

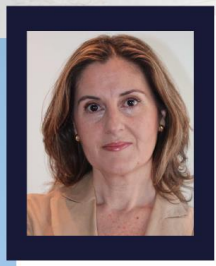
JORNADAS ALEL

II Encuentro de titulares de asesorías jurídicas locales

Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización



Jueves, 2 de marzo
9:30 - 10:30



Ana Barrachina Andrés
*Letrada del Gabinete Técnico
del Tribunal Supremo.*
Vicepresidenta de ALEL



Miguel Rodríguez Santiago
*Letrado del Ayuntamiento
de Las Palmas de Gran Canaria*

Organizan:



Impulsa:



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización

Ponentes: Ana Barrachina Andrés y Miguel Rodríguez Santiago

Organiza:



Impulsa:





Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.



★ Disposición Administrativa No Asimilable



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

I.- COMPOSICIÓN DE LUGAR:



ABUSO EN LOS NOMBRAMIENTOS

- FUNCIONARIOS INTERINOS O PERSONAL INDEFINIDOS NO FIJO.
- FUNCIONES ORDINARIAS, ESTABLES, PERMANENTES Y ESTRUCTURALES.
- ARCAICA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
- VISIÓN CORTOPLACISTA DE SOLUCIONES.
- POLITIZACIÓN.
- LITIGIOS EN RECLAMACIÓN DE FIJEZA.
- ... NECESIDAD DE UN PUNTO Y APARTE.



DIRECTIVA COMUNITARIA 1999/70/CE

- **Cláusula 5ª del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada**, obliga a los Estados miembros a adoptar determinadas medidas para evitar la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- **Finalidad última** sancionar y estimular al empleador para que no incurra en dichas prácticas, a la vez que proteger al empleado que se encuentra en una situación de desamparo e incerteza.



SENTENCIAS DEL TRIBUNALES ESPAÑOLES Y DEL TJUE

- **Sentencia del Tribunal Supremo nº 1426/2018**: la solución sancionadora no es la conversión de la relación temporal en una relación definitiva sino la subsistencia y continuación de tal relación de empleo.
- **Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 (TJCE 2020, 17)**: no imposición de transformación en indefinidos y no corresponde al TJUE la interpretación del derecho interno.
- **sentencias TSJ Galicia (Contencioso), sec. 1ª, de 26 de septiembre de 2018 y en sentencia nº 106/2022, de 16 de febrero de 2022, en el recurso 172/2021** ello no significa que quien habiéndose hallado en una situación de interinidad objetivamente abusiva no pueda, por las vías ordinarias de la responsabilidad patrimonial de la Administración, reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que aquel hecho le haya producido



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

DISPOSICIONES APLICABLES:

GENERAL

- **Ley 30/1984, de 2 de agosto**, de medidas para la Reforma de la Función Pública.
- **Ley 7/1985, de 2 de abril**, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- **Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril**, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local
- **Real Decreto 896/1991, de 7 de junio**, establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local
- **Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo**, Reglamento General de Ingreso de Personal de la Administración, Provisión de Puestos y Promoción
- **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
- **Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas**

ESPECÍFICA

- **Disposición transitoria cuarta**, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Consolidación de empleo temporal
- **Artículo 19 Uno 6** de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (*1º proceso de estabilización del empleo público*).
- **Artículo 19 Uno 9** de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (*2º proceso de estabilización del empleo público*).
- **Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- **Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

COMPLEMENTARIA

- **Acuerdo sindical relativo al Plan de choque** para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021
- **RESOLUCIÓN, de 1/04/2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública** sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- **Consulta 157/2022, de 4/07/2022, de la Directora General de Función Pública** sobre criterio a seguir en la aplicación de los plazos legales previstos en la Ley 20/2021
- **RESOLUCIÓN, de 14/11/2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública** sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la ley 20/2021, de 28 de diciembre



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.



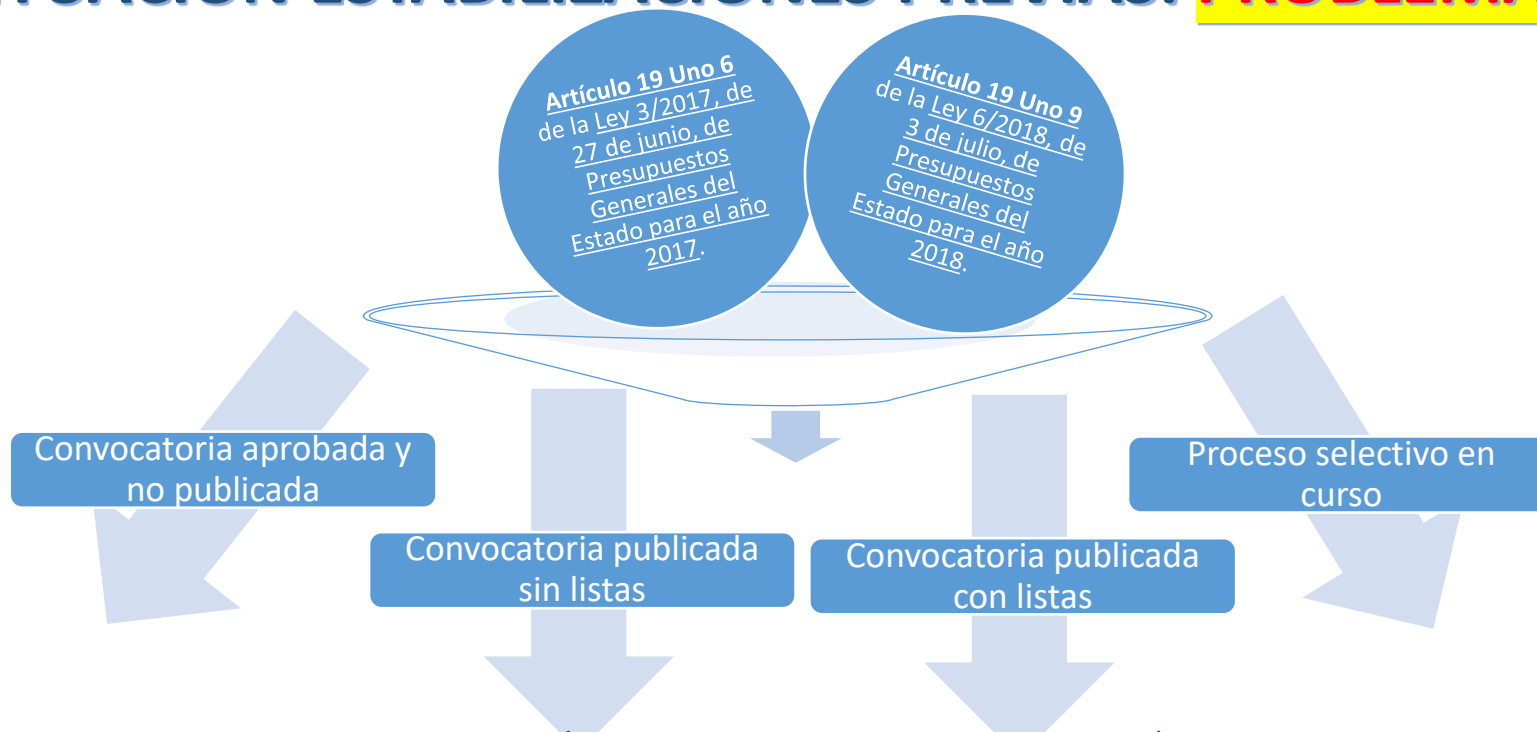
Artículo 103. EXIGE a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con **GARANTÍA DE OBJETIVIDAD e IMPARCIALIDAD** y con sometimiento al **PRINCIPIO DE EFICACIA**.

Artículos 23.2 y 103.3, el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de **IGUALDAD** y de acuerdo con los principios de **MÉRITO** y **CAPACIDAD**.



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

II.- SITUACIÓN ESTABILIZACIONES PREVIAS: PROBLEMA 1



Art. 2.1: .../...

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las **PLAZAS AFECTADAS POR LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN** previstos en las LPGE2017 y LPGE-2018, **SERÁN INCLUIDAS** dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, **siempre que hubieran estado incluidas** en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización **y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley**, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

Disp.Transt.1ª Ley 20/21, PLAZO DE RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL YA CONVOCADOS. Los **PROCESOS SELECTIVOS** para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el [artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado \(EDL 2017/112329\)](#) para el año 2017 y 19.Uno.9 de la [Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado \(EDL 2018/110399\)](#) para el año 2018, **DEBERÁN FINALIZAR ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2024.**



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

III.- OBJETIVOS DE LA LEY 20/21:

TASA DE REPOSICIÓN ADICIONAL A LA ORDINARIA, que no necesariamente significa nuevo ingreso (*podrían cubrirse por promoción o movilidad interna paralelo*).

ALCANZAR UNA TEMPORALIDAD ESTRUCTURAL no superior al 8% del total de efectivos.

EVITAR UN USO ABUSIVO de las figuras de empleo temporal para ejercer funciones de carácter permanente o estructural.

Nueva regulación del funcionario interino

Regulación del personal laboral temporal

Responsabilidades

Nulidad de acuerdos contrarios

POTENCIACIÓN DE LA ADOPCIÓN DE HERRAMIENTAS Y UNA CULTURA de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

ESTABLECIMIENTO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA para el personal temporal en activo que no supere la estabilización.

POTENCIAR "PLANES DE ORDENACIÓN RR.HH.", Art.69 TREBEP

CUMPLIMIENTO de Oferta, Bases, Convocatorias y Ejecución en unos **PLAZOS PERENTORIOS**.

OEP: 1/VI/2022

artículo 2.2

CONVOCATORIAS: 31/XII/2022

artículo 2.2

RESOLUCIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS: 31/XII/2024

artículo 2.2



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

IV.- CONFECCIÓN DE LA OEP:

ORDINARIA ↓

Artículo 70 TREBEP. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

1. Las **necesidades de recursos humanos**, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso **serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar** de gestión de la provisión de las necesidades de personal, 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**.
2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, **deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente**.
3. La Oferta de empleo público o instrumento similar **podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos**.

EXTRAORDINARIA ↓

Artículo 2.1 Ley 20/21. AUTORIZA UNA TASA ADICIONAL PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

CONCURSO-OPOSICIÓN:

ESTABILIZACIÓN SE
REFIERE **A PLAZAS
ESTRUCTURALES**,

**NO INCREMENTO
PRESUPUESTO**

artículo 2.5

PLAZAS OCUPADAS,
INDEPENDIENTEMENTE
DE SI HAN SIDO UNA O
VARIAS PERSONAS

**AL MENOS EN LOS 3
AÑOS ANTERIORES AL
31/12/2020**

CONCURSO:

D.Ad.6ª Ley 20/21. CONVOCATORIA EXCEPCIONAL EMPLEO TEMPORAL.

**PLAZAS OCUPADAS, Y DEMÁS
REQUISITOS APARTADO 1**

**CARÁCTER TEMPORAL
ININTERRUMPIDAMENTE,**
ANTES DEL 1/01/2016

D.Ad.8ª Ley 20/21. IDENTIFICACIÓN DE LAS PLAZAS A INCLUIR.

ADEMÁS INCLUIRÁN las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

IV.- CONFECCIÓN DE LA OEP: **PROBLEMA 2**: plazas DA 6 y plazas DA 8. ¿Se solapan con las plazas de las estabilizaciones 2017-2018? **La querencia del concurso**

Convocatoria **excepcional** de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas **convocarán**, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de **concurso**, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

ESTAS PLAZAS SE PUEDEN SOLAPAR CON LAS PLAZAS DE LAS ESTABILIZACIONES 2017 Y 2018

LPGE 2017

- ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016 (desde 31/12/2013)

LPGE 2018

- ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 (desde 31/12/2014)

Ley 20/2021

- ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

- OBSERVACIONES -

- ✓ SE ESTÁ HABLANDO DE ESTABILIZAR PLAZAS, NO DE PUESTOS, NI DE PERSONAS.
- ✓ LAS PLAZAS SE RECOGEN EN LA PLANTILLA QUE SE APRUEBA CON EL PRESUPUESTO.
- ✓ SE REPARTE ENTRE CUERPOS, ESCALAS, SUBESCALAS, CLASES Y CATEGORÍA EN LO FUNCIONARIAL, Art. 167 RD.Ltivo. 781/86.
- ✓ PARA LA ARTICULACIÓN DE ESTOS PROCESOS SELECTIVOS SE EXPRESA “podrá ser objeto de negociación”.
- ✓ ¿SE CONTEMPLA ALGUNA RESERVA PARA TURNO DE DISCAPACITADOS?
- ✓ ¿SE AUTORIZA UN CAMBIO DE VÍNCULO?



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

V.- NEGOCIACIÓN DE BASES GENERALES Y ESPECÍFICAS: PROBLEMA 3

Artículo 37 TREBEP. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: .../...

c) Las **normas que fijen los criterios generales** en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. .../...

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público. .../...

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes: .../...

e) La **regulación y determinación concreta**, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

SSTS, Rec. 10311/2003, de 21 de abril de 2008; STS, Rec. 225/1999, de 4 de febrero de 2002; STS, Rec. 355/1996, de 1 de marzo de 1999 "(...) el art. 37.1.c) EBE , que establece que deben ser objeto de negociación colectiva «las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos».
La negociación recae en este supuesto sobre las normas que regulen esos criterios generales e instrumentos a los que alude el precepto. Tales normas podrán tener rango de ley (en cuyo caso estaríamos ante una actividad prelegislativa), o bien ser normas reglamentarias. (...), no se trata de una negociación sobre actos de aplicación de esas normas. Se constata que son objeto de negociación las normas que regulan el acceso, la carrera, la promoción, etc., pero no las convocatorias concretas de selección, promoción y provisión (...), que están excluidas justamente de la negociación por el art. 37.2.e) EBEP".



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

PROBLEMA 4



VI.- SISTEMAS DE SELECCIÓN:

1.- CONCURSO-OPOSICIÓN:

FASE OPOSICIÓN

valoración de un 60% de la puntuación total

Pueden **NO SER ELIMINATORIOS** los ejercicios artículo 2.4

Deberá fijarse la **PUNTUACIÓN DIRECTA MÍNIMA** para superar la fase de oposición

FASE CONCURSO

valoración de un 40% de la puntuación total

Se tendrá en cuenta mayoritariamente la **EXPERIENCIA** en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate

Se valorará **SERVICIOS PRESTADOS** a la Administración, pero también se podrá valorar otro tipo de méritos profesionales o académicos

Méritos profesionales, que supondrán un máximo de un 90% de la puntuación

Méritos académicos u otros méritos, que supondrán como mínimo un 10% de la valoración de la fase de concurso

2.- CONCURSO:

Méritos profesionales, no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima

Méritos académicos u otros méritos, no podrán suponer menos de un 40%

Cabe exigir cumplimiento de otros requisitos específicos, como **pruebas psicotécnicas o físicas**, que guarden relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar, siendo de aplicación en dichas convocatorias los requisitos generales y específicos de acceso al empleo público del ámbito de que se trate y que vengan establecidos por la normativa básica, autonómica o sectorial en la materia.

¿Edad como requisito?

¿Pruebas médicas?



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

¿CABRÍA APLICAR LA REGULACIÓN DE CONCURSOS ESPECÍFICOS?

Artículo 45 Real Decreto 364/1995. Concursos específicos

1. Cuando, en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, así se determine en las convocatorias, los **CONCURSOS PODRÁN CONSTAR DE DOS FASES**.
 - ✓ En la primera se **valorarán los MÉRITOS enunciados en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1** del artículo anterior conforme a los criterios establecidos en el mismo.
 - ✓ La segunda fase **consistirá en la COMPROBACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS ESPECÍFICOS adecuados a las características de cada puesto**.
 - ✓ A tal fin **podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas**, que deberán especificarse necesariamente en la convocatoria.
2. En estos supuestos, **en la convocatoria figurará la descripción del puesto de trabajo**, que deberá incluir las **especificaciones derivadas de la naturaleza de la función encomendada al mismo y la relación de las principales tareas y responsabilidades que lo caracterizan**. Asimismo, **deberá fijar los méritos específicos adecuados** a las características de los puestos mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.
3. Las convocatorias **fijarán las puntuaciones máximas y mínimas** de las dos fases.
4. **En su caso, la memoria consistirá** en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño a juicio del candidato, con base en la descripción contenida en la convocatoria.
 Las **entrevistas versarán** sobre los méritos específicos adecuados a las características del puesto de acuerdo con lo previsto en la convocatoria y en su caso, sobre la memoria, pudiendo extenderse a la comprobación de los méritos alegados.
 Los aspirantes con alguna discapacidad podrán pedir en la solicitud de participación las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las entrevistas.
5. La valoración de los méritos deberá efectuarse mediante **puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración**, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.
6. La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

VII.- DESEMPATE:

Deben establecerse **REGLAS DE DESEMPATE** de acuerdo con lo establecido por la normativa que sea aplicación al ámbito correspondiente.

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, Reglamento General de Ingreso de Personal de la Administración, Provisión de Puestos y Promoción

CAPITULO II.

Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

Artículo 44 Real Decreto 364/1995. Méritos

1. En los concursos DEBERÁN VALORARSE LOS MÉRITOS ADECUADOS A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS ofrecidos, ASÍ COMO LA POSESIÓN DE UN DETERMINADO GRADO PERSONAL, la VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO, los CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO SUPERADOS y la ANTIGÜEDAD, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Sólo podrán valorarse los MÉRITOS ESPECÍFICOS ADECUADOS A LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA PUESTO que se determinen en las respectivas convocatorias.
- b) El GRADO PERSONAL CONSOLIDADO SE VALORARÁ, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.
- c) La VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO DEBERÁ CUANTIFICARSE según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel y, alternativa o simultáneamente, en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados.
- d) Únicamente se valorarán los CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO EXPRESAMENTE INCLUIDOS en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.
- e) La ANTIGÜEDAD SE VALORARÁ POR AÑOS DE SERVICIOS, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios. .../...

4. En CASO DE EMPATE en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado 1 del presente artículo, por el orden expresado. De PERSISTIR EL EMPATE se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa Y, EN SU DEFECTO, al número obtenido en el proceso selectivo. .../...



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

VIII.- ASIGNACIÓN DE PUESTOS:

ASIGNACIÓN PUESTOS CONCRETOS

UTILIZANDO vacantes preexistentes, o dando de alta nuevos puestos

La **OCUPACIÓN** es en Adscripción Definitiva

CABE OFERTAR en concurso de traslados a funcionarios o laborales fijo con carácter previo

No obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios o funcionarias de carrera o personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso.

LA ELECCIÓN DE LA PLAZA depende de si la convocatoria preveía:

- ✓ Acceso a cuerpo o escala o categoría laboral.
- ✓ Acceso a determinadas plazas.
- ✓ Elección por el aspirante en función puntuación obtenida.



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

LA JURISPRUDENCIA HA SIDO CLARA PARA LOS PROCESOS EXCEPCIONALES DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN

RECHAZAN LA ADMISIÓN DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE LA SUBESCALA de auxiliar administrativo en Ayuntamientos de población inferior a los 100.000 habitantes. *Tribunal Supremo, sala de lo contencioso-administrativo, en su sentencia de 18 de mayo de 2011 (rec. n.º 3013/2008).*

DISCRIMINA LA PUNTUACIÓN EN FUNCIÓN DE SI LA EXPERIENCIA SE HA ADQUIRIDO EN LA ADMINISTRACIÓN CONVOCANTE o EN OTRA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. *el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de abril de 2012, rec. n.º 7091/2010), continúa con la línea jurisprudencial de considerar que no es jurídicamente admisible valorar solo la experiencia adquirida en determinada entidad o administración pública con exclusión de otras, si la función o tareas son objetivamente idénticas. < No importa "dónde" sino "qué y cómo" se presta. >*

INCLUSO EN LA EMPRESA PRIVADA, Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 643/2015 de 30 oct. 2015, Rec. 134/2012«...la conclusión que se extrae es la obtenida en la sentencia recurrida, esto es, que no existe justificación alguna que permita considerar que la experiencia obtenida en una administración comarcal pueda valorarse en el doble que la adquirida en otra administración o el cuádruple que la propia de la empresa privada, porque no es objetivamente aceptable ni se da explicación alguna de que por las tareas a desarrolla en la Comarca; por la responsabilidades que pueda haber en ella para los puestos de que se trata o por las específicas competencias en la Comarca; o la aludida, y no explicitada, singularidad del territorio de la Comarca de que se trata, pueda realmente un empleado de la Comarca tener mucha mayor experiencia a valorar que un empleado de otra Administración o de la empresa privada»

FALTA DE MOTIVO POR EL QUE EL MISMO TRABAJO DEBA VALORARSE DE TAN DIFERENTE MANERA CUANDO DE LO QUE SE TRATA ES DE APRECIAR LA EXPERIENCIA, o sea los servicios prestados, cuando sus funciones son idénticas o similares en el mismo o similar puesto de trabajo, y añadimos, o cuerpos y escalas. *Tribunal Constitucional (STC 281/1993), y es más, estas prácticas también han sido censuradas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea desde la perspectiva de la libertad de circulación de trabajadores (sentencia de 23 de febrero de 1994, Scholz contra Universidad de Cagliari, asunto C-419/92, y en esta línea las posteriores sentencias del Tribunal de Justicia de 12 de mayo de 2005 y 26 de octubre de 2006, Comisión contra Italia*



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

Sentencia 1328/2022, de 18 de octubre de 2022, del Tribunal Supremo, Sala Tercera Rec. nº 2145/2021, ha resuelto un interesante caso sobre diferente valoración de méritos, en el que se baremaban de forma distinta idénticos servicios prestados para la administración. (*bases de convocatoria de la Diputación Provincial de Málaga*)

- ✓ NULIDAD DE LAS BASES QUE ESTABLECEN UNA DIFERENTE VALORACIÓN DE MÉRITOS IDÉNTICOS la experiencia en puestos de trabajo objeto de la convocatoria se valoraba el doble (0,24 puntos por mes completo de servicio) , en relación a la adquirida en plazas que no eran objeto de la convocatoria (0,12 puntos por mes completo de servicio).
- ✓ POSIBILIDAD DE IMPUGNACIÓN INDIRECTA de las bases de la convocatoria.
- ✓ AVALA QUE LOS CANDIDATOS APROBADOS Y POSIBLES PERJUDICADOS por la anulación de las bases que establecen la **diferente valoración de méritos, conserven su plaza**; [sentencias n.º 1046/2022, de 20 de julio (casación n.º 6185/2020) y las que en ella se citan], por lo que la Administración convocante se vería en la obligación de crear una nueva plaza para el aspirante que ha ganado su recurso. Se quedarían en la plaza ofertada porque el error no es suyo y la Administración tendría que crear otra para el aspirante perjudicado si con la nueva puntuación supera el concurso.
- ✓ LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN (artículo 35 TREBEP), así recoge la sentencia que “Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución y, en relación con él, de su artículo 103.3.



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

RESULTADOS A LA VISTA DE BASES Y CONVOCATORIAS PUBLICADAS:





Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

VIII.- LA DEFENSA JUDICIAL:

- MEDIDAS CAUTELARES DE SUSPENSIÓN:

Auto del Tribunal Supremo, de 26 de julio de 2022 (casación 695/2022) FJ 3º señala : «Ya se ha dicho que la pendencia de recursos de inconstitucionalidad (Ley 20/2021) no es una circunstancia que sirva para adoptar una medida cautelar. En cambio, está claro que los intereses públicos vinculados a este Real Decreto 408/2022 no son otros que los encarnados en la Ley de la que es desarrollo, intereses generales que, en principio, han de prevalecer sobre los demás. Por otra parte, no nos ha dicho el recurrente que se haya convocado ya algún proceso selectivo de los previstos por el Real Decreto 408/2022 y, en particular, que se hayan convocado los correspondientes a las plazas de la Escala de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional”.

Reiterado en Auto de fecha 14 de septiembre de 2022 (casación 718/2022); e igualmente también en contra de la suspensión de la OEP, en el Auto del TSJ de la Rioja de 2 de noviembre de 2022 (recurso 13/2022) y en el Auto del TSJ de Canarias (Las Palmas) de 27 de enero de 2023 (recurso 558/2022) o de 6 de febrero de 2023 (recurso 605/2022).

- ASPIRANTES DE BUENA FE:

Exigencias de **seguridad jurídica**, protección de la **confianza legítima**, la **buena fe del aspirante** y, también, de **equidad**, conducen a limitar las consecuencias de la apreciación de infracciones en el desenvolvimiento del proceso selectivo imputables a la Administración demandada



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

VIII.- LA DEFENSA JUDICIAL:

- NO VULNERA LA DIRECTIVA 1999/70/CE:

STS 24-01-2023 (RCA 3960/2021): “el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, no vulnera la Directiva 1999/70/CE, a tenor de la jurisprudencia de esta Sala Tercera.”

Bonus track: al final de esta presentación encontraréis una relación de sentencias del Tribunal Supremo sobre cuestiones problemáticas de los procesos selectivos.



Los conflictos judiciales derivados de los procesos de estabilización.

- ¿CABRÍA UN CAMBIO DOCTRINAL TENIENDO EN CUENTA LA SITUACIÓN EXCEPCIONAL?:

- * EL ADJETIVO “OCUPADA”, EN RELACIÓN AL SUSTANTIVO “PLAZA”.
- * SUSTANTIVOS Y ADJETIVOS SON DOS TIPOS DE PALABRAS QUE SE RELACIONAN, YA QUE EL ADJETIVO ES LA PALABRA QUE DESCRIBE O CALIFICA AL SUSTANTIVO.
- * NINGUNA PLAZA PODRÍA INCLUIRSE EN LA OFERTA EXTRAORDINARIA, SIN LAS PERSONAS QUE LAS HAN OCUPADO, CON UN RECORRIDO PERSONAL E INCLUSO MADUREZ Y HABILIDADES.

- OTRAS SENTENCIAS DE INTERÉS

“La lógica, dado el mal uso que de ella se hace, vale más para estabilizar y perpetuar los errores cimentados sobre el terreno de las ideas vulgares, que para conducir al descubrimiento de la verdad”.

Sir Francis Bacon

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

CONTENIDO

- **OFERTAS DE EMPLEO**
- **INSTANCIAS**
- **PRUEBAS DE SELECCIÓN**
 - Teóricas
 - Médicas
 - Psicotécnicas
 - Idiomas
 - Entrevistas
- **MÉRITOS**
 - Alegación y acreditación
 - Fecha tope
 - Experiencia
 - Sobrecualificación
 - Servicios prestados
 - Formación
 - Obtenidos en el extranjero
- **CRITERIOS DE CORRECCIÓN**
- **ÓRGANOS DE SELECCIÓN**

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO:

- **CADUCIDAD 3 AÑOS: STS 10-12-2018 (RCA 129/2016):** *“... es relevante tener presente que el límite de los tres años acompaña a la lógica de que se ejecuten las ofertas de empleo público aprobadas para un ejercicio determinado mientras permanezcan las necesidades en virtud de las cuales se elaboraron, necesidades que razonablemente pueden variar de manera significativa más allá de ese margen. [...] no pueden convocarse procesos selectivos más de tres años después de la aprobación de las ofertas de empleo público de las que traen causa. Y, si se convocan, tal actuación es inválida.”*
- **SI LA PLAZA QUEDÓ DESIERTA, SE PUEDE VOLVER A CONVOCAR CON CARGO A LA MISMA OEP SIEMPRE QUE NO HAYA CADUCADO: STS 27-10-2022 (RCA 1738/2021):** Art. 20 LPGE 2022: pérdida sobrevenida de interés casacional
- **INCLUYE LAS PLAZAS A CUBRIR MEDIANTE PROMOCIÓN INTERNA: STS 3-3-2022 (RCA 7731/2019):** *“la expresión que el artículo 70.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP- debe ser interpretada en el sentido de que la previsión de inclusión de plazas en la oferta de empleo público alcanza a las plazas que deban ser ofertadas a procesos selectivos de promoción interna.” Reiterada en STS 20-12-2022 (RCA 4150/2021)*
- **OFERTAS DE ESTABILIZACIÓN Y DIRECTIVA 99/70: STS 24-01-2023 (RCA 3960/2021):** *“el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, no vulnera la Directiva 1999/70/CE, a tenor de la jurisprudencia de esta Sala Tercera.”*

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LA PROMOCIÓN INTERNA:

- **PROMOCIÓN INTERNA NO PER SALTUM: STS 21-6-2021:** si bajo la vigencia de la Ley 30/1984 de cuerpos o escalas del antiguo grupo C se promocionaba a los del antiguo grupo B, la lógica del régimen transitorio lleva a que, tras el EBEP, como cuerpo o escala inmediato superior respecto de los integrados en el actual subgrupo C1 y a efectos de la promoción interna vertical, se promoció al A, cierto, pero dentro del mismo a los cuerpos o escalas del subgrupo A2 por integrarse en él los que se integraban en el antiguo grupo B.

SOBRE LAS INSTANCIAS TELEMÁTICAS:

- **PRESENTACIÓN NO FINALIZADA: STS 10-3-2022:** el deber de dar un plazo de 10 días para la subsanación de las solicitudes que hayan omitido la "firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio", en palabras del vigente art. 66.1.e) de la Ley 39/2015, está expresamente previsto por el art. 68 del mismo cuerpo legal. Y que la vigente legislación de procedimiento administrativo ha sido ya pensada para la llamada "Administración electrónica" resulta evidente de la simple lectura de la citada Ley 39/2015, para la que el modo tendencialmente normal de comunicación entre la Administración y los particulares es el electrónico. Así las cosas, sería sumamente difícil -por no decir imposible- argumentar que la previsión legal del carácter subsanable de la omisión de firma en las solicitudes no es aplicable a las solicitudes presentadas por vía electrónica. Ello vale igualmente para aquellas omisiones que, sin referirse a la firma electrónica propiamente dicha, afectan a la "acreditación de la autenticidad de la voluntad" del solicitante, como podría ser el paso final de validar lo formulado y enviado por vía electrónica.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN:

- **PRUEBAS TEÓRICAS: STS 5-11-2020 (RCA 5229/2018):** “un sistema de oposición en el que se prevé un temario que relaciona los contenidos teóricos de inexcusable demostración por el aspirante, el tema o temas que sean objeto de exposición deben responder a los enunciados y contenido del temario o programa. Es, por tanto, contrario a la seguridad jurídica del proceso selectivo que se apodere al tribunal calificador para que fije como temas objeto de exposición otros no expresamente previstos en el temario, aun relacionados con él, quedando ese temario no como la pauta de los conocimientos teóricos que deben demostrarse sino como referencia.”
- **PRUEBAS MÉDICAS: AATS 30-3-2022 (RCA 5064/2021), 6-4-2022 (RCA 4390/2021), 20-4-2022 (RCA 5071/2021) y 27-4-2022 (RCA 4551/2021):** presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia la cuestión siguiente: Si las causas de exclusión previstas en la Orden PCI/I55/2019, de 19 de febrero, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, y en concreto, la contemplada en el apartado J9, actúan de forma automática, o han de interpretarse a partir del principio de proporcionalidad, a fin de valorar si inhabilitan para el ejercicio de los contenidos propios del Cuerpo al que se pretende acceder, sin que la misma causa fuera impedimento para el desarrollo de las funciones profesionales en la rama del Ejército del que procede. **YA CON STS 24-10-2022 (RCA 2644/2021)**

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN:

- **PRUEBAS PSICOTÉCNICAS: STS 27-1-2022 (RCA 8179/2019) y 1-6-2022 (RCA 1960/2021):** Primera: las exigencias derivadas de los principios de publicidad y transparencia imponen que en una prueba proceso de provisión de puestos, el perfil profesigráfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica, y su sistema de baremación y corrección, de no figurar en las Bases de la convocatoria, se han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba. Segunda: 1º) el contenido del deber de motivación de la declaración de no apto (suspense o no superado) en una prueba psicotécnica en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes, debe cumplir al menos estas principales exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado de negar la aptitud de un candidato. 2º) tal deber ha de cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional, como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24.1 de la Constitución Española.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN:

- **CONOCIMIENTO DE IDIOMAS: SSTs 14-10-2020 (RCA 1453/2018) y 31-5-2021 (RCA 6218/2019):** un título como el IELTS, expedido por el British Council, acredita un nivel de competencia lingüística de acuerdo con los establecidos por el MCERL del Consejo de Europa. Por tanto, estos títulos pueden valorarse para acreditar los distintos niveles de competencia lingüística exigidos en las convocatorias de procesos selectivos en el ámbito de la Guardia Civil junto con los certificados oficiales de una EOI.
- **ENTREVISTA: STS 14-10-2020 (RCA 1342/2018):** no resulta conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso al empleo público, consagrados en el artículo 103.3 en relación con el artículo 23.2 de la CE, un proceso selectivo a desarrollar por el sistema de concurso oposición, en el que la fase de oposición prevista se reduzca a una entrevista personal que verse sobre aspectos del curriculum vitae y méritos de los aspirantes.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS MÉRITOS DEL CONCURSO:

- **ALEGACIÓN Y ACREDITACIÓN: STS 22-3-2022:** el vigente artículo 68.1, siguiendo lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 30/1992 tras su reforma por Ley 4/1999, exige que ante el incumplimiento del plazo de subsanación tras la solicitud de participación en el proceso selectivo, conferido por 10 días, la consecuencia que se anuda a dicha circunstancia es que se le tendrá por desistido de su petición, pero dicha declaración ha de hacerse mediante la correspondiente resolución. En definitiva, el desistimiento que presume la base novena de la convocatoria, en relación con el citado artículo 68.1, por el transcurso del plazo de 10 días, precisa para su validez que sea declarado, por razones de seguridad jurídica y como garantía de la igualdad, mediante "previa resolución" de la Administración. En caso de no hacerlo, como en el supuesto examinado, la posterior denegación al tiempo de realizar la valoración definitiva no puede dar cobertura a la denegación de la subsanación ya formalizada, aunque haya sido extemporánea pero acaecida antes de declararse ese desistimiento. Nuestra respuesta, por tanto, no extiende la subsanación con carácter general, como postula la recurrente, hasta el momento de la valoración definitiva, sino hasta que la Administración dicte la correspondiente resolución previa inmediatamente posterior a la expiración del plazo, teniendo por desistido a quien no subsanó de modo temporáneo.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS MÉRITOS DEL CONCURSO:

- **FECHA TOPE ACUMULACIÓN: STS 15-11-2019:** La ausencia de conocimiento del momento temporal en que se cierra la valoración de los méritos supone alterar la legítima confianza del participante en el concurso-oposición respecto a que el procedimiento de selección se desarrolle con plena garantía de un trato igualitario para todos los firmantes. Las reglas del juego de valoración de la fase de concurso no pueden quedar inciertas e indefinidas en el tiempo. Un comportamiento que no fije una fecha tope de valoración desde el momento de la convocatoria puede conllevar un trato privilegiado a favor de algún participante permitiendo la obtención de méritos fuera de la fase inicial en que, independientemente de su acreditación documental, deberían haber sido obtenidos por todos los concurrentes. Una actuación distinta supondría un quebranto del principio de igualdad por desconocerse qué fecha va a decidir el tribunal de selección fijar como límite para la obtención/valoración de los méritos. Cuestión distinta es que dicha fecha tope venga prefijada como posterior en la propia convocatoria, pues, a su vista, decidirán los participantes si la reputan equilibrada, para todos o no. Mas, en tal supuesto, será de conocimiento público por todos.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS MÉRITOS DEL CONCURSO:

- **EXPERIENCIA: STS 21-7-2022:** A tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE [...] y lo declarado en la jurisprudencia del TJUE dictada al respecto, resulta discriminatorio valorar los servicios prestados como funcionario de carrera y no valorar los servicios prestados por el funcionario interino, en los mismos puestos de trabajo. Del mismo modo que también lo es valorar de forma diferente unos u otros servicios, premiando los prestados como funcionario de carrera en relación con los realizados como funcionario interino, cuando el puesto de trabajo ocupado y el trabajo materialmente desempeñado ha sido el mismo.
- **EXPERIENCIA: STS 18-10-2022:** impugnación indirecta de bases de consolidación de empleo temporal: experiencia en los puestos objeto de convocatoria 0.24, experiencia en plazas iguales 0.12: A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuadamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución y, en relación con él, de su artículo 103.3.
- **SOBRECUALIFICACIÓN: STS 12-12-2022 (RCA 315/2022):** lo que podría denominarse "sobrecualificación académica" no puede ser un obstáculo para quien la posee, pero tampoco una ventaja adicional que pueda invocarse en cualquier situación. Si se hiciera esto último, se caería en lo que con razón señala la Letrada de las Cortes Generales: trato discriminatorio hacia aquellos aspirantes que, reuniendo todas las condiciones propias del cuerpo al que pertenecen y necesarias para ocupar la plaza convocada, no tienen otros méritos académicos.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS MÉRITOS DEL CONCURSO:

- **SERVICIOS PRESTADOS (CONSOLIDACIÓN DT 4 TREBEP): STS 25-1-2021:** para que necesariamente la consolidación de empleo se haga efectiva mediante la realización de las pruebas selectivas citadas, no se impone un periodo de prestación de servicios para valorar en la fase de concurso, por vinculación a la fecha de 1 de enero de 2005, que se señala en el apartado 1 de dicha norma transitoria, como marcador de la experiencia que debe valorarse a los efectos del apartado 3. Lo que pretende la norma transitoria, en el apartado 1, es establecer las exigencias que deben concurrir para convocar los puestos o plazas, pero no para fijar el periodo de valoración de la experiencia en los puestos de trabajo a que alude el apartado 3 de la disposición de tanta cita.
- **FORMACIÓN CONTINUADA: STS 18-7-2022:** valoración de la formación continuada para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plaza de la categoría de médicos especialistas en medicina familiar y comunitaria, únicamente a la formación continuada recibida en los 10 últimos años: Resulta difícil encontrar algún ámbito en el que resulte tan esencial la actualización, por el beneficio para la salud y la vida las personas, como en medicina, teniendo en cuenta la inmediatez de sus efectos sobre la prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. Por no citar los constantes avances que tienen lugar en esa disciplina. En definitiva, la limitación controvertida establece una diferencia justificada y proporcionada.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS MÉRITOS DEL CONCURSO:

- **MÉRITOS OBTENIDOS EN EL EXTRANJERO: STS 4-10-2021:** vulnera el derecho a la igualdad y a la libertad de circulación de personas, la exclusión de la prestación de servicios en instituciones sanitarias públicas de Suiza, como mérito evaluable en un proceso selectivo al que concurre una nacional española, al igual que la no consideración de la actividad desarrollada en el ámbito de la formación y de la investigación. También **STS 4-10-2022**

SOBRE LA PUBLICIDAD DE LOS CRITERIOS DE CORRECCIÓN:

- **PUBLICIDAD CRITERIOS CALIFICACIÓN: STS 28-3-2022:** los criterios de calificación de los ejercicios de procesos de selección en la Administración Pública, deben ser previos a la calificación, y deben ser publicados para conocimientos de todos los aspirantes antes de la realización de los ejercicios.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN:

- **RECUSACIÓN TRIBUNALES: STS 16-10-2019:** Con carácter general, este tipo de vicios, sobre la válida constitución de los órganos de selección, han de esgrimirse una vez que se conoce la identidad de los miembros del Tribunal calificador. Y, desde luego, no puede mantenerse, en este caso, que hay sistema de elección a carta para que el interesado elija, estratégicamente, el momento de la impugnación, según le resulte más oportuno o más propicio a sus intereses, según calibre o evalúe las posibilidades que tiene de obtener finalmente la plaza convocada. De modo que si se frustran sus expectativas siempre podrá recurrir ese resultado adverso al final del proceso selectivo. Lo decisivo, en definitiva, a juicio de esta Sala, es que ha de estarse a cada caso en concreto, para determinar el momento en el que el interesado conocía la concurrencia de un vicio en la composición del órgano de calificación. Lo que ahora no suscita dudas pues la interesada sabía de las concretas circunstancias de los nombrados, desde el mismo nombramiento y publicación de los miembros del Tribunal calificador. [...] En definitiva, lo que subyace en la presente casación, y que ya alegó en el recurso contencioso-administrativo, aunque no se mencione en la cuestión de interés casacional, es que no es que no conociera los puestos de trabajo que desempeñaban los miembros del Tribunal calificador, sino que lo que en realidad no conocía es que por ser funcionario interino, no se pudiera formar parte de un órgano de selección. En definitiva, no conocía el contenido del artículo 60.2 del EBEP, que establece esa prohibición legal.

JURISPRUDENCIA SOBRE PROCESOS SELECTIVOS

SOBRE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN:

- **PERSONAL ELECCIÓN POLÍTICA/LIBRE DESIGNACIÓN: STS 30-9-2021:** respecto de las prohibiciones previstas en el artículo 60.2 del EBEP se concluye que pueden integrarse en órganos o comisiones de selección a los que se refiere el artículo 60 en relación con el artículo 46 del Reglamento General de Promoción, los funcionarios de carrera elegidos para puestos de libre designación mediante convocatoria, en los que ejerzan las funciones que les son propias, sin que esta forma de provisión de plazas se identifique con cargos de elección o designación política.
- **PARIDAD TRIBUNALES: STS 8-10-2020:** El principio de composición equilibrada de mujeres y hombres del artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, concretado en los términos de su disposición adicional primera, es sustancialmente equivalente al del artículo 60.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y consiste en un mandato cuyo incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo o de alguno de sus trámites atendiendo a las particulares circunstancias de cada caso.
- **DISCREPANCIA CON VALORACIÓN DEL ASESOR: STS 4-7-2022:** El tribunal calificador es el responsable de la calificación de los ejercicios de los opositores también cuando interesa asesoramiento externo por lo que el incremento por igual a todos los aspirantes en el proceso selectivo de la nota propuesta por un asesor externo entra dentro de sus facultades sin lesionar el art. 23.2 CE.

GRACIAS POR TU ATENCIÓN



Organiza:



**Ayuntamiento
de Las Palmas
de Gran Canaria**

Impulsa:

III LA LEY