

Oferta de Empleo Público de 2010.

CUERPO/CATEGORIA: Funcionarios Superiores de la
Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

ESCALA/ESPECIALIDAD: Escala Superior de
Administración, Administradores Superiores.

TURNO: Libre

CONVOCATORIA: BOA 29/10/2010

EJERCICIOS: Primero, segundo y cuarto.

ADMINISTRADORES SUPERIORES OEP 2010
PRIMER EJERCICIO
14-mayo-2011

TEMA 1: Sector público empresarial aragonés: delimitación conceptual, régimen jurídico e incidencia en el endeudamiento.

TEMA 2: El nuevo régimen en Aragón en las rupturas de convivencia de los padres.

Emploi et politique sociale

Les économies modernes sont fondées sur la connaissance, plutôt que sur l'exploitation des matières premières ou le travail physique. Pour affronter la concurrence des économies émergentes, l'Europe doit créer les emplois nécessaires au dynamisme d'une société fondée sur la connaissance. Cela nécessite d'investir dans l'enseignement, dans les sciences et dans une politique de l'emploi à même de s'adapter aux changements et d'aider l'UE à traverser la crise économique mondiale. Les pays de l'UE coopèrent étroitement pour relever ces défis, en définissant ensemble des objectifs et des politiques qui se renforcent mutuellement.

Favoriser la croissance et l'emploi

Si leur emploi est menacé par la mondialisation, l'UE peut les aider à se former à un autre métier.

La stratégie de l'UE visant à créer durablement de la croissance et des emplois, appelée «stratégie de Lisbonne», encourage l'innovation au sein des entreprises et l'investissement dans le capital humain afin de mettre en place une véritable société de la connaissance. Elle donne la priorité à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, ainsi qu'à la promotion des activités de recherche et développement.

Cette stratégie s'efforce également d'attirer plus de personnes sur le marché de l'emploi, de prolonger la durée de la vie active pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie, de renforcer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, d'améliorer la formation et les compétences, et d'adapter les systèmes de protection sociale aux enjeux de l'innovation, de la mondialisation et de la mobilité. Cette nouvelle approche doit associer la flexibilité et la mobilité sur le marché de l'emploi à des garanties solides en matière de protection sociale.

La stratégie de Lisbonne est revenue au premier plan lorsque la crise économique a frappé l'Europe, en 2008. Si ses principes sont appliqués, elle accélérera la reprise en favorisant la demande et en rétablissant la confiance dans l'économie européenne. L'UE a également adopté des mesures afin d'atténuer les conséquences à court terme de la crise sur l'emploi et d'améliorer les perspectives d'emploi à long terme en veillant à une meilleure adéquation entre les qualifications et les emplois proposés, ainsi qu'en anticipant les besoins du marché du travail. Par exemple, si les travailleurs sont trop nombreux dans l'industrie textile, mais que l'on s'attend à un déficit de main-d'œuvre dans le secteur touristique, un programme de reconversion professionnelle pourrait être proposé aux travailleurs du textile.

Préserver les droits et les avantages sociaux des travailleurs

La création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité ne doit pas se faire à n'importe quel prix. L'Union européenne a toujours eu pour objectif de garantir un environnement de travail décent dans toute l'Europe et de protéger les droits des travailleurs — cette ambition reste d'actualité. Elle a adopté des règles communes imposant à tous des normes minimales en matière de conditions de travail, de licenciements collectifs, de travail temporaire ou à temps partiel, de santé et de sécurité sur le lieu de travail, de congé parental et de maternité, d'égalité de rémunération à travail égal et de protection contre le harcèlement sexuel.

Le dialogue social entre les représentants des travailleurs et les employeurs est également un des piliers de la politique de l'Union européenne. La qualité des relations

entre les partenaires sociaux renforce la protection des travailleurs tout en contribuant à la compétitivité. La Commission européenne encourage par ailleurs les entreprises à assumer leurs responsabilités sociales en intégrant les préoccupations d'ordre social et écologique à leurs activités.

L'Union européenne dispose de systèmes de sécurité sociale très développés, qu'il n'est pas question de démanteler. Il faut toutefois veiller à ce que les mécanismes de protection sociale ne découragent pas le travail. Les dirigeants européens considèrent que la pension et la qualité des soins de santé sont des droits fondamentaux, dont le coût doit cependant rester supportable. L'adaptation des systèmes de protection sociale à l'économie moderne est une question particulièrement pertinente dans les périodes de récession, durant lesquelles le risque de perdre son emploi et de dépendre de la protection sociale augmente pour un grand nombre de travailleurs.

Employment and Social Affairs

Modern economies are based on knowledge rather than raw materials or physical labour. To do well in the face of competition from new emerging economies, Europe must create the jobs needed by a dynamic, knowledge-based society. This requires investments in education and in science, as well as in employment policies geared to keep up with the pace of change and see the EU through the global economic crisis. EU countries work closely together to meet these challenges, sharing objectives and policies which are mutually supportive.

Creating growth and jobs

The EU's strategy for creating growth and jobs in a sustainable manner, known as the Lisbon Strategy, promotes innovation within businesses and investment in people to create a knowledge-based society. The focus is on lifelong learning and promoting research and development.

The strategy also seeks to attract more people into employment, keeping them in work longer as life expectancy rises, improving the adaptability of workers and enterprises, providing better education and skills and adapting social protection systems to the challenges of innovation, globalisation and mobility. The new approach must combine flexibility and mobility in labour markets with robust social security safety nets.

The Lisbon Strategy took on a new importance when an economic crisis hit Europe in 2008. If adhered to, it will help recovery by boosting demand and restoring confidence in the European economy. The EU has also devised measures addressing the short-term employment impact of the economic crisis and improving the long-term job prospects of the EU workforce by better matching jobs to vacancies and by anticipating labour market needs. For example, if there is a current surplus of textile workers but a foreseeable shortage in the tourist industry, textile workers could be retrained.

Preserving workers' rights and social protection

The drive for more and better jobs is not at any cost, however. The Union's long tradition of ensuring a decent working environment throughout the EU and of protecting workers' rights continues to hold good. Common standards for all cover minimum rules on working conditions, collective redundancy, part-time and temporary work, health and safety at work, maternity and parental leave, equal pay for equal work, and protection against sexual harassment.

Social dialogue between worker representatives and employers is also a cornerstone of EU policy. Sound labour relations strengthen worker protection, while at the same time contributing to competitiveness. In addition, the European Commission encourages corporate social responsibility, which requires companies to take social and environmental concerns into account when doing business.

The EU has also advanced social welfare systems and there is no question of jettisoning these, although safety nets should not be a disincentive to work. EU leaders have also agreed that pensions and quality health care are basic rights, though the cost must be sustainable. The challenge of adapting social protection to a modern economy is especially pertinent during an economic downturn, when a relatively large number of people are facing the prospect of redundancy and dependency on welfare.

ADMINISTRADORES SUPERIORES

CUARTO EJERCICIO. SUPUESTO PRÁCTICO

La Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Aragón ha contratado el suministro denominado "adquisición de material para la extracción de sangre al vacío a los animales objeto de campañas de saneamiento", por importe de 98.566 euros.

A la licitación se presentan las empresas Suministros Siglo XXI S.A., Laboratorios Costa S.A. y Corporación Clínica, S.L., resultando adjudicataria la empresa Suministros Siglo XXI y siendo notificada la adjudicación a todos los licitadores con fecha 18 de marzo de 2011. El contrato correspondiente es formalizado en plazo.

Con fecha 18 de junio de 2011, la empresa Laboratorios Costa, que obtuvo la segunda mejor puntuación, teniendo conocimiento de que el funcionario técnico que elaboró el informe para la Mesa de Contratación es el administrador único de la adjudicataria, presenta escrito impugnando la adjudicación.

Por su parte, con fecha 31 de marzo de 2011, la empresa Cooperativa Farmacéutica, concedora del mismo hecho, también solicita la anulación del contrato.

CUESTIONES

1ª. ¿Qué calificación debe darse a los escritos de las empresas Laboratorios Costa y Cooperativa Farmacéutica? ¿Deben ser admitidos a trámite? ¿Procede su estimación?

2ª. Si la impugnación formulada por Laboratorios Costa fuese estimada en vía administrativa, ¿la anulación de la adjudicación conllevaría la del contrato? ¿Y la de la licitación?

3ª. ¿Puede tramitarse esta contratación mediante el procedimiento simplificado? Señale en todo caso su normativa de regulación y el ámbito subjetivo y objetivo de aplicación del mismo, así como su naturaleza jurídica.

4ª. Paralelamente al escrito en que impugna la adjudicación, Laboratorios Costa presenta otro escrito en el que solicita una indemnización de 5.712 euros por daños y perjuicios. Exponga el marco normativo de la responsabilidad de la Administración en el presente supuesto.

5ª. Laboratorios Costa fundamenta su pretensión en que una actuación ilegal de la Administración siempre genera su responsabilidad. Valore este argumento.

6ª. Previa audiencia al interesado, y sin más trámites, el Secretario General Técnico del Departamento desestima la petición de indemnización. ¿Qué recursos cabría contra la resolución desestimatoria y con qué argumentos?

7ª. ¿Puede exigirse algún tipo de responsabilidad económica al funcionario técnico que elaboró el informe para la Mesa de Contratación? ¿Quién podría hacerlo?

8ª. ¿Cómo tipificaría la conducta del funcionario a efectos disciplinarios? Indique la normativa de aplicación.

9ª. ¿Qué plazo de prescripción tiene la Administración para perseguir la comisión de la falta y para imponer una sanción, y cuando comenzaría a contar? ¿Existe un plazo de caducidad para tramitar el procedimiento disciplinario?

10ª. De imponerse finalmente una sanción disciplinaria, ¿en qué casos y a qué órgano de representación sindical del empleado debe ser notificada?
Y si fuese personal laboral, ¿en qué supuestos y a qué órgano de representación deben comunicarse las sanciones disciplinarias?