como consecuencia de todo lo indicado, nos encontramos con un panorama del empleo público en el Estado Español, donde se va a producir con seguridad un grave problema de falta de cualificación profesional, ya que, el simple hecho de haber ocupado un puesto de trabajo durante años, pero que sin control ni evaluación de la calidad de su desempeño, no puede ser garantía alguna de capacidad y mérito, y por lo tanto, nos enfrentamos a unos futuros empleados públicos que no han acreditado su aptitud ni capacidad, con lo cual es una absoluta incógnita sus capacidades para su incorporación eficaz y eficiente a una administración digital, a lo que debemos añadir, que como no se ha realizado planificación previa alguna sobre las reales necesidades de nuestras administraciones en las próximas décadas, se están incorporando multitud de empleados públicos a puestos de trabajo que en breve espacio de tiempo sus funciones y tareas resultaran absolutamente innecesarias u obsoletas.

4.4. Otra vuelta de tuerca: la imposición del uso de medios electrónicos en el inicio administrativo del procedimiento de selección.

Es preciso recordar como ya hemos expuesto con detalle en otro trabajo (Fondevila 2021/c pp.: 487 y ss.) que conforme las previsiones del artículo 14.3 de la LPAC⁷ y sus requisitos, a lo que debemos añadir los principios constitucionales del artículo 103.3 C.E., que no es posible establecer una obligación generalizada e indiscriminada de uso de medios electrónicos en los procedimientos administrativos que se originan en los procesos selectivos. Efectivamente, la aplicación del principio de proporcionalidad en la implementación de los requisitos establecidos en el artículo 14.3 LPAC resulta un punto de referencia esencial⁸, a nuestro juicio, del mismo modo que no podemos olvidar

⁷ "Reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de relacionarse con ellas a través de medios electrónicos para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios"

⁸ Con relación a la configuración e implementación de este principio, es preciso destacar que en la jurisprudencia constitucional española es reconocible una tendencia a la paulatina formalización del principio de proporcionalidad, en la que solo a partir de la segunda mitad de los noventa del pasado siglo se ha acudido formalmente al denominado "test alemán de los tres escalones" (Barnés Vázquez 1994 y González Beilfuss 2003). Pues bien, tal como señalaba (Gamero Casado 2010) se recoge de forma

también las exigencias de los artículos 14 y 23.2 de la Constitución Española, que exigen para el acceso al empleo público el respeto al canon de igualdad de trato a los opositores, para un examen más amplio de esta cuestión nos remitimos a mi trabajo (Fondevila Antolín 2018) resultando a este respecto de interés repasar lo esencial la doctrina del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo al respecto.

Así, sobre la doctrina del Tribunal Constitucional, con carácter general, en relación al artículo 14 de la CE, destaca de inicio la STC 114/92 en la que se afirma: *“El principio de igualdad ante la ley consagrado en el art. 14 CE consiste en que ante supuestos de hecho iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan deben ser asimismo iguales, y han de considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la introducción en uno de ellos, de un elemento o factor que permita diferenciarlo del otro, se encuentre carente de fundamento racional, y sea, por tanto, arbitrario porque tal factor diferencial no resulte necesario para la protección de bienes y derechos buscada por el legislador”*. Posteriormente la STC 307/2006, precisa *«(...) “que el juicio de igualdad ex artículo 14 exige identidad de los supuestos fácticos que se pretenden comparar, pues lo que se deriva del citado precepto es el derecho a supuestos de hecho sustancialmente iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas (STC 212/93, 80/1994), por ello toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación de un tertium comparationis frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en “una situación jurídica concreta ATC 209/85»*.

Y específicamente en el ámbito selectivo la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2016 (rec.3977/2014) al examinar la igualdad en el acceso declara: *“En primer lugar, que la debida observancia del principio constitucional de acceso a la función pública impone vigilar con un especial rigor las singulares circunstancias*

precisa por la STC 207/1996, el “juicio de proporcionalidad”, que se configura en los clásicos tres escalones o subcriterios establecidos por la doctrina alemana, en concreto:

- 1) juicio de idoneidad: analiza si la medida es susceptible de lograr el objetivo propuesto.
- 2) juicio de necesidad: si no existe otra medida más moderada para la consecución del mismo propósito con igual eficacia.
- 3) juicio de proporcionalidad en sentido estricto: si la medida es ponderada o equilibrada, derivándose de ellas más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. Este último componente lleva, además, a la necesidad de ponderar la proporcionalidad de la medida con otros principios en escena, como es el de eficacia de la Administración (artículo 103 CE).

concurrentes en cada procedimiento selectivo y excluir todas aquellas que puedan colocar en situación de ventaja a unos aspirantes frente a otros, ya que dicha situación comporta una injustificada discriminación contraria al principio de igualdad reconocido en los artículos 14 y 23.2 CE”

Alcanzado este punto resulta adecuado realizar un examen de las condiciones fácticas que concurren y configuran los procedimientos selectivos. Así, es preciso tomar en consideración que la imposición de la obligación de relacionarse con medios electrónicos supone obligar a los opositores a que cuenten con los medios tecnológicos adecuados. Efectivamente, esto supone incorporar unas exigencias de medios materiales que suponen un coste económico que no todos los ciudadanos tienen la posibilidad de disponer⁹. Y, es más, no podemos obviar que, en este país de la despoblación, existen muchas localidades de su territorio donde las posibilidades de acceso a internet, incluso a conexiones telefónicas móviles resultan muy limitadas o incluso imposibles, lo que añade un problema añadido al derecho de estos ciudadanos al acceso a los procesos selectivos.

A lo anteriormente expuesto, debemos añadir otra cuestión, en concreto, la capacidad de uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) por los ciudadanos, ya que en estos momentos todavía se presenta claramente una brecha digital que se puede atribuir a una serie de factores¹⁰: la falta de infraestructura (en particular en las zonas rurales) y la falta de conocimientos de informática y habilidades necesarias para participar en la sociedad de la información, especialmente en la población de mayor edad.¹¹ No debemos olvidar, por otra parte, que los procesos selectivos están dirigidos a cualquier edad dentro de los límites establecidos en el TREBP (artículo 56.1.c)), y por lo tanto, esos sectores de mayor edad también pueden acudir a los procesos selectivos, y además, es preciso tomar en consideración que no todos los procesos se refieren a

⁹ Puede resultar ilustrativo el dato del INE (2020), que señala que en el tramo de ingresos más bajos (900 euros mensuales netos o menos), los hogares con niños que carecen de acceso a Internet supone una cifra de casi 100.000 hogares. En muchos casos, la clave familiar es que lo primero es comer y después otros servicios, y precisamente los titulares de esos hogares son el nicho de ciudadanos que sin cualificación especial intentarán buscar acceso al empleo público tanto temporal como fijo.

¹⁰ A este respecto resulta sumamente ilustrativo el artículo publicado en el Diario EL PAÍS, <https://elpais.com/internacional/2020-06-18/la-otra-brecha-que-destapo-la-pandemia.html>

¹¹ Resulta de interés el informe de la Comisión Europea publicó el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales correspondiente a 2020, donde con relación a la carencia de competencias digitales y el uso de Internet por los ciudadanos entre 16 y 74 años en España, se sitúa en el 53% de su población.

ámbitos de cualificación profesional universitaria, sino que la mayor parte, en sentido cuantitativo, se refieren a plazas donde lo determinante no es la cualificación en el uso de las Tic, sino en el adecuado conocimiento de su profesión: conductores, auxiliares de clínica, personal de oficios (fontaneros, carpinteros, electricistas, etc.) y una larga lista de actividades donde, además, en estos momentos, de inseguridad laboral, constituyen nichos importantes de búsqueda de trabajo de carácter estable como temporal.

Conforme la situación descrita, a nuestro juicio, la decisión normativa deberá acreditar en su expediente de aprobación de la norma habilitante (memoria de buena regulación), una ponderación de los criterios de proporcionalidad y los derechos constitucionales que concurren, así, en primer lugar, examinar si el uso de medios electrónicos en el procedimiento no supone un obstáculo para el acceso de todos los ciudadanos en condiciones de igualdad al procedimiento selectivo, dado que el objetivo de este, conforme los principios constitucionales, es la garantía de respeto a la igualdad, mérito y capacidad (primer escalón), en segundo lugar, también deberá justificarse que para cada procedimiento selectivo no existe otra posibilidad legal de relacionarse y que esta no afecte a los derechos de los ciudadanos a los que nos hemos referido, estamos en el segundo escalón, y finalmente, (tercer escalón) y este es el esencial a nuestro juicio, resultará determinante valorar de forma ponderada otras cuestiones como la eficacia del funcionamiento de la administración, pero también una obligada valoración de las circunstancias personales de los afectados en esa convocatoria (medios económicos y técnicos personales como capacidades en el uso de las TIC), de forma que deberá ponderarse si esta exigencia puede introducir un elemento discriminatorio para los ciudadanos que opten por acceder a un procedimiento selectivo.

A la vista de lo expuesto, una conclusión clara que podemos formular es que no es posible establecer una obligación de este tipo de forma indiscriminada y generalizada, es decir, no es posible aprobar una norma reglamentaria que declare de forma genérica que todos los procesos selectivos que convoque una administración se gestionaran electrónicamente, y tampoco es admisible un reenvío general e indiscriminado sin previa fijación de límites o requisitos en la norma habilitante a las convocatorias y bases concretas que se realicen, pues esta previsión supondría una deslegalización no permitida por la norma, ya que, el instrumento para fijar los colectivos afectados y las

condiciones o requisitos es el reglamento y no las convocatorias ni bases, pues recordemos que su naturaleza jurídica es la de actos administrativos plúrimos, aunque existen desgraciados antecedentes de manifiesto incumplimiento, y ello, porque conforme el juicio de proporcionalidad y los principios constitucionales examinados, una medida de este tipo no supera ninguno de estos controles, en primer lugar, porque no es racional ni razonable imponer una medida indiscriminada, cuando las condiciones objetivas de los diferentes colectivos son muy diferentes y sus circunstancias sociales y económicas, como hemos explicado. Por otro lado, se estaría introduciendo un elemento distorsionador en la aplicación del principio de igualdad, conforme lo expuesto por el Tribunal Constitucional, y derivar de forma general e indiscriminada a las convocatorias que tampoco cumplen las exigencias; otra cuestión diferente es que la norma reglamentaria habilitante establezca unos previos criterios objetivos de ponderación y justificación a utilizar en el momento de elaborar y aprobar las diferentes convocatorias concretas, es decir, la norma habilitante debería, por ejemplo, concretar ámbitos materiales de especialidades profesionales donde resulte adecuado exigir la obligación, añadiendo asimismo, algún otro criterio objetivo en función de los tipos de cualificación académica que puedan justificar un conocimiento adecuado de las TIC y además estar en disposición de su uso. Un marco jurídico material configurado de esta forma si cumpliría, a nuestro juicio, las exigencias legales de la LPAC, y, por lo tanto, no existiría problema alguno para que posteriormente en cada convocatoria y sus correspondientes bases se concretara la obligación de uso o no de medio electrónicos en los procedimientos.

Pero la realidad y el planificado deseo de establecer obstáculos a los ciudadanos para que no compitan en esos procedimientos trufados de estabilización, origina la aparición de previsiones normativas que podemos calificar como "*Despotismo ilustrado electrónico*", en concreto, la Administración General del Estado, ha procedido a aprobar el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, y su disposición adicional primera, salvo el cumplimiento de la exigencia de rango normativo, su contenido colisiona absolutamente con el marco normativo vigente previsto en el artículo 14.3 de la LPAC, y a este movimiento de restricción de derechos se han unido Comunidades Autónomas como la de Andalucía, o múltiples Entidades Locales, y ello a pesar del rechazo del Tribunal Supremo a este tipo de imposiciones generales e

indiscriminadas, nos referimos a su sentencia de la Sala de lo Contencioso, sección 4ª, de 6 de mayo de 2021, nº de rec. 150/2020.

5. Nuevos instrumentos digitales de prestación de servicios y la necesaria integración de los empleados públicos a un nuevo entorno digital.

5.1. La incorporación del Teletrabajo como instrumento de gestión en la administración pública española.

Debemos formular una consideración previa y de alcance general sobre este instrumento, a nuestro juicio, el teletrabajo en las administraciones públicas, no puede ser considerado propiamente un nuevo régimen de prestación de servicios, pues una correcta configuración del mismo no puede suponer en ningún caso una modificación de la jornada ni del horario de desarrollo de las funciones y tareas asignadas legalmente, lo que cambia únicamente es la ubicación física desde donde se desarrolla la actividad administrativa, lo contrario supone directamente un menoscabo en la calidad de los servicios, ya que, lo primero es la atención presencial de los ciudadanos, en este sentido también se han manifestado (Jiménez Asensio 2021: 36 y ss. y Mauri Majós 2021: 58 y ss.).

Dicho lo anterior, como ya hemos manifestado en otro trabajo (Fondevila Antolín 2022/c), podemos formular las siguientes consideraciones:

Primera. Estamos en presencia realmente ante un régimen de organización del funcionamiento de los servicios públicos, si bien, su implementación se encuentra condicionada al cumplimiento de una serie de requisitos organizativos, vinculados a las condiciones objetivas de la prestación de los servicios. Corrobora esta conclusión de la preeminencia de lo organizativo las previsiones del 47.2 bis TREBEP, que al efecto expone lo siguiente: «*El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento*».

Segunda. Resulta imprescindible y necesario la realización de previos estudios organizativos donde se analicen las tareas y funciones del puesto de trabajo que son susceptibles de ser desarrolladas a distancia, después se deberán identificar qué puestos

de trabajo cumplen los anteriores requisitos, y asimismo establecer que modalidad de jornada se aplicara al teletrabajo (jornada completa o la parcial o hibrida), además se deberán establecer los objetivos que se deberán cumplir en su desempeño, así como establecer los mecanismos de control (metodología, responsable del control y procedimiento), y finalmente, es imprescindible la instauración de un sistema de evaluación del “cumplimiento”, que no de “desempeño”, de los objetivos asignados a ese puesto de trabajo.

Tercera. El teletrabajo no es una medida para la “conciliación familiar” o de “libre uso” de la jornada laboral, sino un instrumento de prestación de servicios de forma no presencial, que no exime del cumplimiento de horarios y jornada previamente determinada por la administración, en los mismos términos que si los servicios fueran prestados de manera presencial, es decir, no es una puerta a una jornada flexible, más allá de los mismos términos que también tengan reconocido los empleados públicos presenciales, lo contrario supondría una manifiesta violación del principio de igualdad entre empleados públicos.

Cuarta. Los empleados públicos cuentan con un derecho “condicionado” a las previas exigencias organizativas, a formular una solicitud para acceder a realizar su prestación laboral a través del instrumento del teletrabajo y obtener una previa “autorización” cuyas condiciones deben ser regladas, por medio del correspondiente reglamento de desarrollo.

Quinta. No es posible implementar la Administración Digital y menos aún el teletrabajo, sin un desarrollo legal y tecnológico completo y adecuado de la seguridad de la información y la protección de datos, cualquier actuación que no respete esta premisa, está construyendo un monstruo con pies de barro, es decir, un terrorífico Golem.

5.2. La imprescindible formación para la actualización de los empleados públicos.

Así, pasados 14 años desde la inclusión de un mandato formativo en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos (en adelante LAE) actualmente derogada, seguimos en el mismo punto, de manera que

resulta preciso desarrollar un Plan específico de formación sobre medios digitales, y la pregunta sería que han hecho las administraciones públicas a este respecto durante la “vacatio legis” de 6 años en la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC). La respuesta es que muy poco, salvo contadas excepciones.

Todo esto confirma la urgencia de que se proceda al desarrollo e implementación de Planes de formación para los empleados públicos, no solo de la Administración General del Estado, sino del resto de las administraciones públicas, con especial incidencia al ámbito de las entidades locales, dadas sus especiales características, así lo reconoce el “Plan Nacional de Competencias Digitales”, cuando este determina como recomendación el: *Despliegue por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública de un plan de renovación de perfiles digitales del personal público y desarrollo de un programa de capacitación digital para el conjunto de las Administraciones Públicas*. Desde luego no podemos perder de vista, como ya hemos indicado, que existe un grave problema de brecha digital en nuestro país que incluye tanto a ciudadanos como empleados públicos, y así lo detalla y explica también la Agenda Digital España (2025).

Resulta también esencial delimitar el ámbito material sobre el que debe desarrollarse la actividad formativa, para un examen más amplio de esta cuestión nos remitimos a nuestro trabajo (Fondevila Antolín 2021/c: 505 y ss.), podemos tomar como referencia la Disposición adicional segunda del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos (en adelante RAFME), y su mandato de formación obligatoria a los empleados públicos de la Administración General del Estado. Dicho esto, no podemos obviar un comentario previo, en concreto, el alcance de la asistencia a los ciudadanos, me refiero a que no debe olvidarse que las previsiones del artículo 12 de la LPAC, es un contenido de mínimos, de forma que no existe impedimento legal para ampliar la asistencia a los ciudadanos, en este sentido nos remitimos a (Martínez Gutiérrez 2021 y Jiménez Asensio 2021), por ello, entendemos que las administraciones públicas deberían implementar una formación más amplia para los funcionarios no limitando la misma a la simple atención en el uso de medios electrónicos a los ciudadanos, tal como establece el citado artículo 12 de la LPAC, y decimos esto porque parece que en el

ámbito de la Administración General del Estado esta posibilidad no entra dentro de su proyecto formativo, lo que resulta criticable, ante la brecha digital que afecta a los ciudadanos españoles como hemos destacado anteriormente y recoge expresamente la Agenda Digital España (2025).

5.2.1. Formación sobre el uso de medios electrónicos a los ciudadanos.

Es preciso destacar que, a nuestro juicio, resulta esencial y eje fundamental de la formación de los empleados públicos la asistencia y formación a los ciudadanos, que de forma "voluntaria" decidan utilizar medios electrónicos en su relación con las administraciones públicas, es decir, estamos rechazando, inicialmente, la remisión a paquetes de formación implementados en páginas web o sedes electrónicas, la brecha digital exige una atención personalizada y presencial, y este debería ser uno de los criterios esenciales de la formación.

Por otro lado, tendríamos la posibilidad de atención presencial, no prohibida por la norma, de formación a los ciudadanos obligados a relacionarse electrónicamente con la administración, y para ello, resulta esencial también la formación a impartir a los empleados públicos.

Si no queremos imponer un "despotismo ilustrado electrónico" a los ciudadanos, resulta esencial y determinante que formemos adecuadamente a los empleados públicos para que estos a su vez puedan ayudar a los ciudadanos en el proceso de acceso voluntario al uso de medios electrónicos, como también prestar apoyo a los obligados.

5.2.2. La formación sobre los canales de comunicación.

Nos encontramos con una de las novedades más llamativas del RAFME, que presenta muchas dudas en su configuración, pero en lo que nos afecta directamente a esta disposición, la pregunta es si también deberán formarse a los empleados públicos sobre la asistencia en la utilización de estos canales, como acertadamente señala (Jiménez Asensio 2021): *“obligaría a que las Administraciones Públicas den un servicio de asistencia indistinto a los usuarios de la Administración electrónica, incluso en un ámbito propio de prestaciones como serían poner a disposición medios tecnológicos y*

personal de asistencia. Facilitar el uso de los medios electrónicos por la ciudadanía también es eso. Pero cabe que la lectura de ese precepto se emparede en la restrictiva regulación del artículo 12 de la LPAC y se cierren esas puertas. Todo es posible, cuando la norma es vaga y no precisa”, consideraciones que compartimos.

Así, el artículo 4 del RAFME se limita a establecer la relación de “canales de asistencia para el acceso a los servicios electrónicos”, en concreto:

- a) Presencial, a través de las oficinas de asistencia que se determinen.*
- b) Portales de internet y sedes electrónicas.*
- c) Redes sociales.*
- d) Telefónico.*
- e) Correo electrónico.*

Pero como destaca (Martínez Gutiérrez 2021) el precepto no establece régimen jurídico alguno para garantizar este derecho, y además lo que resulta muy problemático y por lo tanto, exige una necesaria y profunda formación de los empleados públicos a este respecto, es que esta previsión puede abrir la posibilidad de exigir responsabilidad patrimonial por los contenidos en estos canales de comunicación, ya que aunque el artículo 12 del RAFME y el artículo 40 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP) limiten esta posibilidad a las sedes electrónicas, es evidente que esta posibilidad está abierta también desde hace ya muchos años a cualquiera de los canales (Valero Torrijos 2008).

5.2.3. La formación sobre las actividades administrativas exigibles al amparo del artículo 12 LPAC.

En el RAFME existe una importante carencia regulatoria, ya que no se ha procedido al desarrollo agrupado del derecho de asistencia que se regula legalmente en el artículo 12 de la LPAC, más allá de que algunas funciones propias de la asistencia se han contemplado en los artículos que regulan las funciones de las oficinas de asistencia en materia de registros o los funcionarios habilitados para la e-firma y la generación de copias, entre otras cuestiones. Esto supone que para determinar adecuadamente el ámbito de la formación a impartir deberá realizarse una interpretación sistemática sobre las funciones a desarrollar por los empleados públicos, especialmente en las oficinas de

asistencia en materia de registro, aunque no en exclusiva, dado que los servicios de atención ciudadana también deberían incorporarse a este proceso de formación, ya que, una cuestión es la asistencia inmediata al realizar una determinada actuación administrativa y otra diferente, es una información previa y completa a los ciudadanos para que llegado el momento puedan encontrarse en condiciones para la realización de sus actividades, pero desde luego, la previsión de esta disposición adicional en la Administración General del Estado parece limitar esa formación, a las cuestiones imprescindibles, lo que resulta claramente criticable, ya que, al final nos podemos encontrar con ciudadanos convertidos en súbditos de la Administración General del Estado, es de esperar, que el resto de las administraciones públicas amplíen y desarrollen sus competencias a este respecto, de manera que se ofrezca a los ciudadanos una completa asistencia.

6. Consideraciones finales.

Primera. No es posible aceptar que estamos ante una sociedad digitalizada, al contrario, la existencia de una brecha digital en gran parte de los ciudadanos es una realidad incuestionable a la vista de los datos objetivos expuestos en este trabajo. Existe un déficit de formación personal y también de acceso a los medios electrónicos que exige una reflexión y especialmente un respeto a las condiciones y situaciones socio económicas de los ciudadanos/as, de forma, que, a nuestro juicio, no es posible legalmente imponer de forma generalizada e indiscriminada el uso de medios electrónicos. Esto supone que resulta imprescindible y esencial mejorar y mantener los sistemas y cauces de atención presencial, si bien, la realidad que en estos momentos se constata, es un intento de “Despotismo ilustrado electrónico”, al imponer de forma directa, en algunos casos incluso de forma manifiestamente ilegal, o bien, por la vía de hecho, por inacción o restricción sin justificación alguna de los servicios presenciales, la utilización de medios electrónicos, cuando no existen condiciones legales ni objetivas para su exigencia, de manera que nos enfrentamos a la pregunta final: ¿Nuestras administraciones quieren relacionarse con ciudadanos/as o súbditos?.

Segunda. 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, y por ello, en estos momentos el empleo público tiene graves problemas derivados de una pésima gestión, y como ejemplo de ello, es la desmedida temporalidad de nuestras administraciones y la disparata solución de los procesos de estabilización que solo aportan empobrecimiento de talento y discriminación para los ciudadanos. A esto se debe añadir el problema que se avecina por el envejecimiento de los empleados públicos, lo cual va a originar la necesidad 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 han variado sustancialmente. Efectivamente, estamos en un momento esencial de cambios sociales de carácter radical que afectan a áreas como las tecnologías de la información, robótica, biomedicina entre otras, esto supone que las administraciones deberían estar reflexionando en estos momentos sobre los cambios necesarios en su organización y en especial de cuáles van a ser los nuevos puestos de trabajo que van a ser demandados por los servicios públicos en las próximas décadas para adaptarse a estos cambios y orientar los procesos masivos de renovación de plantillas que se avecinan en los próximos años.

Tercera. Resulta imprescindible una revisión integral de los tipos de pruebas selectivas que utilicen las administraciones públicas en los procesos selectivos, no se pueden utilizar pruebas del siglo XIX en una Administración digital del siglo XXI, es precisa una revisión en profundidad que permita configurar un empleo público adaptado a la innovación y transformación permanente del mundo digital, es decir, hay que poner en valor las capacidades y aptitudes para poder prestar los nuevos servicios públicos que los ciudadanos van a reclamar en las próximas décadas. El uso de medios electrónicos en los procedimientos selectivos (grabaciones de ejercicios y de las reuniones de los órganos de selección) pueden resultar el instrumento idóneo para garantizar el control y transparencia de estos procedimientos.

Cuarta. Resulta imprescindible también que las administraciones realicen cambios organizativos relacionados con el uso de medios electrónicos, como ejemplo nos remitimos a la implementación del teletrabajo, pero este instrumento debe ser diseñado e implementado desde el criterio de servicio a los ciudadanos y no desde su consideración como un sistema de jornada laboral de los empleados públicos. Y finalmente, ante el panorama de las incorporaciones procedentes de los procesos de

estabilización (sin pruebas reales de capacidad y mérito) y el envejecimiento masivo de nuestras administraciones públicas resulta esencial el desarrollo e implementación de planes de formación sobre dos áreas complementarias, la atención presencial a los ciudadanos para ayudar y formar a estos en el uso de medios electrónicos y la propia formación proyectada "ad intra" para el uso de los medios electrónicos en la gestión administrativa ordinaria.

BIBLIOGRAFÍA.

BARNÉS VÁZQUEZ, J. (1994), "Introducción al principio de proporcionalidad en el derecho comparado y comunitario", *Revista de Administración Pública* nº 135, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid

FONDEVILA ANTOLIN, J. (2008), "*Selección y Pérdida de la condición de empleado público*", Barcelona, ATELIER.

- (2018/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)*, Bilbao, Ivap.
- (2018/b), "*Problemas y soluciones al empleo público actual (Una Valoración a los 10 años de la aprobación del EBEP)*", Granada, CEMCI.
- (2019), "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*; Madrid, Wolters Kluwer.
- (2020), "*La Gestión de los Procedimientos selectivos en un entorno digital*". Granada, CEMCI.
- (2021), "*Manual para la selección de Empleados Públicos*" (3ª Edición - revisada y actualizada), Madrid, Wolters Kluwer.
- (2021/b), "Los Claroscuros del EBEP en los procedimientos de concurrencia competitiva: reflexiones empíricas y propuestas innovadoras". *Revista Documentación Administrativa (nueva época)*, nº 7, Madrid, Inap.
- (2021/c) Comentario a las Disposiciones adicionales primera y segunda, en Coord. Concepción Campos, *Comentarios al Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos*, Madrid, Wolters Kluwer.
- (2022) "Unas Entidades Locales al servicio de los ciudadanos o un Despotismo ilustrado electrónico", en Dir. Jorge Fondevila Antolín, "*Transformación Digital en las medianas y pequeñas Entidades Locales: Retos en clave de eficiencia y sostenibilidad*", Madrid, Wolters Kluwer, Madrid.

- (2022/b), "El Metauniverso de las Pruebas y Méritos exigibles en los Procedimientos de Estabilización", *Revista Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, Extra, (Los Procesos de estabilización del empleo público: Una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin.)*, Madrid, Wolters Kluwer.
- (2022/c), "La conflictiva regulación y los límites en la aplicación de la «supuesta» excepcionalidad en los procesos de estabilización. Especial referencia a las disposiciones adicionales sexta y octava". *Revista Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, Madrid, Wolters Kluwer.
- (2022/d), "Bases jurídicas y conceptuales del teletrabajo", y "Régimen jurídico del teletrabajo", en "*La Gestión Digital no presencial en las entidades locales: teletrabajo y órganos colegiados electrónicos*", Granada, CEMCI, (en prensa).

GAMERO CASADO, E. (2010), "Comunicaciones y notificaciones electrónicas", *Revista Cuadernos de Derecho Local*, nº 22, Fundación Democracia y Gobierno Local, Madrid.

GONZÁLEZ BEILFUSS, M., (2003), "El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Aranzadi, Cizur menor.

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), Bilbao, IVAP.

- (2019), "Gestión planificada de vacantes: retos en Organización y Recursos Humanos", en Dir. Fondevila Antolín, *Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas*; Madrid, Wolters Kluwer.

JIMENEZ ASENSIO, R. (2019), "Políticas de Recursos Humanos en la Administración Local: estado de la cuestión y propuestas de cambio", en Dir. Fondevila Antolín, *Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas*; Madrid, Wolters Kluwer.

- (2020), "Dirigir en tiempos de crisis", Blog: La mirada institucional, <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/04/09/dirigir-en-tiempos-de-crisis/>

- (2020/b), "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*, Madrid, Instituto de Derecho Local.
- (2020/c), "Los empleados (públicos): mirando al futuro", Blog: La mirada institucional, <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/02/16/los-empleados-publicos-mirando-al-futuro/>
- (2021), "El marco regulador del teletrabajo en la Administración Pública y en las entidades de su sector público", *Revista Vasca de gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Especial nº 4, Bilbao, IVAP.

MAURI MAJÓS, J. (2021), "La regulación del Teletrabajo en las Entidades Locales", *Revista Vasca de gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Especial nº 4, Bilbao, IVAP.

MARTÍNEZ GUTIÉRREZ, R., (2021), "La Plena eficacia de la e-administración. Comentario y notas fundamentales del Real Decreto 203/2021, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos", *Revista Derecho Digital e Innovación*, nº8, Madrid, Wolters Kluwer.

ORDOÑEZ SOLIS, D. (2022), "La nueva legislación española de 2021 para la reducción de la temporalidad en el empleo público a la luz de la jurisprudencia europea", en Dir. Fondevila Antolín, *Revista el Consultor de los Ayuntamientos, nº especial "Los procesos de estabilización: una solución definitiva o el origen de un futuro conflicto sin fin"*, Madrid, Wolters Kluwer.

RAMIO MATAS, C. (2019), "Inteligencia artificial y robotización reclaman un nuevo modelo de gestión del empleo público", en Dir. Fondevila Antolín, *Revista El Consultor de los Ayuntamientos, Monográfico: La necesaria innovación en el empleo público local: problemas y alternativas*; Madrid, Wolters Kluwer.

VALERO TORRIJOS, J., (2008), "Responsabilidad de la Administración pública por información publicada en Internet (Comentario a la STSJ de Canarias de 25 de enero de 2007)", en *Aranzadi Social nº 17*, Cizur menor.