

Incluye



Papel

Digital

■ **EL CONSULTOR**
DE LOS AYUNTAMIENTOS

Manual para la impugnación de pruebas de acceso a la función pública

Oscar Jiménez

Manual para la impugnación de pruebas de acceso a la función pública

Óscar Jiménez

© Óscar Jiménez Moriano, 2021
© Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Wolters Kluwer
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es
<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: Junio 2021

Depósito Legal: M-18435-2021
ISBN versión impresa con complemento electrónico: 978-84-7052-854-5
ISBN versión electrónica: 978-84-7052-855-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

CAPÍTULO VI

EL PROCEDIMIENTO DE CONCURRENCIA COMPETITIVA

Sumario

1. Requisitos previos al proceso selectivo
 - 1.1. La relación de puestos de trabajo
 - 1.2. La oferta de empleo público
2. Las bases de la convocatoria
 - 2.1. Consideraciones preliminares
 - 2.2. Impugnación de las bases de la convocatoria. Regla general y actos nulos de pleno derecho
 - 2.3. La revisión de oficio
 - 2.4. Impugnación de las bases por contrarias al Derecho de la Unión Europea

1. REQUISITOS PREVIOS AL PROCESO SELECTIVO

Antes de entrar en el análisis del proceso de acceso al empleo público es preciso examinar dos exigencias legales previas a la convocatoria en sí misma, que son la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento equivalente y, por otro lado, la Oferta de Empleo Público.

1.1. La relación de puestos de trabajo

(I). Se trata de un instrumento básico para una adecuada planificación en materia de recursos humanos. Su finalidad es reflejar la estructura organizativa adecuada a las funciones propias de los distintos departamentos y centros ges-

tores, que permita un funcionamiento más eficaz frente a las demandas de los ciudadanos.

Señala el artículo 74 del EBEP que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Por su parte, el art. 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma de la Función Pública prevé que las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Estas relaciones comprenden, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo de personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual, así como los de aquellos otros que pueden desempeñarse por personal laboral. Se ha de indicar en ellas la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Por lo que respecta al ámbito estatal, la Orden de 2 de diciembre de 1988 que regula las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado, en su artículo 4 únicamente exige la elaboración de la RPT por el respectivo departamento ministerial y su aprobación por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

(II). Debe distinguirse entre los conceptos de plantilla y relación de puestos de trabajo. Sobre la interpretación del concepto plantilla se ha pronunciado nuestra jurisprudencia.

1. Así la STS de 16 de noviembre de 2001, recurso de casación 7185/1997, FJ 7º declaró que la plantilla es un instrumento de ordenación del personal que se presenta como una típica manifestación de la potestad organizatoria del Ayuntamiento a confeccionar anualmente a través del presupuesto. Concluyó en el mismo FJ séptimo que no era preciso que «la modificación de la plantilla deba someterse a la negociación con los Sindicatos a través de la Mesa de negociación» al entenderla excluida de las materias aludidas en el art. 32 de la Ley 9/1987 y si incluirla entre las que, en aplicación del art. 34.2 de la misma Ley,

requiere el sometimiento a informe en los términos de los arts. 30 y 31.2. al preponderar los «aspectos organizatorios y presupuestarios propios de la potestad organizatoria municipal».

2. La anterior doctrina es reiterada en la STS de 20 de octubre de 2008, recurso de casación 6078/2004, FJ 3º, si bien añade un aspecto relevante. Y es que (FJ 4º) supondría vulneración del derecho a la negociación colectiva si la aprobación de las plantillas permitiera la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, transformando «la naturaleza de dos puestos de trabajo, que pasan de estar reservados a funcionarios de carrera, a ser personal eventual».

3. En la STS de 17 de julio de 2012, recurso de casación 3547/2011 se toma en cuenta el art. 90.1 LBRL y el 126.1. del TRRL para afirmar en su FJ 4º que «la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo».

Todo ello en el ámbito de la impugnación en instancia de una RPT, aunque, como recalca el inciso final del FJ 4º, los preceptos denunciados como infringidos se refieren a la plantilla y no a la Relación de Puestos de Trabajo.

La conexión entre plantilla y Presupuesto, dispuesta por la LRBRL (art. 90) y el TRRL (arts. 126 y 127), responde a la finalidad de que todos los puestos de trabajo de la Entidad local cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos; y esta finalidad, en el caso litigioso, ha de considerarse alcanzada desde el momento en que hubo simultaneidad en la aprobación de la Plantilla y la aprobación provisional del Presupuesto y, posteriormente, esta última quedó definitivamente aprobada por no haber sido estimadas las alegaciones que fueron presentadas.

Insiste la Sentencia de 17 julio 2012, en su FJ 4º que «establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos, etc., de cada puesto de trabajo, es claro que no puede modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la plantilla», que es un instrumento distinto.

(III). Respecto a su naturaleza jurídica, y en concreto a si la RPT es un acto administrativo plúrimo o un reglamento, «lo procedente es la caracterización como acto, y no como norma o disposición general. Tal caracterización como acto, según se ha expuesto antes, es por lo demás la que ha venido proclamándose en la jurisprudencia (por todas reiteramos la cita de las sentencias de 19 de junio de 2006 y la de 4 de julio de 2012 y 10 de julio de 2013), aunque lo fuera en referencia al plano sustantivo, al diferenciarlo del procesal». Y en tal caso prosigue mencionando que «en la referida Sentencia de 19 de junio de 2006

(F.D. 3º) ya se afirmaba respecto de las RRPPT la falta «de la nota de generalidad y demás caracteres propios de las disposiciones reglamentarias».

En esa misma línea argumental de falta de la nota de generalidad y demás caracteres propios de las disposiciones reglamentarias se insiste en la Sentencia de 4 de julio de 2006 y en la Sentencia de 10 de julio de 2013 —Recurso de casación n.º 2598/2012, F.D. 4º—, en las que se expone la problemática línea evolutiva de la jurisprudencia. Es criterio asentado en la doctrina y en la jurisprudencia, para la distinción entre el acto y la norma, el que se centra en la consideración de si el acto de que se trate innova o no el ordenamiento jurídico, integrándose en él, con carácter general y abstracto, y siendo susceptible de ulteriores y sucesivas aplicaciones; o si se trata de un acto ordenado que no innova el ordenamiento, sino que es un acto aplicativo del mismo, en cuya aplicación se agota la eficacia del acto. Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella.

1.2. La oferta de empleo público

(I). Es el listado en el que se definen las plazas que se van a ofertar para incorporar nuevo personal en las Administraciones públicas, en función de sus necesidades, prioridades y disponibilidades presupuestarias.

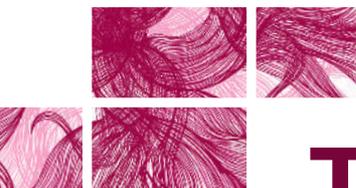
Se halla regulada en el artículo 70 del EBEP, que regula tres cuestiones relacionadas con las ofertas de empleo público: (i) contenido obligatorio (ii) formalidades y (iii) contenido potestativo.

1. Contenido obligatorio. La oferta de empleo público regulará las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años (art. 70.1 EBEP).

2. Formalidades. La oferta de empleo público o instrumento similar se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, y deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente (art. 70.2 EBEP).

3. Contenido potestativo. La oferta podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos (ap. 3 art. 70 EBEP).



Tras un período de sequía en la convocatoria de procesos de empleo público, los últimos años están siendo especialmente pródigos en ofertas de esta naturaleza. Resulta especialmente relevante la previsión de que la tasa de reposición del año 2021 vaya a ser del 100%, lo que supone que todas las plazas que se desocupen van a quedar cubiertas por nuevos empleados públicos.

Este aumento cuantitativo de los procesos de selección públicos prefigura un horizonte de litigiosidad en el que la formación de los operadores jurídicos va a ser esencial para dirimir las controversias que se puedan ir suscitando en los diferentes procesos selectivos. Jueces, abogados, funcionarios, opositores, academias... necesitan de una obra práctica que aborde el estudio de las cuestiones más conflictivas que, en ocasiones, se presentan en los procesos de concurrencia competitiva. Este es precisamente el objeto que preside la obra que el lector tiene en sus manos: un manual en el que se examina el Estatuto Básico del Empleado Público, pero sobre todo el desarrollo jurisprudencial de su articulado.

Al propio tiempo, el candidato de un proceso selectivo que se ha visto privado de sus derechos encontrará también en este manual los argumentos, muchas veces desarrollados a través de formularios, que le permitirán articular sus pretensiones con un criterio jurídico riguroso y solvente.

Esta obra recoge un compendio de la jurisprudencia esencial y actualizada sobre concursos y oposiciones, apoyado en un catálogo de formularios en el que se contienen, por un lado, impugnaciones y recursos frente a eventuales reclamaciones en el propio proceso selectivo, y por otro, escritos de demanda y de contestación a la demanda útiles ya en el proceso contencioso-administrativo.



ACCESO ONLINE A SMARTECA:
consulte página inicial de la obra

