

EVALUACIÓN POR PLICAS

Plica nº 1

Primer supuesto: 10,50/20

1. Sobre la prueba. La respuesta desciende directamente al caso concreto y relaciona la normativa de protección de datos con el Estatuto de los Trabajadores. Se hace referencia a la información, a la consulta a la representación de las personas trabajadoras y a los lugares en los que no resulta admisible la grabación. No obstante, se aprecia falta de mayor desarrollo del marco normativo teórico y un aprovechamiento insuficiente de la cuestión para exponer la doctrina aplicable. Por este apartado se otorga **1,50/6**.

En cuanto a la indicación de los derechos de la persona afectada, la contestación resulta insuficiente. Se mencionan de forma genérica la presunción de inocencia y el derecho de defensa, pero no se desarrollan los derechos vinculados a la protección de datos ni su contenido concreto.

2. Sobre el procedimiento disciplinario. Se otorgan **9/14**. El marco normativo, la tipificación y la graduación se exponen de forma clara. Se mencionan la prescripción, las faltas y algunas sanciones, aunque sin un detalle suficiente en la diferenciación de tipologías de faltas. La exposición resulta comprensible incluso sin apoyo literal en el texto normativo.

En relación con el procedimiento, la plica identifica las fases principales, si bien lo hace de forma genérica. Se echan en falta la referencia al plazo de alegaciones, la intervención de la Comisión, la fase de apertura de prueba, el plazo máximo para resolver y la caducidad. En cuanto al órgano competente, se señala el Pleno, sin advertir la distribución competencial aplicable en municipios de gran población. No se mencionan los recursos procedentes.

Segundo supuesto: 14,75/20

La respuesta no señala la imposibilidad derivada de la normativa de función pública y se refiere al Acuerdo de Funcionarios como impedimento a la externalización, pese a que las personas afectadas todavía no están contratadas, por lo que dicho acuerdo no resultaría aplicable. En este punto obtiene **0/2**.

Determina con claridad y precisión técnica dos modalidades adecuadas: **fijo discontinuo** y contrato parcial o total con distribución irregular de la jornada. La respuesta resulta correcta en este bloque.

Respecto de los aspectos a determinar en convocatoria o contrato, obtiene **5,25/6**. Trata adecuadamente la disponibilidad y flexibilidad horaria, los requisitos de vida laboral y servicios prestados, así como la movilidad funcional y geográfica.

En el informe para la Comisión o Comité de Personal obtiene **6,50/8**. Justifica correctamente la imposibilidad del cambio de régimen jurídico por la naturaleza y exigencia funcional temporal. También identifica que el complemento solicitado es especial de policía y que no procede. En materia de horario, jornada y horas extraordinarias, la respuesta es correcta, aunque queda algo limitada en el desarrollo teórico-práctico de las horas extraordinarias.

Plica nº 2

Primer supuesto: 12/20

1. Sobre la prueba. La respuesta explica adecuadamente los aspectos generales de la protección de datos y desciende al caso concreto. Sin embargo, se aprecia una carencia de mayor desarrollo de derechos relevantes, especialmente el derecho de información de la persona empleada. Se otorga **2,50/6**, puntuación que se subsume preferentemente en el apartado relativo al marco y aplicación de la prueba.

2. Sobre el procedimiento disciplinario. Se otorgan **9,50/14**. La plica expone bien el marco, la tipificación y la graduación, y se aproxima correctamente a la identificación de las posibles faltas y sanciones. En este subapartado obtiene **3,50/4**.

En cuanto al procedimiento, identifica y desarrolla las fases, aunque contiene errores relevantes en los plazos: señala un plazo de resolución de un año en lugar de seis meses y un plazo de alegaciones de quince días en lugar de diez. También atribuye la competencia al Pleno sin advertir la distribución competencial propia de los municipios de gran población, e incurre en error al afirmar que deben incoar el procedimiento personas pertenecientes a la policía. En este subapartado obtiene **6/8**. No se desarrollan los recursos, por lo que este bloque obtiene **0/2**.

Segundo supuesto: 15,50/20

La respuesta no señala la imposibilidad derivada de la normativa de función pública. Afirma que no cabe acudir a empresas de trabajo temporal, pero no lo justifica suficientemente. Obtiene **0/2** en este punto.

Determina dos modalidades con claridad y precisión técnica: contrato fijo discontinuo y contratos temporales. Aunque hubiera sido oportuno incluir expresamente el contrato a tiempo parcial, la explicación de las modalidades propuestas resulta adecuada, técnica y con apreciaciones preventivas interesantes, incluidas soluciones relativas a los llamamientos. Obtiene **3,50/4**.

En cuanto a los aspectos a determinar en convocatoria o contrato, obtiene **5/6**. La disponibilidad y flexibilidad horaria se tratan correctamente, con previsión convencional adecuada. Los requisitos relativos a vida laboral y servicios prestados se abordan de forma muy correcta. La movilidad funcional y geográfica recibe una valoración inferior por insuficiente desarrollo.

En el informe para la Comisión o Comité de Personal obtiene **7/8**. La respuesta aborda los aspectos principales de forma objetiva, técnica y motivada. Determina correctamente la imposibilidad del cambio de régimen jurídico por la naturaleza y exigencia funcional temporal. En relación con el complemento solicitado, identifica que es especial de policía y que no procede, aunque obtiene una valoración parcial por el desarrollo ofrecido. Respecto del horario, régimen de jornada y horas extraordinarias, la contestación resulta adecuada.

Plica nº 3

Primer supuesto: 8/20

1. Sobre la prueba. La respuesta presenta un desarrollo muy teórico. Explica de forma extensa los aspectos generales y el marco normativo, construyendo un marco jurídico sólido. Sin embargo, no descende adecuadamente al caso concreto ni a la materia laboral específica. En el apartado relativo a los derechos, enumera varios, aunque con una exposición algo desordenada y con mezcla terminológica. No menciona expresamente uno de los deberes más relevantes, como el deber de información, ni alude al principio de proporcionalidad. Obtiene **5/6** en este bloque, sin perjuicio de las observaciones sobre errores y confusiones conceptuales.

2. Sobre el procedimiento disciplinario. Obtiene **3/14**. La respuesta incurre en errores conceptuales y confunde el marco normativo aplicable. No aclara suficientemente cómo deben tramitarse los expedientes y, en materia sancionadora, introduce figuras impropias, como la separación temporal. La terminología empleada es poco precisa, al referirse reiteradamente al procedimiento sancionador, cuando lo técnicamente adecuado es el procedimiento disciplinario, aunque existan reglas o garantías asimilables.

En el subapartado relativo a marco, tipificación, graduación, prescripción y sanciones obtiene **0/4**. En el desarrollo del procedimiento obtiene **2/8**. En materia de recursos obtiene **1/2**, al realizar alguna referencia, aunque insuficiente.

Segundo supuesto: 3/20

La plica no señala la imposibilidad derivada de la normativa de función pública, por lo que obtiene **0/2** en este punto.

Se decanta por la contratación temporal, sin precisar la modalidad concreta y aludiendo además al régimen administrativo, lo que evidencia un conocimiento insuficiente de la materia laboral. Obtiene **0/4**.

En cuanto a los aspectos a determinar en convocatoria o contrato, obtiene **2/6**. En disponibilidad y flexibilidad horaria menciona turnos, trabajo nocturno o festivo y descansos, pero no articula jurídicamente la respuesta ni la conecta con las bases de la convocatoria, obteniendo **1/2**. En relación con vida laboral y servicios prestados, admite de forma amplia los requisitos sin advertir el riesgo de discriminación, por lo que obtiene **0/2**. En movilidad funcional y geográfica introduce cuestiones relacionadas con movilidad, permiso de conducir y medios de transporte, obteniendo **1/2**.

En el informe para la Comisión o Comité de Personal obtiene **1/8**. La respuesta es incoherente, insuficientemente justificada y no ofrece una motivación técnica adecuada. No fundamenta la demanda de cambio de régimen jurídico, por lo que obtiene **0/3**; identifica parcialmente que el complemento es específico de policía, obteniendo **1/2**; y no desarrolla correctamente lo relativo al horario, jornada y horas extraordinarias, obteniendo **0/3**.

Plica nº 4

Primer supuesto: 4/20

Como observación general, la respuesta ofrece algunas soluciones prácticas, pero carece de fundamentación suficiente. Le falta solidez jurídica, motivación y desarrollo técnico.

1. Sobre la prueba. La plica descende al caso concreto laboral y muestra cierta orientación práctica, pero no desarrolla adecuadamente la explicación teórica ni las normas de protección de datos. Se reconoce la necesidad de informar de la existencia de cámaras y la limitación de su instalación, pero no se profundiza en el marco normativo ni en los derechos de la persona afectada. En este último aspecto, se limita a referencias genéricas a la audiencia y al derecho de defensa. Obtiene **1,50/6**.

2. Sobre el procedimiento disciplinario. Obtiene **2,50/14**. La respuesta es excesivamente esquemática y no deja claro cómo debe tramitarse el expediente. Cita determinados elementos, pero no los explica. En el subapartado relativo a marco, tipificación, graduación, prescripción y

sanciones obtiene **1/4**. En el procedimiento obtiene **1,50/8**. Aunque se alude a recursos, no se desarrollan de forma suficiente ni con corrección técnica, por lo que obtiene **0/2**.

Segundo supuesto: 0,50/20

La respuesta se limita, en términos generales, a aceptar lo propuesto sin justificar ni someter a crítica las distintas opciones. En relación con las empresas de trabajo temporal, afirma que sí cabe acudir a ellas, sin fundamentación correcta, por lo que obtiene **0/2**.

Se decanta por el contrato fijo discontinuo, pero no lo justifica ni resulta convincente, lo que evidencia conocimiento insuficiente de la materia laboral. Obtiene **0,50/4**.

En cuanto a los aspectos a determinar en convocatoria o contrato, obtiene **0/6**. Se limita a aceptar las cuestiones propuestas sin justificación ni análisis crítico. No desarrolla correctamente la disponibilidad y flexibilidad horaria, ni los requisitos de vida laboral y servicios prestados, ni la movilidad funcional y geográfica. Además, en relación con la vida laboral y los servicios prestados, no advierte el riesgo de discriminación.

En el informe para la Comisión o Comité de Personal obtiene **0/8**. La respuesta no acierta en el enfoque ni justifica las conclusiones. Afirma la procedencia del complemento de disponibilidad, rechaza la funcionarización sin motivación suficiente y admite las horas extraordinarias sin análisis técnico adecuado.

Plica nº 5

Primer supuesto: 17,50/20

1. Sobre la prueba. La respuesta explica adecuadamente los aspectos generales de la protección de datos y descende correctamente al caso concreto. Se aprecia conocimiento de la materia, corrección técnica y buena capacidad expositiva. En el apartado relativo al marco y aplicación de la prueba obtiene **3/4**, y en el relativo a los derechos obtiene **2/2**, con una puntuación total de **5/6**.

2. Sobre el procedimiento disciplinario. Obtiene **12,50/14**. La respuesta presenta una estructura muy completa y expone con claridad el marco, la tipificación y la graduación. También trata la prescripción de las faltas y algunas sanciones. En este subapartado obtiene **3,50/4**.

En cuanto al procedimiento, identifica adecuadamente las fases y advierte la peculiaridad de los municipios de gran población en relación con el órgano competente, aunque se echa en falta una conclusión más expresa. Como carencias, no menciona suficientemente los plazos relativos a la prescripción ni el plazo de seis meses de caducidad. En este subapartado obtiene **7/8**. En materia de recursos obtiene **2/2**.

Segundo supuesto: 11/20

La respuesta no señala expresamente la imposibilidad prevista por la normativa de función pública y confunde parcialmente la cuestión con la gestión indirecta. Obtiene **0/2**.

Determina tres modalidades y realiza un buen análisis de ventajas y desventajas. No obstante, formula pocas propuestas sobre los llamamientos y la explicación del contrato fijo discontinuo podría ser más completa. El análisis del contrato a tiempo parcial es correcto, aunque la redacción no alcanza la claridad deseable. Obtiene **3/4**.

En cuanto a los aspectos a determinar en convocatoria o contrato, obtiene **4/6**. Trata con buen nivel técnico la disponibilidad y flexibilidad horaria, incluyendo calendarios, jornadas y descansos, por lo que obtiene **2/2**. En relación con vida laboral y servicios prestados, no enfoca correctamente lo solicitado respecto de los problemas de discriminación, aunque contempla elementos de experiencia e introduce la regla general de la oposición, obteniendo **1/2**. En movilidad funcional y geográfica concreta el aspecto en la realidad organizativa municipal, obteniendo **1/2**.

En el informe para la Comisión o Comité de Personal obtiene **4/8**. En la demanda de cambio de régimen jurídico falta una referencia clara a la exigencia funcional temporal y la explicación resulta insuficiente, por lo que obtiene **0,50/3**. En cuanto al complemento solicitado, determina correctamente que es especial de policía y que no procede, obteniendo **2/2**. En materia de horario, régimen de jornada y horas extraordinarias, el desarrollo teórico-práctico es insuficiente y se muestra excesivamente posibilista respecto de las horas extraordinarias, obteniendo **1,50/3**.