



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La selección de Personal en las Fuerzas y Cuerpos
de Seguridad del Estado y Policía Local de
Zaragoza

Autor/es

Estela Martínez Pina
Jasón Rodrigo Martínez
Luca D'Andrea Ronda

Director

Pedro José Ramos Villagrasa

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2016

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	4
1. ANTECEDENTES DE LAS FFCCSSEE.....	6
1.1 Policía Nacional.....	6
1.2 Guardia Civil.....	8
1.3 Policía Local de Zaragoza.....	10
2. CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	12
2.1 Cuerpo Nacional de Policía.....	12
2.2 Guardia Civil.....	13
2.3 Policía Local de Zaragoza.....	14
3. MARCO NORMATIVO GENERAL Y ESPECÍFICO.....	15
3.1 Marco Normativo General.....	15
3.2 Marco Normativo Específico.....	17
3.2.1 Policía Nacional.....	17
3.2.2 Guardia Civil.....	18
3.2.3 Policía Local de Zaragoza.....	18
4. PROCESO DE SELECCIÓN.....	20
4.1 Proceso de Selección en las Organizaciones.....	20
4.1.1 Fase Previa.....	21
4.1.2 Fase Central.....	22
4.1.3 Fase Final.....	24
4.2 Proceso de Selección en las FFCCSSEE.....	26
4.2.1 Policía Nacional.....	27
4.2.2 Guardia Civil.....	33
4.2.3 Policía Local.....	38
5. COMPARATIVA ENTRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	42
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Los escudos de las FFCCSSEE	5
Ilustración 3. I Duque de Ahumada.....	9
Ilustración 4. Policía Local Zaragoza	10
Ilustración 5. Escudo de la Policía Nacional	12
Ilustración 6. Escudo Guardia Civil	13
Ilustración 7. Escudo Policía Local de Zaragoza	14

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fases del proceso de selección.....	20
Figura 2. Fases del proceso de Policía Nacional	29
Figura 3. Resumen de las pruebas de Policía Nacional	32
Figura 4. Fases del proceso de Guardia Civil.....	35
Figura 5. Resumen de la pruebas de Guardia Civil	38
Figura 6. Pruebas de la Policía Local	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de Reclutamiento	21
Tabla 2. Tipos de pruebas.....	22
Tabla 3. Tipos de entrevistas	23
Tabla 4. Requisitos para Policía Nacional.....	28
Tabla 5. Requisitos de Guardia Civil	34
Tabla 6. Requisitos de la Policía Local	39

INTRODUCCIÓN

Debido a las diferentes motivaciones e intereses de cada persona, como puede ser encontrar un empleo estable e indefinido; dejar de estar en situación de desempleo; seguir los mismos pasos de alguna persona próxima o incluso por simple vocación, encontramos diferentes personas que se plantean la posibilidad de preparar unas oposiciones para ingresar en el régimen del empleo público.

A la hora de elegir una salida profesional es siempre importante estudiar con mucha atención si las características del trabajo se adecúan a nuestras preferencias y competencias. En el caso del empleo público, la peculiar naturaleza de su sistema de selección, hace que también sea importante considerar que las características del candidato sean acordes a los requisitos necesarios para ingresar en determinados regímenes públicos como es en el caso de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (FFCCSSEE).

Como hemos comentado, sus sistemas de selección se encuentran muy desarrollados en comparación con el ámbito privado, en el cual existe mayor diversidad. Factores puramente aleatorios como las preguntas sorteadas, el orden de convocatoria, el momento del día en que se realiza la evaluación, un posible aplazamiento o incluso las características del tribunal al que ha sido asignado el candidato influyen significativamente en sus posibilidades de éxito (Bagues, 2011)

Por todo ello, el objetivo general de este Trabajo Fin de Grado (TFG) es mostrar cómo se realizan los procesos de selección en la escala básica en tres FFCCSSEE para después hacer una comparativa de éstos con el proceso de selección de trabajadores pertenecientes al régimen general, es decir entre el régimen privado y el público de los citados Cuerpos.

Este TFG se estructura en los siguientes capítulos:

1. Antecedentes históricos que dieron lugar al surgimiento de los Cuerpos policiales españoles (Policía Nacional, Guardia Civil y Policía Local de Zaragoza).
2. Características, funciones y competencias principales de cada uno de ellos.

2. Marco normativo que regula las FFCCSSEE, mencionando su marco jurídico general y entrando en detalle en el marco específico de cada cuerpo, en relación con los procesos de selección o ingreso en la escala básica de cada uno de ellos.
3. El proceso de selección en el ámbito privado y en el público específico al tema que abordamos (FFCCSSEE), dónde observaremos todas las fases y características que se llevan a cabo para cada uno de estos regímenes.
4. Análisis y diferenciación de los procesos de selección entre los distintos regímenes (públicos y privados).
5. Discusión y conclusiones acerca de la información recogida en los puntos anteriores.

El principal motivo por el cual hemos elegido este tema en concreto, es porque los miembros de este grupo estamos muy vinculados con dichos Cuerpos de Seguridad, puesto que un integrante del mismo ya forma parte de uno de ellos (Guardia Civil) y, por otro lado, los otros dos miembros restantes están formándose para poder ingresar en una de estas instituciones, siendo de gran interés el conocer estos procesos de selección en el que se van a ver inmersos.

Como muestra la siguiente imagen (Ilustración 1), se representan de manera visual los diferentes escudos de los Cuerpos que están agrupados dentro del término de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, sobre el que versa este trabajo.



Ilustración 1. Los escudos de las FFCCSSEE

1. ANTECEDENTES DE LAS FFCCSSEE

Desde las primeras civilizaciones humanas constituidas las necesidades sociales siempre han estado presentes, es por ello que han ido sufriendo diferentes evoluciones en cada área cultural o geográfica (Satorre, 2014).

La palabra Policía, que proviene latín *politia*, y esta del griego *politeia*, se define como “Cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas” (Real Academia Española, 2014).

La idea de constituir una policía supuso una consecuencia necesaria tras la aparición del crimen, el efecto inexorable de la ambición por la propiedad individual que representa un vicio presente, de uno u otro modo, en todos los modelos de sociedad (Satorre, 2014).

En España puede apreciarse, como en otros países europeos, una doble tradición policial: La derivada de la autoridad de una milicia personal adscrita a la defensa de un alto personaje o de una institución ,y la que se deriva de la tendencia vecinal espontánea a organizarse en cuerpos de mayor o menor estabilidad en su constitución con el objetivo de salvaguardar el orden público y defenderse de peligros ocasionales o permanentes. La institución de policías regulares en España fue relativamente tardía en relación con otros países (Satorre, 2014).

Por ello, en los siguientes puntos, se explicará brevemente el surgimiento de cada Cuerpo de Seguridad.

1.1 Policía Nacional

Como describe el portal del cuerpo (Policía Nacional), la necesidad de instalar un cuerpo estatal independiente de seguridad pública en España, en 1824 nació la Policía estatal moderna, con la creación por Decreto del Rey Fernando VII (Ilustración 2) de la "Policía General del Reino", conocido este Decreto como la Real Cédula.



Ilustración 2. Fernando VII

Dicha Cédula fue desarrollada por un Reglamento Orgánico, en el cual incluía el organigrama del Cuerpo, sus facultades y su financiación. Puede decirse que este fue el inicio de la Policía española actual. Matizar, que en la citada Cédula de 1824 ya establecía la doble función de la Policía moderna de hoy en día: por una parte, velar por el libre ejercicio de los derechos y libertades (de entonces) de los ciudadanos, y por otra parte, garantizar el bien y la seguridad pública, que coincide con la actual preocupación y aspiración de las Administraciones Públicas (AA.PP.) españolas de dar un servicio público de seguridad a los ciudadanos (Gobierno de Aragón-Ministerio de Educación, 2015).

Es importante destacar que el nacimiento de la actual Dirección General de la Policía no es hasta 1886 mediante Real Decreto del Ministerio de Gobernación de 26 de octubre, en la que se incluyen ya conceptos más conocidos como los de Orden Público.

En 1952, bajo la dictadura del General Franco, la Policía española experimentó una remodelación, se dividieron sus funciones entre dos Cuerpos: el Cuerpo General de la Policía y el Cuerpo de Policía Armada y de Tráfico.

Es en la transición democrática cuando el Gobierno de la Unión de Centro Democrático confeccionó la Ley de Policía 55/78 de 4 de diciembre, reflejando su nueva distribución y funciones de los Cuerpos de Seguridad del Estado.

Pero no es hasta principios de los años ochenta cuando cambió su nombre por el de Cuerpo Superior de Policía y Cuerpo de Policía Nacional (anteriormente llamado Cuerpo de Policía Armada). Para solucionar problemas de coordinación y mando entre éstos Cuerpos estatales, finalmente en 1986, se unificaron creando un sólo Cuerpo Nacional de Policía con la publicación de la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Policía Nacional).

1.2 Guardia Civil

Si bien en la página oficial aparece diversa información sobre la historia de la Benemérita¹, hay que destacar que es un cuerpo policial de carácter militar creado en el siglo XIX, que surge como consecuencia de las necesidades sociales derivadas de inseguridad producida por bandoleros y asaltantes tras la finalización de la Guerra de Independencia contra Francia y debilidad del gobierno para hacer frente a tales hechos (Guardia Civil).

Ante el creciente fenómeno, los progresistas de las Cortes de Cádiz establecieron un cuerpo de policía de ámbito nacional reunificando la Milicianía nacional, no obstante esta fue disuelta por Fernando VII, aunque posteriormente en 1820 se reconstruyó adquiriendo el nombre del Cuerpo de Voluntarios Realistas. En ese mismo año se produjo el alzamiento de Riego, nombrándose así como Ministro de la Guerra al Teniente General D. Pedro Agustín Girón y de las Casas, también conocido como el I Duque de Ahumada (Ilustración 3), que inspirado por la Gendarmería Nacional Francesa, creó el proyecto de “La legión de Salvaguardia Nacionales”, aunque este propósito no llegó a ver la luz, dada la inestabilidad política de aquel entonces, pero que sirvió de inspiración para su hijo el II Duque de Ahumada (Guardia Civil).

¹ Benemérita: Nombre que recibe la Guardia Civil tras otorgarle la Gran Cruz de la Orden Civil de Beneficencia en octubre de 1929.



Ilustración 3. I Duque de Ahumada

Tras la desamortización de Mendizábal en 1836, se produce un contexto de inestabilidad en el medio rural, que requirió de una mayor y efectiva seguridad. Tras la supresión de la Milicia Nacional en 1844 por medio del gobierno de Luis González Bravo², se hizo visible la necesidad de una institución nacional independiente de las oscilaciones políticas.

Es así que, por medio de un Real Decreto, el 28 de marzo de 1844 se crea legalmente la “Guardia Civil” siendo una institución de carácter nacional compuesta por un cuerpo especial de Infantería y Caballería, que dependerá del Ministerio de La Gobernación, cuya misión, de llevar a cabo tal hazaña recae sobre el mariscal de campo D. Francisco Javier Girón y Ezpeleta, II Duque de Ahumada³. No obstante al reto que se enfrentaba planteaba una nueva perspectiva en lo relativo a la calidad del personal, es así que por medio de un informe determinante, cuya aceptación vincula su

² Luis González Bravo: Presidente del consejo de Ministros de España (5 de diciembre de 1843 al 3 mayo de 1844)

³D. Francisco Javier Girón y Ezpeleta: II Duque de Ahumada y V Marqués de Las Amarillas, militar de carrera que llegó a ostentar el rango Mariscal de campo, participo en diversas campañas entre ellas contra los carlistas, gran condecorado y fundador de la Guardia Civil, (11/03/1803 Pamplona- 18/12/1869 Madrid)

participación, apuntó cambios organizativos así como una mayor remuneración acorde a las exigencias que se le planteaba al personal de la Guardia Civil, lo que conllevó a la derogación del Real Decreto y aprobación del Real Decreto de 13 de mayo que tras las modificación expuesta, se creó el cuerpo de la Guardia Civil (Guardia Civil).

1.3 Policía Local de Zaragoza

A lo largo de la historia de la Policía Local, ha habido diferentes modificaciones en la estructura, en el equipo y en el número de efectivos...Es en 1850 cuando la Reina Isabel II firma un Real Decreto por lo que se ordena la creación oficial de las policías municipales, tal y como podemos observar en la página web (Policia Local de Zaragoza).

En 1919 se produce una fuerte reestructuración de las funciones que se establecieron desde su creación, dividiendo éstas en dos equipos (Ilustración 4): Los policías que ejercen tareas de seguridad pública (armados y dependientes del Alcalde) y los que cumplían con las tareas administrativas (desarmados y dependientes del Ayuntamiento).



Ilustración 4. Policía Local Zaragoza

En plena Guerra Civil (1936), su denominación pasa a ser Guardia Urbana y es considerada una Institución Cívica con armas; pero mediante un decreto del General Jefe de la 5ª Zona (Gobernador Militar de Zaragoza) se les pasa a considerar "Fuerza Armada". Y mediante un Decreto, de 30 de marzo, se dispone que todos los Ayuntamientos de España agruparan a los distintos guardias municipales en un solo

Cuerpo bajo la denominación de Policía Municipal a partir del año 1952 (Policia Local de Zaragoza).

Debido a ciertas necesidades de las comunidades como son las de centralizar los servicios, ofrecer un mayor servicio a los ciudadanos (la llamada Policía de Barrio) y a la necesidad de mejorar la imagen del Cuerpo, se crearon tres diferentes unidades de especialistas (La Unidad de Servicios Especiales; la Unidad de Atestados y la Unidad de Sección de Seguridad) y se llevó a cabo un gran proyecto, como el de establecer una academia de la Policía Local en Zaragoza.

Finalmente, en el año 1999, se concluyó con gran éxito el Proyecto de Policía de Barrio y su despliegue por la ciudad (Policia Local de Zaragoza).

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad constituyen, como establece el artículo 104 de la Constitución Española (1978), un elemento esencial para la sociedad, con el fin de mantener el orden, la seguridad pública, así como de proteger los derechos y libertades de los ciudadanos.

No obstante desde que España se encaminó hacia un país democrático, la existencia de varios colectivos policiales bajo un mismo territorio, dependientes de diversas administraciones o corporaciones locales y subordinadas a su vez bajo la dependencia del gobierno como bien se refleja en la Constitución Española, hace su organización e integración algo compleja, por ello es necesario crear unos principios básicos de actuación y estatutos comunes, salvando las diferencias existentes entre los mismos Cuerpos, derivado de su creación, ámbito territorial, carácter militar, competencias...

2.1 Cuerpo Nacional de Policía



Ilustración 5. Escudo de la Policía Nacional

Es un instituto armado de carácter civil, con estructura y organización jerárquica dependiente del Ministerio de Interior, con un despliegue territorial de todo el estado español, que asume competencias genéricas propias de las FFCCSSEE y específicas del Cuerpo Nacional de Policía (Policía Nacional) como:

Expedición del Documento Nacional de Identidad y de los Pasaportes; Control y salida del territorio nacional tanto de nacionales como extranjeros; Las encomendadas en la ley de extranjería, refugio, asilo, extradición, expulsión emigración e inmigración; Vigilancia a la normativa de Juego; Control de las entidades y servicios privados de

seguridad, vigilancia e investigación de su personal, medios y actuaciones; Colaboración con policías de otros países establecido por Tratado o Acuerdo Internacional; Persecución de los delitos relacionados con droga, así como todas aquellas que se regulen por disposición legal según lo establecido en el artículo 12.1.a) de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

2.2 Guardia Civil



Ilustración 6. Escudo Guardia Civil

Instituto armado de carácter militar, con estructura y organización jerárquica que dependiente del Ministerio del Interior y/o Defensa, según las funciones encomendadas y disposiciones legales (Guardia Civil), con un despliegue territorial de ámbito nacional tiene establecidas las competencias comunes a las FFCCSSEE y las específicas propias del cuerpo como:

Las derivadas de la aplicación de la legislación de armar y explosivos; el resguardo fiscal; la vigilancia del tráfico salvo en las CC.AA donde dicha competencia ha sido absorbida por la policía autonómica (Cataluña y País Vasco), protección del medioambiente y la naturaleza; conducción de presos interurbana; la custodia de vías de comunicación terrestre, costas, fronteras, puertos y aeropuertos, y centros e instalaciones que por su interés lo requieran; todas aquellas que sean encomendadas por el Ministerio de defensa en funciones militares como la misiones internacionales según lo establecido en el artículo 12.1.b) de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

2.3 Policía Local de Zaragoza



Ilustración 7. Escudo Policía Local de Zaragoza

Instituto armado de carácter civil, con estructura y organización jerárquica bajo la superioridad autoridad del Alcalde, su ámbito de actuación de determina en el municipio de Zaragoza (Policia Local de Zaragoza). Aparte de las funciones generales de mantener, la seguridad pública y proteger el libre ejercicio de derechos y libertades, de los ciudadanos en el ámbito municipal que compete, la policía local tiene funciones propias:

Proteger a las Autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones; Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación; Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano; Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia; Participar en las funciones de Policía Judicial; La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil; Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad; Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello; Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello, según lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

3. MARCO NORMATIVO GENERAL Y ESPECÍFICO

3.1 Marco Normativo General

Desde la comunidad internacional, en lo referente a las FFCCSSEE, nos encontramos con el Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley, adoptado por la Asamblea General en su Resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979, el cual principalmente basa sus actuaciones sobre los derechos humanos y no al abuso de autoridad (Naciones Unidas, 1979).

A nivel estatal y como fuente originaria del marco normativo nos encontramos con la vigente Constitución Española (1978), quedando como principio de validez de las normas a ellas subordinadas. En su artículo 103, se determina que la Administración Pública sirve con objetividad a los intereses generales, en base a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación, actuando bajo el sometimiento de la ley y el derecho. A su vez determina la creación de un estatuto para los funcionarios, quedando dicho precepto recogido en 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. Además, añade que el acceso a la función pública se fundamenta bajo los principios de mérito y capacidad, así como ciertas regulaciones especiales de los funcionarios, sus incompatibilidades, su derecho de sindicación y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de las funciones del determinado colectivo.

No obstante, desde el punto de vista en el que nos enmarcamos, la Constitución Española, en su artículo 104, nos habla de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que bajo la dependencia del Gobierno, tendrá como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana. En este aspecto, cabe decir que la Constitución Española no profundiza más en la materia y tan solo estipula que una Ley Orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Respondiendo al mandato constitucional del artículo 104 se desarrolló la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, el cual establece en su artículo 2 la siguiente definición de FFCCSSEE :

“Son fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado:

- a) Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado dependientes del Gobierno de la Nación.
- b) Los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas.
- c) Los Cuerpos de Policía dependientes de las Corporaciones Locales.”

En esta misma dinámica, el artículo 149.1. 29ª de la Constitución Española (1978) establece la competencia exclusiva sobre la Seguridad Pública, sin que por ello exista el menoscabo de la creación de policías por parte de las Comunidades Autónomas, de la forma que establezca los respectivos estatutos y bajo el marco normativo de lo que disponga una Ley Orgánica.

En sintonía con el tema abordado, sobre los Cuerpos de Policía dependientes de Corporaciones Locales, hay que tener en consideración la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, donde en su artículo 25.2.f) se recogen las competencias atribuidas a la Policía Local.

Es de vital importancia común a todos los procedimientos administrativos, y en especial a lo que nos atañe al proceso de selección, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las AA.PP. y del Procedimiento Administrativo Común⁴, por la cual se rigen todas y cada uno de los procedimientos referentes a la Administración Pública, incluyendo los términos, plazos, recursos, ámbito de aplicación y las relaciones entre administraciones.

Y en concordancia con lo referente al procedimiento administrativo, los datos de carácter personal serán tratados conforme al cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Finalmente, cabe señalar el artículo 14 de la Constitución Española (1978), desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, más concretamente a la igualdad del empleo público, haciendo mención especialmente a su artículo 5 que trata sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, así como en su Capítulo V del Título V que versa sobre el

⁴ Actualmente esta ley ha sido modificada por la nueva Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas., no obstante se menciona por que las convocatorias son anteriores a la entrada en vigor de ésta.

principio de igualdad en el empleo público y en especial de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3.2 Marco Normativo Específico

3.2.1 Policía Nacional

Referente a la normativa específica del Cuerpo de la Policía Nacional, nos encontramos con su regulación básica, la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dónde se asientan los principios generales del régimen estatutario de éstos, los principios básicos de actuación, las funciones atribuidas al Cuerpo Nacional de Policía, su estructura, la promoción profesional, los derechos de representación colectiva y régimen de incompatibilidades, entre los más destacados.

Esta regulación básica se vio complementada por un conjunto de normas de carácter reglamentario, obedeciendo así el mandato previsto en la propia Ley Orgánica 2/1986, que han venido a desarrollar distintas cuestiones relativas al ingreso, formación, procesos selectivos, provisión de puestos de trabajo, o régimen disciplinario, entre otras, conformando así su actual régimen de personal.

En este contexto, considerando el tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, los cambios operados en la normativa relativa a la regulación de la función pública, singularmente la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la propia evolución de la institución policial en su paulatina adaptación a las demandas sociales, se hizo preciso actualizar y fijar, mediante una norma, el régimen estatutario general de sus funcionarios, mediante la aprobación de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, estableciendo de esta manera el régimen de personal de los funcionarios de carrera de la Policía Nacional.

En lo que concierne al proceso de selección y siguiendo con lo establecido en la Ley Orgánica mencionada anteriormente, se desarrollaron los aspectos más relevantes y novedosos de la carrera profesional y de la promoción interna de los funcionarios de la Policía Nacional a través de normas de rango reglamentario. Por ello, se desarrolló el Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, de los procesos selectivos y de formación en el

Cuerpo Nacional de Policía, modificado posteriormente por el Real Decreto 1069/2015, de 27 de noviembre.

3.2.2 Guardia Civil

Referente a la normativa específica del Cuerpo de la Guardia Civil, nos encontramos en primera instancia con la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que desarrolló los principios generales del régimen estatutario de éstos, como en el caso del Cuerpo de Policía Nacional.

El precepto legal actual, que regula el régimen del instituto armado, es la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, donde se recoge el régimen de personal, la carrera profesional, su naturaleza militar, las misiones encomendadas y aspectos sobre el acceso a dicho cuerpo.

No obstante, de conformidad con el marco general y desde la peculiaridad de la Guardia Civil por su carácter militar, en cuanto al acceso cabe señalar ciertos preceptos normativos, como la Ley 8/2006, de 24 de abril de Tropa y Marinería, que en su artículo 20 nos menciona el acceso a la AA.PP., con sus peculiaridades y sus características en concordancia con el Real Decreto 999/2003, de 25 de julio, que determina la valoración como mérito del tiempo de servicio prestado en las Fuerzas Armadas.

En lo que concierne al proceso de selección, viene regulado en la Orden del Ministerio de la Presidencia, del 9 abril de 1996, por la que se aprueban las bases de los procesos selectivos para el ingreso en los centros docentes militares de formación para acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias de la Guardia Civil. En ésta se desarrollan las normas, las exclusiones médicas, las condiciones para opositar, los baremos de las distintas pruebas de acceso y el proceso de selección.

3.2.3 Policía Local de Zaragoza

Haciendo referencia al cuerpo policial más reducido, en comparación con los mencionados, en la Constitución Española (1978) se puede observar como en los artículos 137 y 140 se reconoce a los municipios, en este caso al de Aragón, una libertad para gestionar sus propios intereses y organizar las competencias en materia de seguridad y policía. Además, en su artículo 148.1.22^a, se otorga la distribución de las competencias de la Comunidad Autónoma y en conformidad al artículo 76.3 de la

propia Ley Orgánica 5/2007, de 20 de Abril, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.

Para poder cumplir con lo establecido en la Constitución Española, se dictó la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de Marzo, de las FFCCSSEE, el cual establece en uno de sus títulos (en concreto en el Título V), las funciones, organización, principios básicos y sobretodo el régimen disciplinario que deben tener los Policías Locales de las Comunidades Autónomas. Por tanto, a raíz de establecer esta normativa, se pudo desarrollar la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de la Policía Local de Aragón.

La Ley 8/2013, además de recoger y cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica 2/1986 dentro de los diferentes títulos, establece otros aspectos como: la composición, el ámbito, los medios técnicos, la estructura, normas de funcionamiento interno y en especial, la selección, ingreso y movilidad. Este último, se desarrolla de manera más amplia en el Reglamento del Cuerpo de la Policía Local de Zaragoza, aprobado por el Ayuntamiento Pleno el 26 de Enero de 1995.

En lo que concierne al proceso de selección, viene regulado en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, que establece las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local.

Por ello, en el Título IV de este reglamento se recogen los diferentes aspectos sobre la selección, que se realizara mediante convocatoria pública y conforme a la Oferta Pública de Empleo Anual. El método de ingreso a este Cuerpo se establecerá en la convocatoria anual y publicada en el Boletín Oficial de Aragón, siempre en concordancia con el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, que establece las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local.

En definitiva, la Policía Local se ha podido distinguir con el resto de Cuerpos de Seguridad del Estado, gracias al contacto más directo y por la cercanía de éste con el ciudadano.

4. PROCESO DE SELECCIÓN

Como define Louart (1994, pág. 110), la selección de personal es “aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo”.

A continuación, en un primer apartado, vamos a describir de forma sintética los procesos de selección de personal en las organizaciones, y en un segundo apartado, los procesos de selección de las FFCCSSEE. Posteriormente se analiza cada una de las fases que compone dicho proceso.

4.1 Proceso de Selección en las Organizaciones

El proceso de selección comprende una serie de fases (Figura 1) cuyo principal objetivo es ir descartando aquellos candidatos que no cumplen con las capacidades y competencias para el puesto, hasta determinar finalmente cuál es el más adecuado para cubrir el puesto (Leal Millán, 2004).

Estas fases son las siguientes:

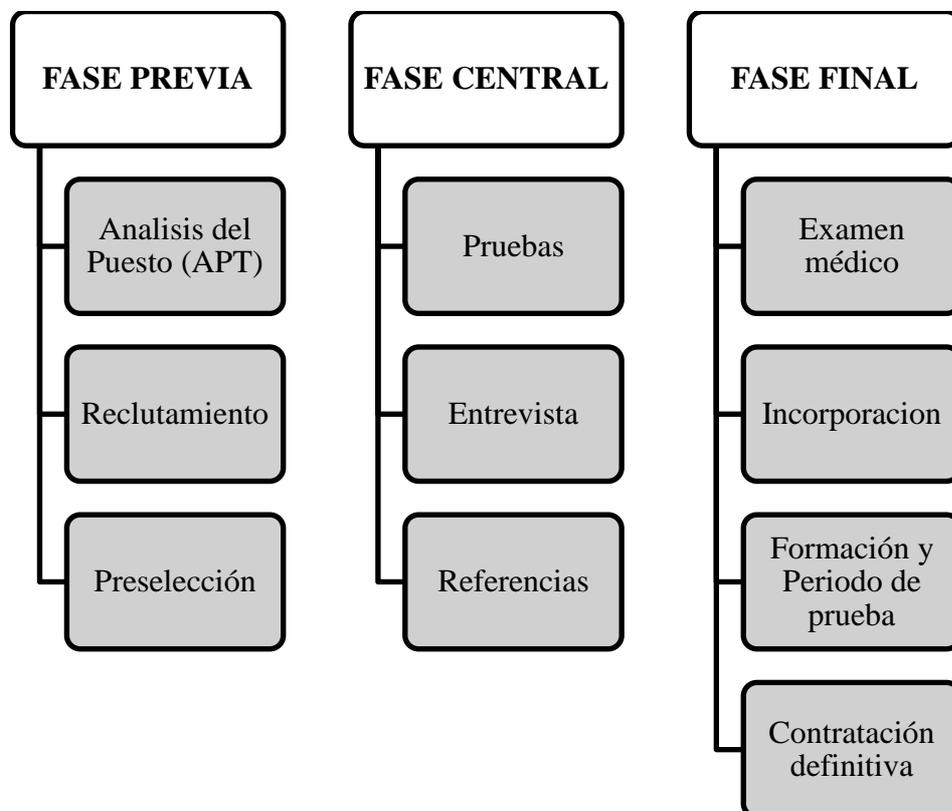


Figura 1. Fases del proceso de selección

4.1.1 Fase Previa

La etapa de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo, se define según Ducceschi (1982) como la “técnica en la cual se determina, mediante observación y estudio, los elementos componentes de un trabajo específico, la responsabilidad, la capacidad y los requisitos físicos y mentales que el mismo requiere, los esfuerzos y riesgos que comporta y las condiciones ambientales en las que se desenvuelve”. Así pues, permitirá “saber qué se hace en un trabajo determinado, cómo se hace, por qué se hace, en qué condiciones y qué exige el trabajo” (Marín, 1993, pág. 9).

La etapa de Reclutamiento tiene como objetivo la búsqueda de candidatos potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, de modo que sea posible una posterior selección de alguno de ellos. Para encontrar a estos candidatos, existen tres tipos (Tabla 1) de reclutamiento (Vertice, 2007):

Tabla 1. Tipos de Reclutamiento

TIPOS	DESCRIPCIÓN
Reclutamiento Interno	Cuando la empresa, busca los candidatos dentro de la misma
Reclutamiento Externo	Cuando la organización, busca a los candidatos ajenos a la misma
Reclutamiento Mixto	Cuando utiliza tanto la interna como externa

Si se decide por el reclutamiento interno, obtendremos una serie de ventajas, debido a que tanto los empleados como la organización se conocen entre ellos y por tanto facilita la integración, el coste es mucho menor y más rápido y sobretodo, permite aumentar la motivación de los empleados por la percepción de promoción. Por otro lado, si se decanta por utilizar el reclutamiento externo, se podría atraer nuevos empleados cuyas competencias sean importantes y valiosas para la organización y reduce los gastos en formación (Segovia, 2006).

Además, en dicha etapa, se utilizan una serie de técnicas para llevar a cabo el reclutamiento con éxito, como por ejemplo anuncios en prensa, foros de empleo,

folletos informativos, contacto directo o personal, tablón de anuncios, anuncios por internet...

Una vez cerrado el proceso de reclutamiento, se continua con la etapa de Preselección donde, una vez recibidas y analizadas todas las candidaturas, se llevará a cabo una primera selección de los mismos. A continuación, se buscarán entre las candidaturas recibidas, esos requisitos establecidos en el Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo para confirmar su aceptación o rechazo. El objetivo de esta etapa, no es otro, más que reducir el número de candidatos a una cantidad adecuada para realizar las distintas pruebas programadas a posteriori (Leal Millán, 2004).

4.1.2 Fase Central

Una vez eliminados aquellos candidatos, que en la etapa anterior no han resultado ser adecuados, los restantes pasaran a la siguiente etapa en la cual se realizan una serie de pruebas, que determinarán su grado de adaptación y capacidad al puesto. Es importante destacar que dichas pruebas son orientativas, porque su finalidad es evaluar el potencial del candidato en relación al puesto de trabajo a cubrir y las condiciones ambientales del trabajo, siendo las más empleadas a las organizaciones según Puchol Moreno (2012), las representadas en la tabla (Tabla 2).

Después de la realización de las pruebas, se lleva a cabo la etapa de Entrevistas, la cual es las más antigua y seguramente la más utilizada en el mundo occidental. Siendo por tanto un proceso de comunicación interpersonal cuyo fin es obtener información para alcanzar un objetivo previamente establecido (Pereda & Berrocal, 2001).

Tabla 2. Tipos de pruebas

PRUEBAS	DESCRIPCIÓN
Profesionales	Ejercicios que simulan las condiciones reales del trabajo que se va a encontrar el sujeto. Se emplean para puestos en los que el trabajo se encuentra claramente definido y fácil de comprobar.
Psicotécnicas-Test	Pruebas cuyo fin es extraer a través de ciertas cuestiones, rasgos del individuo, que permitan deducir su adaptabilidad al puesto.

PRUEBAS	DESCRIPCIÓN
	Se dividen en dos grupos: Los que miden el rendimiento máximo ⁵ (Test de Inteligencia y Aptitudes) y el rendimiento típico ⁶ (Test de Personalidad)
Otras	Exámenes de conocimientos (Muy usados en la AA.PP.), Grafología ⁷ , Juegos de empresa, Resolución de casos, Ejercicios de integración grupal e <i>IN-BASKET</i> ⁸

Según Morgan y Cogger (1986), las tres finalidades de la entrevista de selección son:

- a) Determinar la adecuación de un candidato a una vacante específica.
- b) Proporcionar al candidato información sobre el puesto, realizando un intercambio mutuo entre la empresa y el candidato.
- c) Suscitar un sentimiento de buena voluntad del candidato hacia su posible futura empresa.

En el siguiente cuadro, se puede observar los tipos de entrevistas (Tabla 3) con las que nos podemos encontrar (Puchol Moreno, 2012):

Tabla 3. Tipos de entrevistas

CLASIFICACION	TIPOS
Según el Objeto	Entrevistas de selección, promoción, evaluación, ayuda, amonestación, quejas y reclamaciones
Según la Modalidad	Entrevista estándar, libre y mixta
Según el Momento	Entrevista preliminar, de selección y final

⁵ Rendimiento Máximo: Es el que mide las capacidades y habilidades del individuo

⁶ Rendimiento Típico: Es el que mide los rasgos y conductas habituales del individuo.

⁷ Grafología es la ciencia que estudia el contenido expresivo de la escritura para obtener a partir de ella, su significación psicológica.

⁸ *In-Basket* es el ejercicio donde se parte de la ficción de que el candidato es nombrado director de un departamento y deberá resolver una serie de casos o incidentes.

CLASIFICACION	TIPOS
Según el Grado de Tensión	Entrevista normal y tensas o duras, conocidas como ansiógenas ⁹
Según las Personas que intervienen	Entrevista individual, de panel, de grupo, sucesivas e informal

Para finalizar con esta fase, se lleva a cabo la etapa de Referencias, la cual se utiliza para mejorar el proceso de selección debido a que actúa como predictor de la futura valía del candidato, aunque esto no siempre es así.

Dichas referencias se comprueban, antes de otorgar el puesto de trabajo, por diferentes motivos: Para verificar que los datos del solicitante sean correctos; para comprobar el cumplimiento de los requisitos legales para trabajar; fechas y experiencias de los empleos anteriores y grado de estudios requeridos (Dessler, 2001).

4.1.3 Fase Final

Una vez llegados a la última fase del proceso de selección, el siguiente paso es la realización del Examen Médico, bien en este momento del proceso o bien cuando el sujeto comience a trabajar en el puesto, es decir, que hay empresas que deciden realizarlo tras la incorporación del trabajador al mismo.

Es por ello que Dessler (2001), señala cinco razones por las que es interesante realizarlo antes de la contratación:

- a) Sirve para determinar si cumple con los requisitos físicos exigidos.
- b) Permite conocer si el candidato padece alguna limitación a tener en cuenta.
- c) Obtener un registro sobre la salud del candidato.
- d) Reducir el absentismo y accidentes.
- e) Conocer si sufre alguna enfermedad contagiosa.

⁹ Ansiógenas: Entrevista en la que el entrevistador pone a prueba los nervios del entrevistado.

Las finalidades del reconocimiento médico desde el punto de vista legal se resumen en dos: Actividad preventiva y de seguridad (Jiménez, 2011). Entre sus aplicaciones más inmediatas, destacar:

- La valoración de la capacidad general del aspirante y posibles impedimentos en la actividad a desarrollar.
- Precisar si el candidato presenta enfermedades que pudieran agravarse en el cumplimiento del puesto.
- Recoger los datos suficientes que permitan iniciar la historia clínica del empleado.

A continuación, es en este punto del proceso donde los seleccionadores toman la decisión final de incorporar al candidato más adecuado al puesto. Tras esta decisión, comienza la etapa de Incorporación.

En este periodo, se le informa tanto de las características, tareas específicas de su puesto, la política y normas de funcionamiento de la empresa, así como del organigrama (Leal Millán, 2004).

Sin embargo, los procesos de selección por si solos no garantizan automáticamente que las personas seleccionadas, vayan a realizar correctamente sus tareas, por ello se da paso a la etapa de Formación o *Training* y Periodo de Prueba.

Esta formación inicial (o lo que denominan muchas empresas como *training*) pretende como señala Puchol Moreno (2005, pág. 21) “enseñar al recién incorporado el contenido de su trabajo, darle a conocer las normas de seguridad en el cumplimiento de su función y enseñarle los principios y normas que permitirán, no solo ser eficaz en su trabajo, sino también eficiente”.

Y en referencia al periodo de prueba, el artículo 14 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, prevé la posibilidad de concertar un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para el resto de trabajadores, en el cual deberá demostrar su aptitud para el puesto (Leal Millán, 2004).

Para finalizar con el proceso de selección y transcurrido el periodo de prueba mencionado, el contrato producirá plenos efectos estableciéndose la contratación como definitiva.

4.2 Proceso de Selección en las FFCCSSEE

El proceso de oposición en las FFCCSSEE está muy definido, regulado normativamente y siguiendo un cuidadoso y riguroso procedimiento muy tasado y que viene determinado por los Presupuestos Generales de ese año. Por lo que en el 2016 se rige, a través de la Ley 48/2015, del 29 de Octubre, de Presupuestos Generales para el año 2016, donde se asegura la cobertura total de las plazas ofertadas¹⁰.

Como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 55, todos los ciudadanos tendrán derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales del artículo 23.2 de la Constitución Española (1978) que versa sobre los siguientes:

- i. Principio de Igualdad: Establece la no existencia de discriminación por circunstancias que puedan acarrear situaciones de superioridad o inferioridad de unos aspirantes frente a otros (religión, sexo, cultura...)
- ii. Principio de Mérito: Hace referencia a aquellos elementos, al margen de toda prueba, tendentes a acreditar la cualificación adquirida por los aspirantes a lo largo de su trayectoria vital y profesional (experiencia, formación, cursos...).
- iii. Principio de Capacidad: Comprenderá todas aquellas pruebas teóricas/prácticas destinadas a contrastar los conocimientos y actitud de los aspirantes.

Además de estos principios rectores derivados expresamente del texto constitucional, el Estatuto Básico del Empleado Público menciona otra serie de principios aplicables en los procesos de selección, así como la publicidad de las convocatorias y de sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad técnica de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos y las funciones a desarrollar y la agilidad de los mismos.

¹⁰ En la Ley 48/2015, del 29 de Octubre, de Presupuestos Generales, en su artículo 20.2.c)

Concretar, que cada Administración selecciona a su personal mediante diferentes sistemas de selección (Oposición Libre o Concurso-Oposición), que según el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, se establece que el acceso a los puestos de la Administración, será a través del sistema de oposición salvo cuando, sea más adecuado el uso del sistema de concurso-oposición.

El sistema más generalizado es el de oposición libre, que consiste en la celebración de unos exámenes para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer un orden de preferencia en función de la puntuación obtenida. En realidad, no es un método de selección, sino un conjunto de métodos que incluye siempre una prueba de conocimientos y otros métodos como la prueba de habilidades o un test psicotécnico (Villoria Mendieta, 2009, pág. 413).

La diferencia con el concurso-oposición, es que en este caso se valoran además otros méritos como la experiencia, la formación o los títulos académicos de quienes previamente han aprobado los exámenes. Es decir, a la nota final de la oposición se le añade el baremo obtenido por el total de méritos en el proceso del concurso.

4.2.1 Policía Nacional

Con el objetivo de garantizar una equilibrada dotación de efectivos en las plantillas de las distintas Comisarías y Unidades policiales para la prestación eficaz de los servicios que demanda la sociedad española y en adecuación a la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, se aprueba la oferta de empleo público de la Policía Nacional para el año 2016 mediante el Real Decreto 106/2016, de 18 de marzo, por el cual se deriva la Resolución de 12 de abril de 2016, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía.

Dentro de la convocatoria, se desarrollan los siguientes puntos: número de plazas y características, sistema de provisión, requisitos de los aspirantes, solicitud de admisión, Tribunales, fase de oposición, curso de formación, período de prácticas, nombramiento y escalafonamiento.

En la oposición a Policía Nacional, los aspirantes tienen que cumplir obligatoriamente los siguientes requisitos (Tabla 4) durante todo el proceso selectivo:

Tabla 4. Requisitos para Policía Nacional

REQUISITOS NECESARIOS

Nacionalidad española

Edad mínima 18 años y no exceder de la edad máxima de jubilación

Carecer de antecedentes penales

Aptitud psicofísica necesaria

Compromiso de portar y usar las armas

Estatura mínima de 1,65 metros para hombres y 1,60 metros para mujeres

Permiso de conducción (B)

Poseer una titulación mínima (Bachillerato)

Destacar, que en los procesos de selección a la Policía Nacional existen plazas reservadas para militares profesionales de tropa y marinería, que además de los requisitos anteriormente mencionados, deberán reunir y acreditar, que llevan cinco años de servicio en la fecha de finalización del plazo de presentación de la instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.5 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

Una vez que los aspirantes cumplen dichos requisitos, dentro de la convocatoria se establece que deberá cumplimentar la solicitud de admisión a este proceso utilizando el modelo de solicitud de admisión a pruebas selectivas de ingreso en la Policía Nacional (Modelo 790 en el Anexo II) a través de la sede electrónica de la Policía Nacional¹¹(en el apartado de procesos selectivos). Una vez cumplimentado se procederá

¹¹ Página Web: <http://www.policia.es>.

al abono de la tasa¹² correspondiente y la presentación de los documentos de solicitud en la División de Formación y Perfeccionamiento o a través de las Comisarías de Policía, Cuarteles de la Guardia Civil, Oficinas de Correos o cualesquiera otras de las referidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, siendo de veinte días naturales, la Dirección General de la Policía aprobará y publicará, la lista de admitidos y excluidos del proceso, en el Boletín Oficial del Estado, así como en otros medios de información como por ejemplo en la página web de la Administración¹³. Además, en esta publicación, constara el lugar, fecha y hora de comienzo de la primera prueba a realizar (Convocatoria de la Policía Nacional, 2016)

El proceso selectivo de los aspirantes consta de tres fases diferentes (Figura 2), como se muestran a continuación:

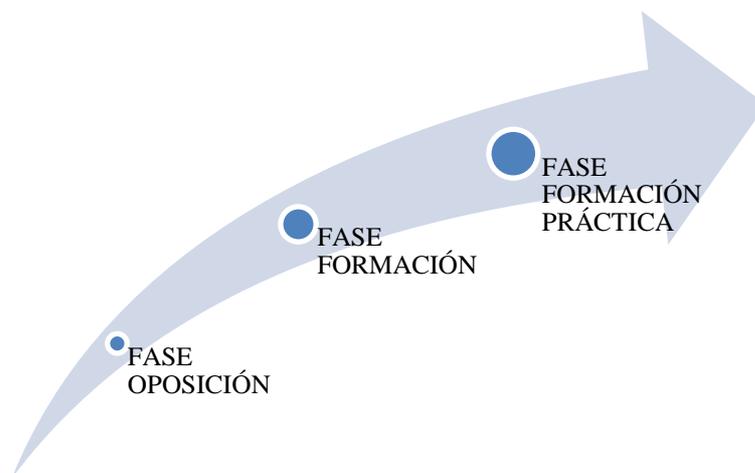


Figura 2. Fases del proceso de Policía Nacional

- Fase de Oposición: La fase de oposición constará de las siguientes pruebas de carácter eliminatorio (Figura 3):

¹² El importe de la tasa asciende a catorce euros con noventa y siete céntimos (14,97 euros) y será satisfecho dentro del plazo establecido para la formalización de la solicitud, mediante ingreso en cualquier entidad de depósito.

¹³Página Web: www.administracion.gob.es.

1. Prueba Aptitud Física: Consistirá en la realización de los ejercicios físicos que se describen en el Anexo I del documento. La puntuación de cada ejercicio será de cero a diez puntos, que la obtención de cero puntos en cualquiera de ellas supone la eliminación del aspirante.

La calificación total de la prueba será la media de las obtenidas en cada ejercicio, debiendo alcanzarse al menos cinco puntos para aprobar, es decir, es de carácter eliminatorio.

Para la realización de la prueba, es obligatorio presentar al Tribunal un certificado médico, en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas.

2. Prueba de Conocimientos y Ortografía: Consta de un cuestionario tipo test de cien preguntas y tres alternativas de respuestas, sobre el temario (Ciencias Jurídicas, Ciencias Sociales y Materias Técnico-Científicas), teniendo que obtener como mínimo cincuenta puntos para continuar en el proceso.

Además, se realiza un cuestionario para evaluar la capacidad ortográfica del opositor, donde se evalúa como apto o no apto, es decir, es también de carácter eliminatorio.

3. Reconocimiento médico y Entrevista personal: El reconocimiento médico se llevará a cabo para comprobar que al aspirante no concurren en ninguna de las causas de exclusión a que se refiere la Orden de 11 de enero de 1988, que se reproduce como Anexo III de la convocatoria. La calificación de esta parte será de apto o no apto.

La Entrevista Personal consta de un test de personalidad y un cuestionario de información biográfica o curriculum vitae, donde a partir de éstos se investigarán los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales. La evaluación de esta parte también será de apto o no apto (carácter eliminatorio).

Es en este momento de la convocatoria cuando los opositores, que hayan superado las anteriores, deben acreditar los requisitos que se exigen en la misma

mediante la presentación de los documentos pertinentes, como por ejemplo la fotocopia compulsada de la titulación académica, certificado de antecedentes penales y fotocopia compulsada del permiso de conducir de la clase B, entre los más destacados.

4. Test Psicotécnicos: Consistirá en la realización de unos test para determinar las aptitudes (inteligencia general) del aspirante para el desempeño de la función policial. La calificación final de esta prueba será de apto o no apto (carácter eliminatorio), declarándose aptos un número de opositores igual al de plazas convocadas.

5. Ejercicio Voluntario de Idioma: Los opositores podrán realizar un ejercicio de conocimiento de los idiomas inglés o francés (a elección del aspirante), siendo este ejercicio de carácter voluntario y cuya superación podrá mejorar hasta un punto la nota final de la oposición.

Para culminar con esta fase de oposición, la calificación final se compone de la suma de las puntuaciones obtenidas en la prueba de conocimientos, de aptitud física y la puntuación alcanzada en el ejercicio voluntario de idioma, así como la puntuación conseguida con motivo de los servicios prestados en las Fuerzas Armadas (con un mínimo de cinco años de servicio) y por haber ostentado la condición de deportista de alto nivel, si fuera el caso, como establece la Orden INT/4008/2005 de 16 de Diciembre.

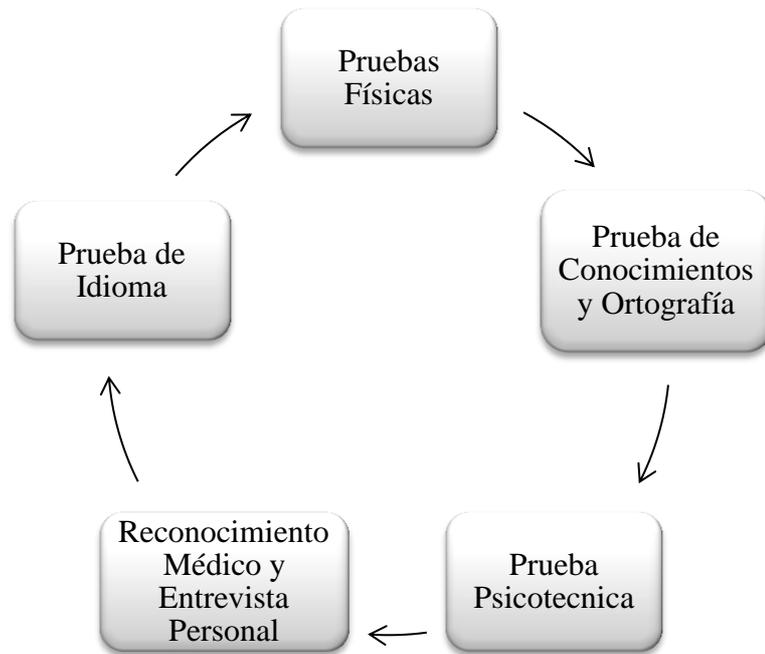


Figura 3. Resumen de las pruebas de Policía Nacional

- Fase de Formación: Tras la presentación en plazo de la documentación exigida y la superación de la Fase de Oposición, serán nombrados Policías-Alumnos por el Director General de la Policía, y en tal calidad se incorporarán a la Escuela Nacional de Policía de la División de Formación y Perfeccionamiento, para la realización de un curso académico de carácter selectivo de formación profesional.

Para superar el curso, los alumnos deberán aprobar todas y cada una de las asignaturas del plan de estudios vigente, debiendo obtenerse un mínimo de cinco puntos sobre diez para aprobarla. Este curso tiene carácter selectivo, es decir, será necesario superar todas las asignaturas para acceder a la formación práctica.

En resumen, quienes no superen el curso en su totalidad, causarán baja en dicha Escuela por Resolución del Director General de la Policía y por lo tanto quedarán excluidos del ingreso en el Cuerpo.

- Fase de Formación Práctica: Aquellos que hayan superado la fase anterior pasarán a la última fase del proceso de selección, la fase de formación práctica en el puesto de trabajo que se determine por este Centro Directivo, y cuya formación

práctica es necesaria para la obtención del nivel de profesionalización requerido para la categoría básica.

En esta formación se evaluarán los siguientes rasgos personales: responsabilidad, dedicación, disciplina, integridad, espíritu de equipo, decisión y corrección. Además, dicho módulo será irrepetible y por tanto, su no superación implica la exclusión definitiva del proceso selectivo.

Finalmente, los alumnos que superen el proceso selectivo y la formación serán declarados como aptos y nombrados como miembros de la Policía Nacional, por el Secretario de Estado de Seguridad Pública.

4.2.2 Guardia Civil

En adecuación a la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado del 2016, se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Guardia Civil para el año 2016 mediante el Real Decreto 107/2016, de 18 de Marzo, por el cual se deriva la convocatoria en la que se determina el proceso de selección de la Guardia Civil, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 112, lunes 9 de mayo de 2016. Se convocan las pruebas selectivas para el ingreso, por el sistema de concurso-oposición, a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil por medio de la Resolución 160/38057/2016, de 26 de abril, de la Dirección General de la Guardia Civil.

Dentro de la convocatoria, se desarrollan los siguientes puntos: el número de plazas, las condiciones para optar al ingreso, instancias, órgano seleccionador, pruebas selectivas y su desarrollo y calificación, admisión, periodo de formación y nombramiento final como alumnos.

En el concurso-oposición a Guardia Civil, los aspirantes deben de cumplir obligatoriamente los siguientes requisitos (Tabla 5) durante todo el proceso selectivo:

Tabla 5. Requisitos de Guardia Civil

REQUISITOS NECESARIOS

Nacionalidad Española

No estar privado de derechos civiles

Carecer de antecedentes penales

No formar parte de un procedimiento judicial

No estar inhabilitado para ejercer en las AA.PP.

Compromiso de portar y usar las armas

Poseer una titulación mínima (E.S.O.)

Permiso de conducir (B)

Edad mínima 18 años

No tener una edad superior a 41 años

Aptitud psicofísica necesaria

Carecer de tatuajes que suponga desdoro para el uniforme o visibles

Destacar, que en los procesos de selección a Guardia Civil existen plazas reservadas para militares profesionales de tropa y marinería, que además de los requisitos anteriormente mencionados, deberán reunir y acreditar, que llevan cinco años de servicio en la fecha de finalización del plazo de presentación de la instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.5 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

Una vez que los aspirantes cumplan dichos requisitos, dentro de la convocatoria se establece que cada uno de ellos, deberá cumplimentar la instancia de solicitud de

admisión a este proceso selectivo a través de la página web de la Guardia Civil ¹⁴(en el apartado de Ingreso al cuerpo), y además deberá realizar el abono de una tasa ¹⁵ en concepto de derechos de examen. Finalizado el proceso de cumplimentación de datos, deberá presentar los documentos de solicitud directamente en las Zonas, Comandancias, Compañías y Puestos Territoriales de la Guardia Civil, Comisarías de Policía, en las Oficinas de Correos o por cualquiera de los procedimientos previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las AA.PP. y del Procedimiento Administrativo Común.

Transcurrido el plazo de presentación de instancias, siendo de quince días naturales desde la publicación de la resolución en el Boletín Oficial del Estado, el Presidente del Tribunal de Selección aprobará la lista de admitidos y excluidos al proceso y su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado. Además, constará el lugar, fecha y hora de comienzo de la primera prueba a realizar.

El proceso selectivo de este cuerpo consta de dos fases (Figura 4):

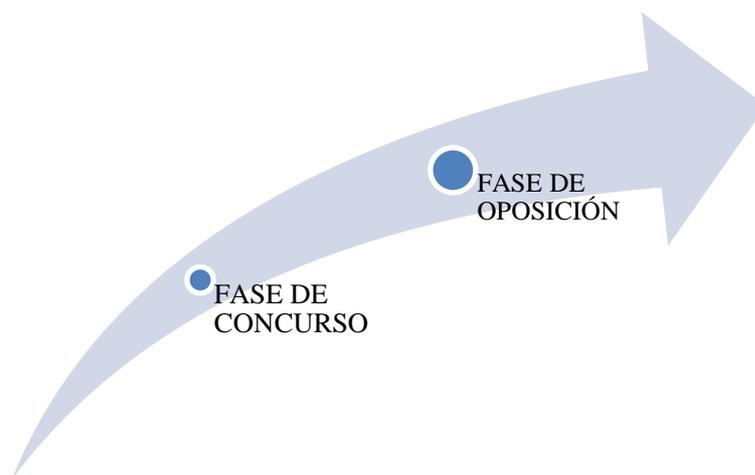


Figura 4. Fases del proceso de Guardia Civil

- Fase de Concurso: Es la valoración de los méritos académicos y profesionales aportados por el admitido a las pruebas. La puntuación total de

¹⁴ Página Web: <http://ingreso.guardiacivil.es>.

¹⁵ Tasa de derechos de examen, cuya cuantía es de once euros con veintiún céntimos con carácter general. Estando exentas del pago de dicha tasa las personas demandantes de empleo, víctimas de terrorismo o los miembros de familia numerosa, de categoría especial.

esta fase se reflejará en la publicación de admitidos y excluidos nombrada anteriormente.

- Fase de Oposición: En esta fase se llevarán a cabo las siguientes pruebas (Figura 5):

1. Prueba de Ortografía: Realización de ejercicios ortográficos, donde se evaluará como apto o no apto, es decir, que es de carácter eliminatorio.

2. Prueba de Conocimientos: Desarrollo de un examen tipo test con cien preguntas y cuatro posibles respuestas, sobre materias jurídicas, socio-culturales y técnico-científicas (publicadas en el Apéndice A¹⁶), donde la nota mínima necesaria es de cincuenta sobre cien puntos, para ser declarado como apto.

3. Prueba de Lengua Extranjera: Contestación de un cuestionario de veinte preguntas en inglés o francés (a elección del aspirante), teniendo que obtener como mínimo seis puntos para continuar en el proceso.

4. Prueba Psicotécnica: Consistirá en la evaluación de las capacidades de los aspirantes para adecuarse a las exigencias requeridas, motivo por el cual se evalúan aptitudes intelectuales y de personalidad.

Aquellos aspirantes que superen todas las pruebas anteriormente citadas, obtendrán una calificación en función de los resultados obtenidos en las pruebas de conocimiento, lengua extranjera y psicotécnica. Es en este momento, con el objetivo de poder pasar a la prueba aptitud psicofísica, cuando se realiza el sumatorio de las calificaciones obtenidas en la fase de concurso y de oposición, resultando una calificación final por cada aspirante.

Una vez obtenida la calificación final, pasaran a realizar la siguiente prueba un número suficiente de aspirantes, a juicio del Tribunal de Selección, para cubrir la totalidad de las plazas ofertadas.

¹⁶ Orden de 9 de Abril de 1996, cuyo Apéndice A recoge el temario respecto a la prueba de conocimientos.

5. Prueba de Aptitud Psicofísica: La cual se divide en pruebas de aptitud física, entrevista personal y reconocimiento médico.

- Aptitud Física: Realización de los ejercicios físicos expuestos en el Anexo I del documento, resultando como apto o no apto.

- Entrevista Personal: Se valoran las cualidades (en grado adecuado) idóneas para sus cometidos y responsabilidades como los valores institucionales, la adecuación a las normas, la motivación, el autocontrol, la flexibilidad, entre las más destacadas.

- Reconocimiento Médico: Consiste en la aplicación de un cuadro médico de exclusiones recogido reglamentariamente en la Orden 9 de abril de 1996¹⁷, donde aparte de las enfermedades excluyentes que se describen, se determinan características físicas como son la altura mínima exigida (170 cm para hombres y 165 cm para mujeres), obesidad, perímetro torácico inferior a la mitad de la talla y pérdida o alteración del cuerpo, que menoscabe la morfología general. Considerando al aspirante como apto o no apto circunstancial.

A continuación, el Tribunal de Selección, hará pública, por diferentes medios de información, la relación provisional con los resultados del concurso-oposición. Y posteriormente, la declaración de admitidos como alumnos, a los aspirantes aptos en todas las pruebas selectivas y con mayor puntuación, conforme a la distribución y acumulación de plazas¹⁸ indicada en la oferta de esta convocatoria, para su publicación en el Boletín Oficial del Estado y dando por concluido el respectivo proceso de selección.

¹⁷ Orden 9 de abril de 1996: Bases donde se regulan los procesos selectivos para el ingreso en los centros docentes militares de formación para acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las exclusiones médicas, las condiciones para opositar, los baremos de las distintas pruebas de acceso y el proceso de selección.

¹⁸ No podrán declararse como admitidos un número superior al del total de plazas convocadas.

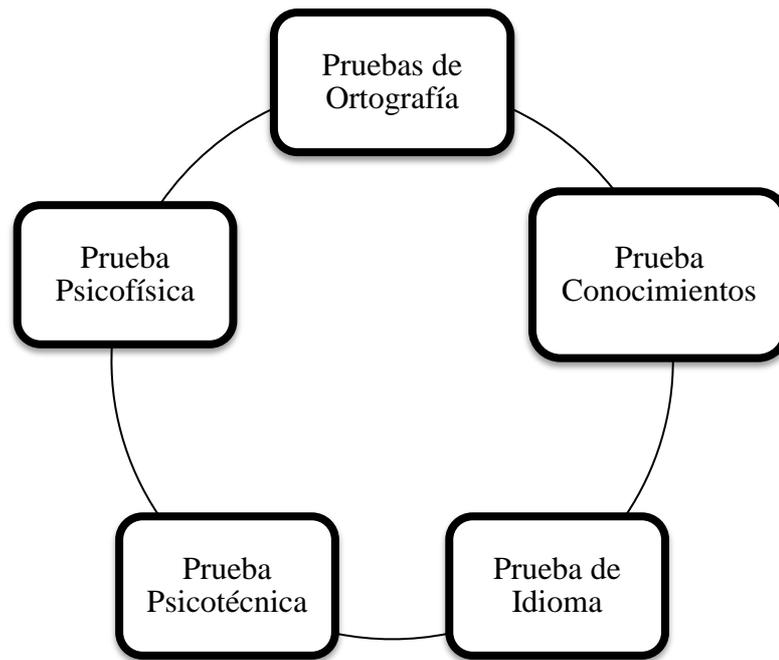


Figura 5. Resumen de las pruebas de Guardia Civil

4.2.3 Policía Local

Antes de comenzar a explicar y establecer los requisitos y bases del proceso selectivo decir que, en comparación con el resto de Cuerpos, a nivel provincial no es tan habitual realizar la oferta de empleo público anualmente debido a la falta de plazas para ofrecer. Es por ello, que se realizara el análisis de la última convocatoria publicada en el año 2015, por la cual se ofertaban quince plazas para la categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local, en escala ejecutiva.

A nivel provincial, la convocatoria en la que se determina el proceso de selección de la Policía Local de Zaragoza viene publicado en el Boletín Oficial Provincial de Zaragoza (B.O.P.Z.) nº 293, el 22 de Diciembre de 2015, dando cumplimiento a lo establecido en los acuerdos del Gobierno de Zaragoza, que aprueban las ofertas de empleo público del Ayuntamiento.

El proceso de selección será mediante ingreso por turno libre y el sistema de selección será el de oposición, en función a las bases que recoge el boletín.

Dentro de la convocatoria, se desarrollan los siguientes puntos: las normas generales, requisitos de los aspirantes, instancias, admisión y exclusión, tribunal de selección, la estructura del proceso y la presentación de los documentos necesarios.

En la oposición a la Policía Local de Zaragoza, los aspirantes deben de cumplir con carácter obligatorio los siguientes requisitos (Tabla 6) durante todo el proceso selectivo:

Tabla 6. Requisitos de la Policía Local

REQUISITOS NECESARIOS

Nacionalidad Española

Tener una edad igual o superior a 18 años

Poseer una titulación mínima (Bachillerato)

Compatibilidad funcional acorde al puesto

No tener antecedentes penales

No hallarse inhabilitado para ejercer en las funciones públicas

Compromiso de usar armas

Permisos de conducir “A o A2” y “B”

Alcanzar la estatura mínima para hombres y mujeres

Realizar el pago de la tasa¹⁹ correspondiente

Para aquellos aspirantes que cumplan con los anteriores requisitos y que quieran formar parte del proceso selectivo, deberán realizar la cumplimentación de la instancia que se encuentra en la página web (Policía Local de Zaragoza). Una vez rellenada e

¹⁹ Tasa que corresponde con los derechos de examen cuya cuantía será de catorce euros con cinco céntimos.

impresa, y junto al justificante de pago de las tasas, se deberá presentar presencialmente en el Registro General del Ayuntamiento de Zaragoza.

Expirado el plazo de veinte días naturales para la presentación presencial de las instancias, la Conserjería de Servicios Públicos y Personal aprobará y publicará en el B.O.P.Z. la lista de los aspirantes admitidos y excluidos.

Por ello, el proceso selectivo (Figura 6) de este cuerpo será supervisado por el Tribunal de Selección nombrado y dicho proceso tendrá la siguiente estructura:

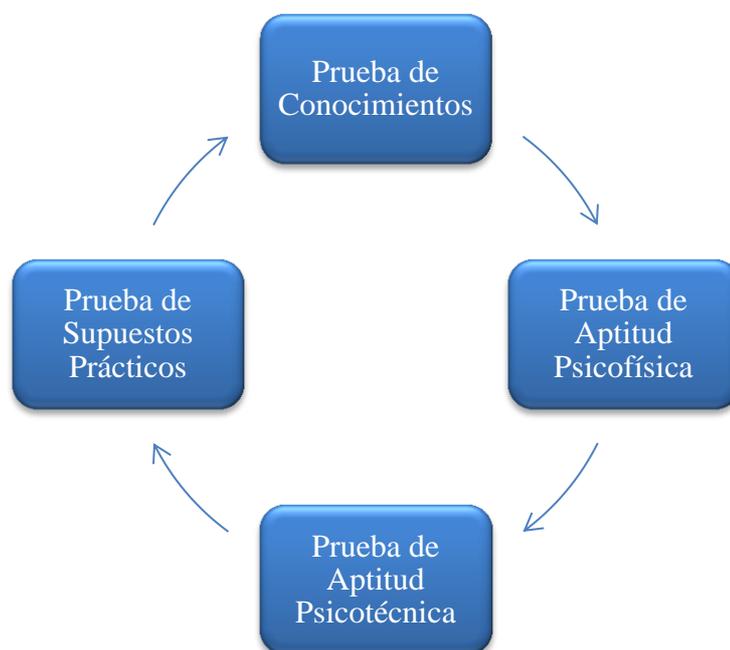


Figura 6. Pruebas de la Policía Local

1. Prueba de Conocimientos: Consiste en responder un cuestionario de cien preguntas tipo test, siendo solo una la respuesta correcta sobre materias jurídicas, socio-culturales y técnico-científicas (Programa recogido en el Anexo II del B.O.P.Z.). El Tribunal Calificador determinará la puntuación mínima para poder pasar a la siguiente prueba.

2. Prueba de Aptitud Psicofísica: Consiste en superar las siguientes pruebas físicas, que se recogen en el Anexo I del documento. Además, antes de realizar dicha prueba, deberán aportar un reconocimiento médico que establezca que el aspirante reúne las condiciones físicas y sanitarias necesarias. Una vez realizada, se considerará como apto o no apto.

3. Prueba de Aptitud Psicotécnica: Consistirá en la evaluación de las capacidades de los aspirantes para adecuarse a las exigencias requeridas, motivo por el cual se evalúan aptitudes intelectuales y de personalidad. Pudiendo ser apto o no apto para superar la prueba.

4. Prueba de Supuestos Prácticos: Esta prueba se realiza con el objetivo de poner a prueba al candidato, donde aplicara los conocimientos aprendidos.

Una vez finalizada la oposición, el Tribunal de Selección procederá a realizar y publicar el sumatorio obtenido por cada aspirante en las pruebas de selección, determinando por tanto, la calificación final del proceso. Y a continuación, dentro del plazo de veinte días naturales, deberán presentar al Departamento de Recursos Humanos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos necesarios y realizar el reconocimiento médico específico.

Por ello, después de la realización de este reconocimiento médico, se considerarán a los aspirantes como funcionarios en prácticas y se dirigirán a la Academia de la Policía Local para realizar el curso de formación selectivo.

Finalmente, sí los alumnos superan el curso de formación, se procederá al nombramiento de éstos como funcionarios de carrera y, por consiguiente, a la toma de posesión de su puesto de trabajo.

5. COMPARATIVA ENTRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Es evidente que hay principios comunes a las organizaciones, con independencia de su carácter público o privado (principio de eficacia, eficiencia, jerarquía, etc.), pero éstos principios tienen un alcance e impacto muy diferente en función de los objetivos y fines que persigan (Alfonso, 1989). Además, estas singularidades del sistema público se encuadran en unos principios específicos como son la objetividad, la imparcialidad, la igualdad, el mérito o la capacidad, que con carácter general, algunos de ellos no se aplican en las empresas privadas (Ocaña, 1994).

Si prestamos atención a los procesos de selección de las organizaciones privadas y de las FFCCSSE en este caso en particular, podemos encontrar que existen notables diferencias y peculiaridades en cuanto a su estructura, definición y ordenación.

Si bien, con carácter general, la metodología en la selección privada sigue un orden establecido en lo referente a las fases y sus etapas (definido ampliamente por diversos autores como se puede apreciar a lo largo del capítulo), mientras que el proceso de selección de las FFCCSSE está exclusivamente determinado por la convocatoria de cada Cuerpo, estableciendo en cada una de ellas las fases y etapas que se consideren oportunas para el mismo, cumpliendo siempre con el principio de jerarquía.

Debido a las diferencias que encontramos entre lo público y privado, a continuación se muestra un análisis de las particularidades que hay entre ambos procesos de selección.

En trasposición al orden que siguen las organizaciones privadas, en la fase previa nos encontramos con la primera etapa denominada como Análisis de Puestos de Trabajo, que es el proceso mediante el cual se obtiene toda la información relevante a un trabajo determinado que pueda ser útil para un óptimo desempeño del mismo (Marín, 1993). Añadir que en las convocatorias de las FFCCSSE no se especifica una descripción detallada de un análisis de puestos, sin embargo se establecen los requisitos para el correcto desarrollo del mismo y conjuntamente con la Ley Orgánica 2/1986, se describen las funciones que desempeña cada cuerpo, que análogamente se podría interpretar como un Análisis de Puestos.

En contraposición, en nuestro modelo de empleo público vigente, como establece (Cervera, 2012), la oposición tan solo garantiza el ingreso a la “plaza” ofertada pero no a un determinado puesto de trabajo.

Se da paso a la segunda etapa denominada reclutamiento, cuyo objetivo principal es la búsqueda de candidatos potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para desempeñar las tareas del puesto (Segovia, 2006), mediante diferentes técnicas de búsqueda como por ejemplo la oferta y búsqueda en portales de empleo. En lo que concierne a estos Cuerpos, este reclutamiento se realiza a través de la publicación de la convocatoria, dónde se recoge toda la información relativa para la presentación de las solicitudes para formar parte del proceso selectivo. Sin embargo, a la hora de ser candidatos a las plazas ofertadas en las AA.PP., no debemos presentar nuestro curriculum vitae (Ejemplo en Anexo II), en el cual exponemos nuestras experiencias, datos personales, formación, como ocurre en el caso de las empresas privadas. Por ello, tan solo basta, con la presentación de la candidatura a través del modelo mencionado en cada cuerpo durante el periodo de instancias establecido (Ejemplo de modelo de instancia en Anexo II).

Con la presentación de dichas instancias, se da cumplimiento al principio de igualdad sobre el acceso a funciones y cargos públicos recogido en la Constitución Española, sin basarse en estereotipos o prejuicios por pertenecer a determinados colectivos, garantizándose de este modo la objetividad del proceso tal y como describe García-Izquierdo y García-Izquierdo (2007).

Al igual que sucede en las organizaciones privadas, las FFCCSSEE en la etapa de preselección, se realiza una primera selección de aquellos candidatos que pasarán a formar parte de la siguiente fase del proceso mediante la publicación por parte del tribunal de selección de la lista de admitidos y excluidos del proceso en las administraciones y mediante la criba curricular en las organizaciones, donde se van a desechar los curriculum de los candidatos que no se aproximen al perfil requerido (Jiménez, 2011).

Terminada esta última etapa, se da paso a la fase central del proceso, donde solo los candidatos que se consideren idóneos para el puesto, desarrollaran una serie de pruebas, establecidas según María García Noya (2001, pág. 155) en función del puesto

de trabajo a ocupar, pudiendo ser test (de inteligencia, de aptitudes, de personalidad), pruebas (orales, escritas y prácticas) o incluso ejercicios de simulación y pruebas de grupo (resolución de casos prácticos ²⁰, *role playing*, juegos de empresa...).

En la AA.PP. todos los aspirantes a las plazas ofertadas, debido a su carácter de obligatoriedad, deberán someterse a cada una de las pruebas que se recogen en el proceso. Sin embargo, en las organizaciones estas pruebas pueden variar en función del puesto ofertado, por ello una vez analizado el puesto de trabajo, se establecerán las pruebas necesarias y útiles para encontrar al candidato idóneo para ocupar el puesto. Como, por ejemplo, las pruebas de conocimiento técnicos se aplican para determinadas familias de puestos, que además suelen ser más de carácter operativo (obrero, administrativo...), siendo más difíciles de aplicar en niveles superiores.

Después de obtener y analizar los resultados de las pruebas realizadas con anterioridad, se lleva a cabo la etapa denominada como entrevista, cuyo objetivo principal es conocer adecuadamente al candidato y juzgar su idoneidad para el puesto, permitiendo conocer sus cualidades personales y profesionales, así como su motivación para el mismo (Olleros, 2001).

Destacar que en las FFCCSSEE, esta etapa de entrevistas²¹ presenta diversas singularidades. En el Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil, antes de la entrevista personal, se lleva a cabo el reconocimiento médico de los candidatos y si posteriormente han sido reconocidos como aptos en dicha prueba, pasan a realizar la entrevista con un miembro del tribunal. Por lo contrario, en la Policía Local, en su propio proceso no se establece en ningún momento la realización de esta fase de entrevistas.

Para finalizar con la fase central, y una vez superadas las anteriores etapas, se da paso al proceso de comprobación de referencias. Éstas tratan de cumplir dos funciones independientes: en primer lugar, se trata de verificar la precisión de la información

²⁰ Denominado como el Método del caso, donde se establece a los candidatos un supuesto relacionado con el área del trabajo y puesto, para que ejerciten sus conocimientos y le den una solución acorde a las expectativas.

²¹ Podemos obtener información referente a la habilidad de expresión verbal, autoconfianza, entusiasmo y motivación y su capacidad de adaptación.

proporcionada por el candidato en el curriculum y en la entrevista; en segundo lugar, se utilizan para predecir la eficacia con la que el candidato desarrollará su futuro empleo, basándose en la teoría de que aquellos que conocen al aspirante, son la fuente de información potencialmente más útil (Cooper, Robertson, & Tinline, 2003). En contraposición, en el sector público, dicha fase es inaplicable dado su conflicto con el principio de igualdad (Villoria Mendieta, 2009).

Superadas las dos fases más importantes del proceso selectivo, damos paso a la última fase, en la que se incluye la etapa de Reconocimiento médico. El objetivo principal es declarar en ambos ámbitos, la ausencia de contraindicaciones para el ejercicio de una tarea profesional bajo unas condiciones prefijadas (Artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), además de comprobar que el aspirante, en el caso de las administraciones, cumple con la estatura mínima para hombres y para mujeres. La principal peculiaridad que podemos observar es que, dependiendo del cuerpo al que se pretende opositar, realizaremos este proceso antes o posteriormente de la entrevista.

Una vez que conseguimos averiguar que el candidato cumple con los requisitos para poder realizar las tareas del puesto, damos paso a la fase de incorporación, que se realiza en las organizaciones de manera formal a través del contrato de trabajo²² y el responsable, en el caso de que haya, sería el departamento de recursos humanos (Olleros, 2001). Como se puede observar, en las AA.PP., la manera de seleccionar a los candidatos que pasaran a ocupar las plazas ofertadas, dependerán de los resultados obtenidos en las pruebas realizadas a lo largo del proceso y también en función de la nota de corte que establezca el tribunal de selección. Por ello, una vez establecidos estos parámetros, el tribunal publicara en el boletín correspondiente, el resultado final y comunicara que personas han sido seleccionadas para ocupar el puesto. En dicho documento, los candidatos son ordenados de mayor a menor, en función de la nota obtenida en el concurso o concurso-oposición, y a continuación se seleccionan a los candidatos con mayor puntuación, sin que el número sea mayor al de plazas ofertadas,

²² El contrato de trabajo deberá recoger los datos de la empresa y del nuevo trabajador; su jornada; su salario; el convenio que regula la actividad de la empresa; las vacaciones y la duración del contrato, en el caso de ser eventual.

para su incorporación en los centros de formación, denominado como “nombramiento de alumnos”.

Sin embargo, como se especifica en la descripción del proceso de selección, no se puede garantizar al cien por cien, que las personas que han sido seleccionadas vayan a realizar correctamente las tareas y funciones del puesto, siendo este el principal motivo por el cual se establece dentro de esta fase, la etapa de Formación y Periodo de prueba.

Por tanto, a continuación se da inicio al proceso denominado según Daniel Patricio (2011) como “adscripción al puesto de trabajo”, siendo el periodo que tarda el recién llegado a adaptarse a las normas formales e informales de su nueva empresa, en conocer y dominar su puesto y en relacionarse de manera conveniente con su entorno cotidiano. Además, en la duración de este periodo, se deberá capacitar al nuevo trabajador de la formación necesaria para poder llevar a cabo correctamente las funciones del puesto, asegurando en un corto periodo de tiempo, los niveles de eficiencia deseados.

Según la normativa de ámbito laboral, siendo en este caso el Estatuto de los Trabajadores (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, se establece en uno de sus artículos la posibilidad de concertar un periodo de prueba, donde los supervisores podrán visualizar y analizar el grado de adaptación y eficiencia del recién llegado. Con la conclusión de dicho periodo, el trabajador consolida su incorporación a la empresa.

En la AA.PP. no ocurre esta etapa tal y como podemos observar en las organizaciones privadas, debido a que una vez publicados los aspirantes nombrados como alumnos, se llevara a cabo directamente la formación que se desglosa en dos puntos: (1º) De formación en centro docente, de la materia correspondiente a las Fuerzas y Cuerpos. (2º) De prácticas, de aplicación de lo aprendido en la formación teórica. Sin existir en ningún momento, un periodo de prueba o proceso de incorporación a la empresa.

Para finalizar tanto con esta fase como con el proceso de selección, damos paso a la etapa de contratación final, que en el caso de las empresas, se produce una vez

superado el periodo de prueba establecido en función de la categoría que corresponda al puesto ocupado, pudiendo ser dicha contratación temporal o indefinida (Jiménez, 2011).

Si hablamos de las AA.PP., los alumnos que superen la etapa de formación (teórico-práctica), serán nombrados como miembros del correspondiente cuerpo de seguridad (Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil o Policía Local de Zaragoza). Y a partir de este momento, podrán ejercer como funcionarios en activo.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como hemos mencionado a lo largo del presente Trabajo Fin de Grado, el proceso de selección de personal es uno de los procedimientos clave para cualquier organización. En las FFCCSSEE, estos procesos se han visto enfrentados por las peculiaridades de los mismos que, en muchos casos, pueden haber supuesto una posible vulneración de sus principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y, por otro lado, las propias técnicas utilizadas y su fiabilidad, en cuanto a la elección de los candidatos más idóneos para el desempeño sus funciones. En estos casos, la mera superación del proceso selectivo no es suficiente para poder certificar que se han protegido estos principios. Podría decirse que los aspirantes elegidos han sido teóricamente los que más capacidad han demostrado en esas pruebas concretas, pero no necesariamente los que más méritos y capacidad tienen para desempeñar las funciones propias del puesto.

En este hilo, observamos que en el sector privado, cuando el personal reclutado no responde a las capacidades y competencias exigidas para el puesto de trabajo, la organización, amparada por la normativa laboral, puede despedir al trabajador por distintas causas y modalidades (despedido objetivo, disciplinario y procedente) y reiniciar de nuevo la búsqueda del candidato idóneo. Por lo contrario, en el caso del sector público, el funcionario de carrera se ve ampliamente beneficiado en estos aspectos, siendo únicamente retirado de sus funciones o servicios por sanción disciplinaria firme o pena principal de inhabilitación absoluta o especial del cargo, dándose casi improbable la pérdida del cargo como funcionario por la incompetencia de éste.

A lo que económicamente se refiere, por norma general, en un proceso selectivo de ámbito privado no es costumbre que para tener derecho a formar parte del mismo los candidatos tengan que realizar el pago de una tasa, como es en el caso del proceso público. En los tiempos en los que nos encontramos, parece imposible pensar que para poder formar parte de un proceso de selección haya que desembolsar una determinada cuantía (por muy reducida que sea ésta), cuando es la administración la que tiene la necesidad de ofrecer y cubrir los puestos, por mucho que existan excepciones y bonificaciones para el pago de la misma, como por ejemplo si perteneces a determinados colectivos (desempleados, familia numerosa, discapacitados, etc.).

En un proceso de selección, la discrecionalidad, requisitos, formas de llevarse a cabo y características del futuro empleado queda a manos de la organización, en el ámbito público no existen tales atribuciones, puesto que todas las características del candidato, requisitos y procedimientos están recogidas de manera reglamentaria.

Por otra parte, como se puede observar en las diversas convocatorias del Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil y Policía Local de Zaragoza, el proceso de selección no sigue el mismo orden riguroso entre estas, ni las características del proceso son iguales, aunque se asimilan. Además cada cuerpo policial establece unas formas de ingreso diversas (concurso, concurso-oposición). Por ejemplo, en cuanto a las pruebas físicas requeridas en los tres procesos selectivos, en la Policía Nacional dichas pruebas bareman (Anexo I). Sin embargo, tanto en Guardia Civil como Policía Local de Zaragoza, son consideradas como apto y no apto. Así mismo el orden que se establece para la realización de estas pruebas varía, si bien, en la Guardia Civil esta prueba se desarrolla en primera instancia, tanto en Guardia Civil y Policía Local de Zaragoza se realizan después de la prueba de conocimientos. En esta misma dinámica, referente a la prueba del idioma, Guardia Civil suma puntos a las calificaciones obtenidas, por lo contrario en la Policía Local de Zaragoza no existe tal prueba.

Con respecto a los méritos que bareman para el proceso de selección, hay que señalar que tampoco se asemejan, siendo en la Guardia Civil un proceso de selección basado en concurso-oposición y en el Cuerpo Nacional de Policía y Policía Local de Zaragoza basados en oposición libre. No obstante, la Policía Nacional, una vez finalizado la oposición, a la puntuación obtenida se le suma, si procede, la puntuación por los servicios prestados como militar de complemento, como militar profesional de tropa o marinería o reservista voluntario (sin superar 1,5 puntos). Además, los candidatos que haya ostentado la condición de deportistas de alto nivel también se les sumaran los puntos correspondientes, recogidos en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel.

Referente los estudios mínimos establecidos para el ingreso, tanto Guardia Civil y Policía Local de Zaragoza, se exige estar en posesión del título de

Bachiller o equivalente y en la Guardia Civil el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Respecto a la prueba de conocimientos, el temario que se determina para ésta tiene aspectos comunes, como bien pudiera ser la Constitución Española o la Ley Orgánica de FFCCSSEE, no obstante, dadas las diferencias, las competencias atribuidas a cada cuerpo, el despliegue y las características del mismo, los temarios varían unos de otros.

En lo referente a la jurisprudencia recogida, podemos encontrar una variada colección de sentencias referidas al proceso de selección, que ponen en cuestión ciertos aspectos del proceso, como por ejemplo los que se describen a continuación:

- i. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia N° 2603/2007 que versa sobre la exclusión en el proceso selectivo de la Policía Nacional por no superar el reconocimiento médico al no cumplir los requisitos sobre el Índice de Masa Corporal (IMC), siendo los del candidato superiores a los establecidos reglamentariamente en la convocatoria.
- ii. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia N° 4801/2015 acerca de la exclusión en el proceso de selección de ingreso a la Guardia Civil, por no superar el examen médico debido a los niveles altos de colesterol, superando los índices establecidos en su convocatoria.
- iii. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia N° 15884/2014 sobre la exclusión en el proceso de selección de Policía Nacional, al no cumplir con el requisito de altura determinada en las bases de la convocatoria.

Como observaciones de las citadas sentencias y entrando en cuestión sobre las mismas, se puede observar que los procesos de selección, especialmente en lo referente a las pruebas médicas, existen diversas controversias. En relación a la primera sentencia, se desestima el recurso presentado por el candidato, no aceptando así, su incorporación a la Policía Nacional por superar el IMC establecida en las bases de la convocatoria, pese a la realización de pruebas médicas posteriores que invaliden las pruebas realizadas en primera instancia. En la segunda sentencia, se estima el recurso presentado por el actor para la incorporación a la Guardia Civil, por motivo de niveles altos de colesterol en sangre determinados reglamentariamente, siendo admitido el

candidato al proceso de incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil. Por último, en la tercera sentencia, el recurso se estima parcialmente, revocando la declaración de exclusión, admitiendo que la actora cumplía con los requisitos establecidos sobre la altura permitiendo de tal manera, que en la convocatoria más inmediata, pueda realizar las pruebas correspondientes y superadas las mismas, se permita su incorporación al centro de formación como alumno.

Como observamos, en las sentencias nos encontramos con tres resultados diferentes (una desestimatoria, otra estimatoria y estimada parcialmente), lo que nos plantea ciertas cuestiones, ya que a pesar de que los procesos estén determinados reglamentariamente, muy tasados y definidos, existen fallos en el sistema de selección, escapándose incluso a los propios tribunales de selección, y por tanto teniendo que recurrir a la vía judicial para su aclaración e interpretación del proceso.

Así mismo otra cuestión planteada, nos hace referencia al proceso de selección en el ámbito privado, donde esta serie de situaciones, por norma general, no se plantean (excepción de puestos de trabajo muy determinados con una legislación específica), es así que las diferencias entre los procesos de selección del ámbito privado y público, aunque poseen sus similitudes en aspectos básicos comunes, difieren mucho no solo en el contenido o procedimiento de los requisitos o pruebas, sino también en la resolución de conflictos suscitados de los mismos. Éstos, en la vía privada, es competencia de Juzgado de lo Social y en la vía pública compete al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, por tanto, la resolución de estos conflictos tendrán resultados muy diversos entre ambos. Por ejemplo, en la vía administrativa se insta a la Administración a incorporar al candidato si fuese preciso y en los conflictos laborales pueden existir diversas soluciones, desde indemnizar al perjudicado o readmitirle, quedando a discreción de la empresa dicha actuación.

Ante este panorama de desconcierto entre los procesos de selección de las FFCCSSEE, nos parece que el debate debe reconducirse partiendo de un juicio riguroso sobre las deficiencias de su actual modelo de gestión de recursos humanos, analizando su regulación normativa con las diferentes opciones organizativas y elaborando propuestas orientadas a lograr un equilibrio entre las organizaciones públicas y privadas, dando un paso significativo para afrontar los retos del nuevo siglo en lo que al proceso de selección se refiere.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, L. P. (1989). *Estado social y Administración Pública*. CIVITAS.
- Bagues, M. (21 de 10 de 2011). *¿Es este un buen momento para opositar?* Obtenido de <http://nadaesgratis.es/bagues>
- Baremo de méritos para Policía Nacional. (16 de Diciembre de 2005). *Orden INT/4008/2005, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Orden de 30 de junio de 1995, por la que se establece el baremo de méritos aplicable a la promoción interna de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía*. B.O.E.
- Cervera, J. C. (2012). *Manual de Dirección y Gestión de Recursos Humanos en los Gobiernos Locales*. INAP.
- Constitucion Española. (1978). España: Boletín oficial España (B.O.E).
- Convocatoria de la Policía Nacional. (22 de Abril de 2016). *Resolución de 12 de abril de 2016, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nac.* B.O.E.
- Cooper, D., Robertson, I., y Tinline, G. (2003). *Reclutamiento y selección*. Madrid: THOMSON.
- Coordinación de Policías Locales de Aragón. (12 de Septiembre de 2013). *Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón*. B.O.E.
- Cuerpo de Policía Local de Zaragoza. (1995). *Reglamento del Cuerpo de la Policía Local de Zaragoza, aprobado por el Ayuntamiento Pleno el 26 de Enero de 1995*. B.O.P.Z.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. Mexico: Pearson Educacion.
- Ducceschi. (1982). En *Técnicas Modernas de Dirección de Personal* (pág. 21). Madrid: Iberico Europea de Ediciones S.A.
- Estatuto Básico del Empleado Público. (30 de Octubre de 2015). *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*. B.O.E.

- Estatuto del empleado público. (2007). *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. B.O.E.
- Estructura Organica Basica del Ministerio del Interior. (2012). *Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior*. B.O.E.
- Estructura organica y funciones de la Dirección General de Policía. (2013). *ORDEN INT/28/2013, de 18 de enero, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la Dirección General de la Policía*. B.O.E.
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. (1986). *Ley Organica 2/1986, de 13 de Marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*. B.O.E.
- Gamero Casado, E., y Fernandez Ramos, S. (2015). *Manual Básico de derecho administrativo*. Tecnos.
- García Noya, M., Hierro Díez, E., & Jiménez Bozal, J. (2001). *Selección de Personal: Sistema Integrado*. Madrid: ESIC.
- García-Izquierdo, A., y García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Psicología del Trabajo y de los Organizaciones*, 111-138.
- Gestion recaudatoria de las tasas. (1998). *Orden de 4 de junio de 1998 por la que se regulan determinados aspectos de la gestión recaudatoria de las tasas que constituyen derechos de la Hacienda Pública*. B.O.E.
- Gobierno de Aragón-Ministerio de Educación. (2015). Obtenido de <http://bvvpb.mcu.es>
- Guardia Civil. (s.f.). Obtenido de Página Oficial de la Guardia Civil: <http://www.guardiacivil.es>
- Igualdad efectiva. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. B.O.E.
- Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado. (10 de Marzo de 1995). *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración*

general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la A. B.O.E.

Jiménez, D. P. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC.

Leal Millán, A. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Pirámide.

Ley del Estatuto de los Trabajadores. (23 de 10 de 2015). *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*. B.O.E.

Louart, P. (1994). *Gestion de los Recursos Humanos*. Gestion 2000.

Marín, S. P. (1993). *Análisis y estudio del trabajo*. Salamanca: EUDEMA.

Morgan, H., & Cogger, J. (1986). En *Manual del entrevistador* (pág. 13). Madrid: TEA EDICIONES.

Naciones Unidas. (17 de diciembre de 1979). *Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley*.

Normas generales a escalas. (1987). *Real Decreto 1484/1987, de 4 de diciembre, sobre normas generales relativas a escalas, categorías, personal facultativo y técnico, uniformes, distintivos y armamento del Cuerpo Nacional de Policía*. B.O.E.

Nuevo modelo de carné profesional. (2007). *ORDEN INT/761/2007, de 20 de marzo, por la que se aprueba el nuevo modelo de carné profesional de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y otros documentos identificativos para determinado personal que presta sus servicios en el ámbito del Cuer*. B.O.E.

Ocaña, L. M. (1994). *Derecho de la organización administrativa*. CIVITAS.

Oferta de empleo para CNP. (2016). *Real Decreto 106/2016 de 18 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Policía Nacional para el año 2016*. B.O.E.

Oferta de empleo para la Guardia Civil. (18 de Marzo de 2016). *Real Decreto 107/2016, de 18 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público del Cuerpo de la Guardia Civil para el año 2016*. B.O.E.

Olleros, M. (2001). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona: Gestión 2000.

- Organización de Unidades del Cuerpo Nacional de Policía. (1991). *Real Decreto 221/1991, de 22 de febrero, por el que se regula la organización de Unidades del Cuerpo Nacional de Policía adscritas a las Comunidades Autónomas y se establecen las peculiaridades del régimen estatutario de su personal*. B.O.E.
- Pereda, S., y Berrocal, F. (2001). En *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por competencias* (pág. Capítulo 6). Madrid: C.E.E. Ramón Areces.
- Policía Local de Zaragoza*. (s.f.). Obtenido de <http://www.zaragoza.es>
- Policía Nacional*. (s.f.). Obtenido de Cuerpo de Policía Nacional: <http://www.policia.es/cnp>
- Presupuestos Generales del 2016. (2016). *Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016*. B.O.E.
- Procedimiento de selección de Administración Local. (7 de Junio de 1991). *Real Decreto 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*. B.O.E.
- Proceso para ingresar en centros militares. (9 de Abril de 1996). *Orden de 9 abril 1996 por la que se aprueban las bases y circunstancias aplicables a los procesos selectivos para ingreso en los centros docentes militares de formación para acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias de la Guardia Civil*. B.O.E.
- Protección de Datos de Carácter Personal. (1999). *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*. B.O.E.
- Puchol Moreno, L. (2005). En *La venta de sí mismo: Cómo encontrar trabajo al terminar los estudios*. Diaz de Santos.
- Puchol Moreno, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Diaz de Santos.
- Real Academia Española*. (2014). Obtenido de <http://dle.rae.es>
- Reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. (20 de Abril de 2007). *Ley Orgánica 5/2007, de 20 de Abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón*. B.O.E.

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas. (26 de Noviembre de 1992). *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común*. B.O.E.

Régimen de Personal de la Policía Nacional. (2015). *Ley Organica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional*. B.O.E.

Régimen del Personal de la Guardia Civil. (28 de Noviembre de 2014). *Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil*. B.O.E.

Reglamento de Ingreso para CNP. (1989). *Orden de 24 de octubre de 1989 por la que, con carácter provisional, se desarrollan las previsiones contenidas en el Reglamento de Ingreso, Formación, Promoción y Perfeccionamiento de Funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía*. B.O.E.

Reglamento de los procesos selectivos. (2015). *Real Decreto 1069/2015, de 27 de noviembre («BOE» núm. 285, del 28) por el que se modifica el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril*. B.O.E.

Reguladora de las Bases del Régimen Local. (1985). *Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local*. B.O.E.

Satorre. (20 de Diciembre de 2014). *Rincón de la Policía de SATO*. Obtenido de <http://policia.satorre.es/>

Segovia, A. O. (2006). *Selección, Evaluación y Desarrollo de los Recursos Humanos*. Madrid: Sanz y Torres.

STS 4801/2015 (Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso 2015).

STSJ AR 2603/2007 (Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Sala de lo Contencioso. 2007).

STSJ M 15884/2014 (Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Contencioso. 2014).

Tropa y Marinería. (24 de Abril de 2006). *Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería*. B.O.E.

Uniformidad en el CNP. (2014). *ORDEN INT/430/2014., de 10 de marzo, por la que se regula la uniformidad en el Cuerpo Nacional de Policía*. B.O.E.

Valoracion como mérito en las Fuerzas Armadas. (2003). *Real Decreto 999/2003, de 25 de julio, que determina la valoración como mérito del tiempo de servicio prestado en las Fuerzas Armadas*. B.O.E.

Vertice, E. (2007). En *Selección de Personal* (pág. 3). Vertice.

Villoria Mendieta, M. (2009). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid: Tecnos.

ANEXOS

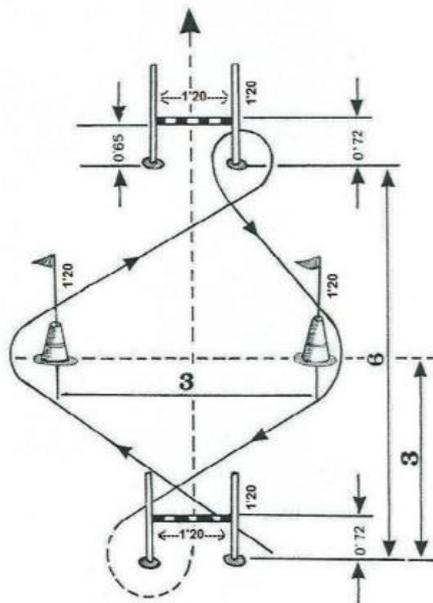
(I) A continuación, se representa una descripción de las pruebas físicas para cada cuerpo de seguridad.

En primer lugar, las pruebas correspondientes a la Policía Nacional.

A) Descripción de las pruebas de aptitud física

Primer ejercicio (hombres y mujeres)

Con la salida de pie, detrás de la línea de partida, el opositor debe realizar el recorrido que figura en el siguiente gráfico representativo. Es nulo todo intento en el que el candidato derribe alguno de los banderines o vallas que delimitan el recorrido o se equivoque en el mismo. Se permiten dos intentos sólo a los opositores que hagan nulo el primero.



Por debajo de la valla ———
Por encima de la valla - - - - -

Segundo ejercicio (hombres)

Desde la posición de suspensión pura con palmas al frente, total extensión de brazos, se realizarán flexiones rebasando totalmente la barbilla por encima de la barra y extendiendo en su totalidad los brazos sin que se permita el balanceo del cuerpo o ayudarse con movimientos de piernas. Un intento.

Segundo ejercicio (mujeres)

El ejercicio consiste en quedar, el mayor tiempo posible, en la posición que se describe: desde la posición de suspensión con palmas hacia atrás, brazos flexionados, barbilla por encima de la barra y piernas completamente extendidas y sin tocar el suelo, la opositora deberá mantenerse el mayor tiempo posible. Se da por finalizado el ejercicio en el momento que la barbilla se sitúe por debajo de la barra o se tenga contacto con ella. Un intento.

Tercer ejercicio (hombres y mujeres)

Carrera de 1.000 metros sobre superficie lisa, plana y dura. Un intento.

En segundo lugar, un cuadro que agrupa las diferentes pruebas a realizar para el ingreso a la Guardia Civil:

Prueba	Marca hombres	Marca mujeres
Velocidad 50 metros	8,30 segundos	9,40 segundos
Resistencia 1.000 metros	4 minutos 10 segundos	4 minutos 50 segundos
Potencia tren superior	18 flexiones	14 flexiones
Natación 50 metros	70 segundos	75 segundos

Y por último, las pruebas correspondientes a la Policía Local de Zaragoza.

- Trepa de cuerda lisa hasta una altura de 6 metros para los hombres y de 5 metros para las mujeres, en un tiempo máximo de 20 segundos para ambos sexos (tres intentos).
- Levantamiento de peso, 43 kg hombres y 33 kg mujeres, desde el suelo a la vertical por encima de la cabeza con brazos extendidos, tres veces consecutivas (tres intentos).

- Natación: 50 metros en estilo libre, en un tiempo máximo de 42 segundos para los hombres y de 49 segundos para las mujeres (un solo intento).
- Salto de longitud, con carrera previa, de 4,40 metros para los hombres y 3,60 metros para las mujeres (tres intentos).
- Salto de altura de 90 centímetros para los hombres y 75 centímetros para las mujeres. El salto se realizará partiendo de posición de reposo (tres intentos).
- Carrera de 1.500 metros lisos sobre pista, en un tiempo máximo de 5' 25'' para hombres y 6' 25'' para mujeres. Un solo intento.

(II) A continuación se añaden los modelos 790 correspondientes a las instancias de solicitud de admisión a pruebas de ingreso de Policía Nacional y Guardia Civil respectivamente.



MINISTERIO DEL INTERIOR
Dirección General de la Policía
 SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN EN EL
 CUERPO NACIONAL DE POLICÍA Y LIQUIDACIÓN DE LAS TASAS DE EXAMEN

MODELO
790

CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA	TASA: DERECHOS DE EXAMEN CÓDIGO TASA: 088	7900885490976
--	--	-------------------

DATOS DEL SOLICITANTE:

SEXO: H M APELL. 1: APELL. 2: NOMBRE:

D.N.I.: F. DE NACIMIENTO: N. PADRE: N. MADRE:

DOMICILIO:

PROVINCIA: LOCALIDAD: C. POSTAL:

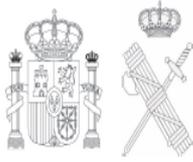
CALLE, NÚM., PISO: TELÉFONO:

DATOS DE LA CONVOCATORIA:

FECHA DE RESOLUCIÓN: ESCALA / CATEGORÍA: IDIOMA OBLIGATORIO:

IDIOMA VOLUNTARIO:

SEDES DE EXAMEN	FORMA DE ACCESO	PROMOCIÓN INTERNA
PRUEBAS FÍSICAS: <input type="text" value="AVILA"/>	LIBRE: <input checked="" type="checkbox"/>	Antigüedad Selectiva: <input type="checkbox"/>
PRUEBAS ESCRITAS: <input type="text" value="ZARAGOZA"/>	MILITAR PROFESIONAL: <input type="checkbox"/>	Concurso Oposición: <input type="checkbox"/>



MINISTERIO DEL INTERIOR
Dirección General de la Guardia Civil

SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS DE INGRESO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL PARA ACCESO A LA ESCALA DE CABOS Y GUARDIAS Y LIQUIDACIÓN DE LAS TASAS DE EXAMEN

MODELO
790

CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL	TASA: DERECHOS DE EXAMEN	 7900930716542
	CÓDIGO TASA: 093	

DATOS DEL SOLICITANTE

PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	
NOMBRE:	SEXO:	DNI:
FECHA NACIMIENTO:	PAÍS NACIMIENTO: ITALIA	
LOCALIDAD NACIMIENTO:	PROVINCIA NACIMIENTO: FUERA DE ESPAÑA	
TELÉFONO:	CORREO ELECTRÓNICO:	
PADRE:	MADRE:	
DOMICILIO NOTIFICACIÓN:		
PROVINCIA: ZARAGOZA	LOCALIDAD: ZARAGOZA	C. POSTAL: 50008

DATOS DE LA INSTANCIA

	BAREMO TOTAL	PUNTOS
---	---------------------	---------------

DATOS DE LA CONVOCATORIA

NÚMERO RESOLUCIÓN: 160/38045/2015	FECHA RESOLUCIÓN: 06 DE MAYO DE 2015
ESCALA/CATEGORÍA: CABOS Y GUARDIAS	IDIOMA: INGLES
ESTUDIOS FINALIZADOS: SELECTIVIDAD	FORMA DE ACCESO: LIBRE

DECLARACIÓN

Que formula Don LUCA JESUS D ANDREA RONDA, con documento nacional de identidad número 77218225A, aspirante a ingreso en los centros docentes de formación de la Guardia Civil para acceso a la Escala de Cabos y Guardias de dicho Cuerpo, para hacer constar:

- Que NO está privado de los derechos civiles.
- Que NO se halla procesado o tiene abierto juicio oral en algún procedimiento judicial por delito doloso.
- Que NO ha sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Que NO se halla inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas.
- Que SE COMPROMETE a portar armas, y en su caso, a llegar a utilizarlas.
- Que AUTORIZA a la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil a solicitar del Registro Central de Penados la certificación, comprobación o verificación de los antecedentes penales y manifiesta carecer de los mismos.
- Que AUTORIZA a la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil para acceder a las bases de datos de los organismos competentes y a los efectos que se establecen en la base 2.4 de la convocatoria.

El abajo firmante solicita ser admitido a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y a tal efecto DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne las condiciones exigidas en la Base de la Convocatoria anteriormente citada.

Espacio reservado para la Jefatura de Enseñanza	Fecha de entrada:/...../.....	EL INTERESADO:
	Sello dependencia receptora	