



CRITERIOS DE CORRECCIÓN PREVIOS A LA CORRECCIÓN POR EL TRIBUNAL

CASO PRÁCTICO N°1

1. Consideraciones generales sobre la grabación como medio de prueba: **6 puntos.**

A/ASPECTOS GENERALES Y ÁMBITO NORMATIVO.

B/DERECHOS DEL AGENTE AFECTADO.

Se valorará, además del contenido en relación con esta materia de protección de datos, la conexión práctica y real de los elementos teóricos con el supuesto planteado.

2. Procedimiento disciplinario: Se espera la determinación de los siguientes elementos, teniéndose en cuenta la claridad de la explicación, la sistemática y orden presentado. Por todo ello se dan **14 puntos.**

A/ TIPIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES: NORMATIVA APLICABLE CONCRETA, JUSFIFICACIÓN DE LA TIPIFICACIÓN, GRADUACIÓN. (4 puntos máximo)

B/ FASES DEL PROCEDIMIENTO, (incoación, instrucción, pruebas, resolución). PLAZOS, CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO, ÓRGANOS COMPETENTES, EJECUCIÓN DE SANCIONES. (8 puntos máximo)

C/ RECURSOS POSIBLES CONTRA EL EXPEDIENTE DISCIPLINARIO. (2 máximo)

CASO PRÁCTICO N°2

1. Sobre la imposibilidad expresa de acudir a una ETT. Prevista en la LFCP (**2 puntos**)
2. Sobre las tipologías de contratos: Explicación del contrato indefinido no fijo preferentemente. (**4 puntos**) con sus pros y contras.
3. Se trata de determinar, de los requisitos pretendidos, cuáles son exigibles y de qué modo para cumplir con los parámetros de legalidad, principios de acceso a la Administración Pública: igualdad, mérito y capacidad. (**6 puntos en total**)

En concreto:

- A) Sobre la máxima disponibilidad y flexibilidad horaria: se tiene que explicar la posibilidad de introducir en el contrato o convocatoria estas variables. Trabajo a turno de mañana, tarde o noche, etc. Flexibilidad marcada en el propio Estatuto de los Trabajadores. (2 puntos)
- B) Sobre la continuidad de la vida laboral con valoración positiva de la ausencia de periodos prolongados de inactividad laboral en los últimos años: Se podría valorar en el concurso el tiempo prestado tanto en puestos análogos como en otros puestos diferentes al del objeto de la convocatoria. Se valorará cómo se va a determinar esto en la convocatoria y se tendrá en cuenta que se asesore sobre la imposibilidad de no descontar ITs ni de excedencias especiales porque supondrían



una discriminación indirecta evidente tanto por razón de discapacidad como de género. (2)

- C) Movilidad funcional y geográfica: Posible previsibilidad. Se valorará que se explique hasta dónde llega la facultad del empresario de cambio en esta materia, límites con la modificación sustancial. (2)

Puntos b y c: 4 puntos en total.

Sobre los aspectos planteados por la Comisión de Personal **(8 puntos en total)**. Se espera que se informe sobre lo siguiente con la siguiente distribución:

- Se valorará se determine cuál es el objeto de la negociación. Límites. Y que se determine la Imposibilidad de la modalidad contractual conforme a la normativa funcional, explicando la naturaleza laboral del personal dadas las necesidades. (3)
- Sobre el complemento de disponibilidad horaria en policía. Determinar que ese complemento está previsto en la Ley de Policías y establecer en su caso otras formas análogas de retribución o complementos que retribuyan estas circunstancias. (2)
- Se puede hablar de jornada anual, régimen de turnos y compensación horaria. Concepto y naturaleza de horas extraordinarias. (3)

Los aspectos esperados son estos si bien para dotar de la máxima puntuación no basta con la mera enunciación, sino que se tendrá en cuenta la mejor y convincente justificación, así como la determinación de normativa, conocimiento del convenio propio del Ayuntamiento, etc. Por supuesto se podrán incluir otros contenidos adicionales que contribuirán a otorgar puntuaciones máximas.