

## **EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO. ESPECIAL REFERENCIA A LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**

**Nicasia Marín Valcárcel.**

Jefa de Sección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Linares

Trabajo de evaluación presentado para la obtención del Certificado de asistencia con aprovechamiento del VII Curso de especialización en gestión de Recursos Humanos. Celebrado durante el año 2008 en el Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional (Granada)

### **ÍNDICE:**

I.- BREVE *REFLEXIÓN* SOBRE LA PRELACIÓN DE FUENTES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

II.- LOS REQUISITOS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

III.- PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACCESO Y SELECCIÓN AL EMPLEO PÚBLICO: CONSTITUCIONALES Y LOS DERIVADOS DEL EBEP.

IV.- LOS PROCESOS SELECTIVOS. TENDRÁN CARÁCTER ABIERTO Y GARANTIZARÁN LA LIBRE CONCURRENCIA.

V.- LOS ORGANOS DE SELECCIÓN.

VI.- BREVE REFERENCIA AL CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA Y RESOLUCIÓN DE LAS PRUEBAS.

VII.- BIBLIOGRAFÍA.

VIII.- JURISPRUDENCIA.

### **I.- BREVE *REFLEXIÓN* SOBRE LA PRELACIÓN DE FUENTES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Debemos destacar la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público a fin de hacer un diagnóstico previo en relación al acceso al empleo público, en este sentido podemos afirmar que la cuestión del acceso al empleo público, tanto en el ámbito de las relaciones jurídico funcionariales como laborales, tiene una especial trascendencia en dos áreas fundamentales, en primer lugar, la referida a las expectativas sociales, es decir, la apertura a los ciudadanos de un derecho reconocido constitucionalmente por el artículo 23.2 de la Constitución Española para el acceso al empleo público, y en segundo lugar, su importancia como elemento clave en la configuración y futuro desarrollo del empleo público, pues un inadecuado proceso de selección puede suponer un lastre en el funcionamiento ordinario de las Administraciones Públicas.

En concreto, en la Administración Local no podemos olvidar, la falta de planificación en las políticas de recursos humanos, lo que repercute directamente en el diseño de las políticas de selección y en el desarrollo de los procedimientos. Castillo Blanco destaca que nuestra burocracia no ha logrado alcanzar las notas exigibles a

la misma al amparo de las previsiones del artículo 103.1 de la C.E. de neutra, fuerte y objetiva, siendo uno de los elementos determinantes las disfunciones en el sistema de selección, y en especial, la problemática de la estabilidad en el empleo público, que a nuestro entender, es la manifestación de otro problema más grave que es el reclutamiento de personal, especialmente el sometido a relación jurídico laboral, bajo criterios de clientelismo político o personal, y que obvia el cumplimiento de las exigencias constitucionales de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que ha alcanzado su mayor expresión en el ámbito de la administración local, y especialmente en los organismos autónomos o entidades públicas empresariales, tras su última regulación en la Ley 57/2003 de Medidas para la Modernización del Gobierno Local.

Como señala *RAMIO MATAS*, se añade un problema, que nos parece importante destacar, y que no es otro que la costumbre en las entidades locales de seleccionar por puestos "*ad hoc*", de forma que se rompe el esquema de selección de la Ley 30/1984 LMRFP y de la propia legislación local ( Ley 7/1985 LRBRL y el R.D.L 781/1986), y que como señala el autor, supone generalmente que primero se localiza el perfil personal y después se diseña "como un traje" el puesto que se convoca.

Tras la anterior introducción, resulta necesario examinar el alcance y naturaleza básica del EBEP, y más si tenemos en cuenta que posteriormente será inevitable analizar el marco jurídico propio en el ámbito local y las interrelaciones entre esta legislación básica y la proveniente del régimen local propiamente dicho.

Básicamente las consideraciones jurídico dogmáticas que justifican la elaboración de este Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP ), podemos afirmar que es mayoritaria la consideración, tanto doctrinal como de nuestro Tribunal Constitucional, (SsTC 37/1981, 76/1983,99/1987 y 37/2002) de considerar que la competencia autonómica queda condicionada de entrada al desarrollo por el Estado de los títulos competenciales reconocidos por las previsiones del artículo 149.1.18, es decir, la competencia estatal para regular los aspectos esenciales de la organización burocrática de forma que alcanzaría el establecimiento del modelo y tipo de organización de la función pública, amparado todo ello, por el título competencial del Régimen jurídico y, por otro lado, la competencia para la elaboración del régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Ahora bien, esta precisión inicial necesita ser complementada, siguiendo las posiciones de *PAREJO ALFONSO*, y en ese sentido hay que tener en cuenta que el Tribunal Constitucional ha reconocido a las Comunidades Autónomas un ámbito competencial propio al amparo de las previsiones reconocidas por sus propios Estatutos de Autonomía, los cuales a su vez se encuentran integrados en el denominado "bloque de constitucionalidad", lo que permite a las Comunidades Autónomas el desarrollo de sus competencias en esta materia y, más aún, si tenemos en consideración que estamos en presencia de un ámbito material que afecta a una cuestión tan esencial como es su potestad de autoorganización, pero todo ello supeditado siempre al límite del común denominador normativo como señala el citado autor. Así pues, admitido el título competencial general del artículo 149.1.18 CE y el sentido de su configuración, debemos responder a la cuestión de sí este es el único título aplicable en esta área material ó procede complementar el mismo con las previsiones de algún otro, y la respuesta nos la da el propio Tribunal Constitucional en su STC 37/2002, al considerar las previsiones del artículo 149.1.1. CE como un complemento necesario, dado que la regulación autonómica nunca podrá entrar en contradicción con la igualdad básica con relación al ejercicio de los derechos y deberes constitucionales de los funcionarios, los cuales deben estar garantizados en cualquier organización administrativa.

La Prelación de fuentes normativas en el empleo público local, tomando como punto de partida la delimitación competencial realizada por el Tribunal Constitucional, en torno al hecho de que nos encontramos en un ámbito sometido a un marco legislativo bifronte, incluida la configuración legal del empleo público local, como así lo señala la STC 84/1982, (fund. jco. 4º): "el régimen jurídico de las Corporaciones Locales, aun en aquellas Comunidades Autónomas que, como la Catalana, asumen el *máximum* de competencias al respecto, es siempre resultado de la actividad concurrentes del Estado (en el sentido más estrecho del término) y de las Comunidades Autónomas.

Este carácter bifronte del régimen jurídico de las autonomías locales en algunas Comunidades Autónomas, que hace imposible calificarlo, de forma unívoca, como «intracomunitario» o «extracomunitario» no es contradictorio con la naturaleza que a las entidades locales atribuye la Constitución, cuyo artículo 137 concibe a municipios y provincia como elementos de división y organización del territorio del Estado. Dividido y organizado también éste, en su integridad y sin mengua de ella, en Comunidades Autónomas, ambas formas de organización se superponen sin anularse, y si bien el grado superior de autonomía, que es el propio de las Comunidades, les otorga potencialmente, un poder político y administrativo sobre los municipios y provincias que se incluyen en su territorio, éstas y aquéllos no desaparecen, ni se convierten en meras divisiones territoriales para el cumplimiento de los fines de la Comunidad, aunque puedan cumplirse también esta función".

La prelación de fuentes aplicables, debemos tomar como primer punto de referencia las previsiones del artículo 3.1 del EBEP.

De la literalidad del citado precepto del EBEP, podemos formular la siguiente propuesta de orden de prelación:

1.- El EBEP se constituye como norma básica bajo el título competencial material de la función pública, que resulta de directa aplicación tanto a la Administración General del Estado, CC.AA. y Corporaciones Locales.

2º.-La redacción del artículo 3.1 del EBEP, que no presenta una redacción demasiado afortunada, señala que "el personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación..", y es al amparo de esta remisión la que, a nuestro juicio, hace dirigir nuestra atención a la legislación específica de régimen local, en concreto:

a) Así, resulta de directa aplicación las previsiones, que recordamos tienen también carácter de básicas, de la Ley 7/1985 LRBRL, salvo las previsiones del artículo 2 y el Capítulo III del Título VII, que han resultado derogadas expresamente por el EBEP, si bien este contenido inicialmente derogado ha sido nuevamente regulado por la Disposición Adicional segunda del EBEP.

b) No se puede olvidar en este punto los contenidos que en materia de personal incorpora el Título VII del R.D.L. 781/1986 por el que se aprueba el "Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, que de conformidad con las previsiones de la Disposición Transitoria 1ª de la LRBRL, su contenido en algunos casos tiene carácter básico y en otros será una legislación meramente supletoria de la de las Comunidades Autónomas.

Con respecto a este marco legal, debemos recordar, en primer lugar, los problemas que aparecieron con relación a su redacción inicial, en concreto, la disposición final séptima, que afectaba directamente a las previsiones del Título VII y que originó una declaración de inconstitucionalidad, por medio de la STC 385/1993, que entendió que la expresión sobre el carácter básico de los preceptos "se inferirá"...

"conforme la naturaleza" de los preceptos era manifiestamente inconstitucional, desde el concepto formal de bases, ello, origino una nueva modificación del texto que se remite a lo que determine directamente la legislación estatal y declara expresamente la naturaleza básica de los artículos 167 y 169, sin olvidar la declaración "*obiter dicta*" del Alto Tribunal en la ya citada sentencia que declara el carácter básico de algunos preceptos del texto referenciado.

3º.- Resultaría de aplicación respetando la legislación básica del Estado y la Autonomía Local, la legislación de las comunidades autónomas que tengan atribuida en sus Estatutos de Autonomía competencia al respecto.

4º.- Por último, y con carácter supletorio resulta de aplicación las previsiones del Real Decreto 364/1995, RGI.

## II.- LOS REQUISITOS GENERALES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

En este punto nos encontramos con una materia que casi no ha tenido novedades, manteniendo en lo esencial las previsiones vigentes hasta la aprobación del EBEP, en concreto, básicamente el artículo 30 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que estas previsiones en torno a los requisitos generales exigibles para optar al acceso al empleo público, resultan de obligado cumplimiento tanto para la selección de funcionarios como de personal laboral.

### 1.- NACIONALIDAD ESPAÑOLA Y SUS EXCEPCIONES.

#### 1.1.- *El Requisito de la Nacionalidad.*

Esta materia merece un examen más exhaustivo, dada la situación actual, y aunque ya había sido objeto de regulación por la Ley 17/1.993, ahora derogada expresamente por el EBEP, y el Real Decreto 547/2.001, para la Administración General del Estado, siendo irregular el desarrollo en las comunidades autónomas, si bien, en esos momentos, de acuerdo con las previsiones del EBEP les va a resultar obligado establecer su propia regulación.

Efectivamente, el art. 56.1.a) del EBEP exige la nacionalidad española para ser admitido a las pruebas selectivas previas al ingreso en nuestra Administración, con las correspondientes matizaciones introducidas por las previsiones del artículo 57 del EBEP, ahora bien, también va a resultar necesario examinar la difícil interpretación sistemática y coherente sobre el contenido del mencionado artículo en su párrafo primero y el artículo 9.2 del EBEP. Por otro lado, el apartado primero, párrafo final del artículo 56, establece la competencia de los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas para determinar a cuales de las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 del EBEP pueden acceder los nacionales de otros Estados.

A la vista de lo anterior, la delimitación de los ámbitos materiales en los cuales queda excluida la incorporación de los no nacionales, se constituye en una cuestión previa de obligado examen, así, el Derecho Comunitario ha establecido una obligación a sus Estados miembros y, lógicamente también del Reino de España, de garantizar el acceso a los empleos públicos en condiciones de igualdad a los no nacionales comunitarios, es decir, por ciudadanos comunitarios pero que no tengan la nacionalidad española. Así, artículo 57.1 del EBEP realiza una declaración inicial que tiene su directo fundamento en la evolución jurisprudencial comunitaria, si bien, queremos llamar especialmente la atención sobre la definición que realiza de los límites a la declaración inicial, ya que después será preciso contrastarla con las



previsiones del artículo 9.2 del EBEP, y así, señala expresamente:

Como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos "Los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea podrán acceder, públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio de poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de intereses del Estado o de las Administraciones Públicas".

El art. 57-2 del EBEP amplía este derecho "...al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de edad dependientes".

El artículo 39 (antiguo 48) del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, define el contenido de la libertad de circulación de los trabajadores, configurando la misma como *la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo*. Este artículo del Tratado ha sido desarrollado fundamentalmente por el Reglamento 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre, y, también por los Reglamentos 312/76 del Consejo, de 9 de febrero, referido a los derechos sindicales de los trabajadores, 1351/70 de la Comisión, de 29 de junio, relativo a la permanencia en un Estado miembro después de haber ejercido un empleo en el mismo; y la Directiva 64/221 de la CEE, de 25 de febrero, sobre coordinación de medidas especiales sobre extranjeros por razones de orden público, seguridad y salud públicas en materia de desplazamientos y estancias.

#### *1.2.- La Problemática de la cláusula de "Reserva de Funciones" a favor de las Relaciones Funcionariales.*

Nos referiremos ahora al problema que suscita la concordancia entre las previsiones del artículo 9.2 y el 57.1 del EBEP, si comparamos ambos preceptos, podemos comprobar que nos encontramos con una delimitación, de conformidad con las previsiones del derecho comunitario anteriormente examinado, que reserva expresamente un área material en la cual exclusivamente podrán ejercitar unas determinadas funciones los funcionarios de carrera, pero resulta que cuando el artículo 57.1 fija los límites para poder abrir a nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea el acceso a la condición de funcionario, observamos que se utiliza la misma delimitación anteriormente señalada a "sensu contrario", con lo cual la pregunta a formular, es, ¿cuál es el ámbito material en el cual podrán reclutarse a ciudadanos de la Unión Europea, no nacionales, para acceder a la condición de funcionario?, de manera que solo si existe una decisión de los legisladores de ampliar, más allá de lo previsto en el referido artículo 9.2, las áreas donde el personal a su servicio deberá tener la condición de funcionario de carrera, las previsiones del artículo 57.1 quedarían vacías de contenido.

No obstante y siguiendo la doctrina emanada del Tribunal Constitucional en su STC 99/1987, donde destaca que nuestro modelo constitucional de empleo público ha optado de forma inequívoca por la preferencia general hacia las relaciones jurídico funcionariales sobre las que cualquier otra índole o clase, por ello, entendemos que con independencia de la reserva normativa establecida en el artículo 9.2 y la conflictiva relación con el 57.1 del EBEP, la solución a esa situación, siguiendo a D. *JORGE FONDEVILA*, pasa por la aplicación en nuestras administraciones públicas de una interpretación extensiva que amplíe los ámbitos materiales más allá de los estrictamente previstos en el citado artículo 9.2, para que

puedan ser ocupados por funcionarios, no nacionales. Ahora bien, esto sería de aplicación solo a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas, ya que para la Administración Local la cuestión se ha complicado aún más, tras la derogación expresa del artículo 92.2 de la Ley 7/1985 LRBRL, por parte del EBEP. Así, las previsiones del citado artículo presentaban, a nuestro juicio, una más completa redacción que además resultaba totalmente respetuosa con la doctrina del Tribunal Constitucional emanada de la STC 99/1987, siendo sustituido por la Disposición Adicional Segunda del EBEP, que señala: " 1. Funciones públicas en las Corporaciones Locales:

"Son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a funcionarios, las que impliquen ejercicio de autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería."

Y recordando lo anteriormente recogido, si hacemos un breve examen comparativo entre ambos preceptos, se puede apreciar de entrada que la nueva regulación es mucho más restrictiva, y a nuestro entender menos respetuosa con la doctrina constitucional a la que nos hemos referido anteriormente, si bien, entendemos que en tanto no se modifique el precepto, lo lógico sería que dado que su redacción no impide a las corporaciones locales realizar una ampliación de ámbitos materiales a favor de la relación jurídico funcional, estas en el momento de elaborar sus plantillas y relaciones de puestos de trabajo ampliaran el número de puestos reservados a personal funcionario, y evitar de este modo el grave riesgo de iniciar un camino hacia la laboralización del empleo público local, que entendemos colisionaría directamente con la doctrina del Tribunal Constitucional, STC 99/1987, entre otras.

### *1.3.- La Nacionalidad y la excepción del Personal Laboral.*

Las previsiones del apartado 4º del artículo 57, ratifica definitivamente la contratación bajo el régimen jurídico laboral a cualquier extranjero, con independencia de que su origen sea extracomunitario y ello, por cuánto la vigente Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, ya reconocía la posibilidad de acceso, además de los extranjeros comunitarios y asimilados, también a los extranjeros con residencia legal en España, en igualdad de condiciones que los nacionales, y de acuerdo con los principios constitucionales, de mérito, capacidad y publicidad, al servicio de las Administraciones Públicas, participando, a tal efecto, en los procedimientos selectivos que se convoquen en desarrollo de las ofertas públicas de empleo.

Ahora bien, estas previsiones pueden generar una peligrosa paradoja, con relación a la posible contratación de personal laboral extranjero para una Administración instrumental, hoy cada vez más extendidas y más importantes en sus funciones, en la cual encontraríamos a organismos autónomos, entidades públicas empresariales, algunas de las nuevas agencias públicas y la mayor parte de los denominados "organismos reguladores", ejercitando todos ellos importantes funciones públicas, que entrarían dentro de la definición del artículo 9.2 del EBEP, que además se encuentran sometidas en su ejercicio al derecho administrativo, pero, por contra esas funciones no son desempeñadas por personal funcionario sino laboral, y resultaría que por esta vía nos podemos encontrar con que la supuesta limitación del artículo 57.1 queda vacía de contenido al igual que las previsiones del artículo 9.2 del EBEP, y de esta forma darse la circunstancia, por ejemplo, de que un ciudadano alemán pueda desde un órgano regulador sancionar a empresas españolas que hayan entrado en disputa con otras de esa nacionalidad, lo cual entendemos entraría en

colisión con las prevenciones del artículo 9.2 del EBEP.

#### *1.4.- Otras cuestiones:*

Por otro lado, tenemos la cuestión derivada del apartado tercero del artículo 57 del EBEP, que supone la admisión de la posibilidad de extender la aplicación de las previsiones del apartado primero del citado artículo, también a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. En esta situación se encuentran los nacionales de los Estados Miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (Noruega, Islandia y Liechtenstein, excepto Suiza, que no ratificó el acuerdo) que celebraron con la Comunidad Europea el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en su artículo 28. Lógicamente estos ciudadanos además de acreditar su nacionalidad deberán acreditar que cumplen el resto de los requisitos establecidos para todos los participantes y, además no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la función pública.

Por último, debe tenerse en cuenta que el EBEP establece que en caso de pérdida de la nacionalidad se produce también la pérdida de la condición de funcionario, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de otro Estado miembro, a la pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Comunidad Europea por parte de los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos, Escalas, plazas o empleos a los que puedan acceder los nacionales de los Estados Miembros, artículos 63 b),

y 65 EBEP.

Finalmente, el apartado quinto del artículo 57 regula una nueva excepción al régimen general ya expuesto, en concreto el mismo establece: "Solo por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario".

Esta excepción supone la posibilidad de permitir el acceso a la condición de funcionario público, en empleos determinados, a los ciudadanos extracomunitarios sin condición de reciprocidad, cuando existan causas justificadas, como es el caso del personal de tropa y marinería.

## **2.- CAPACIDAD FUNCIONAL.**

La fórmula tradicional establecía el requisito de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correctas funciones. Posteriormente el RGI, matizaba este requisito señalando: Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones físicas o síquicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

Este requisito se encuentra regulado por el apartado b) del artículo 56 del EBEP, si bien lo formula en positivo "poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas" ello se completa con la normativa actualmente en vigor, en concreto, la Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Por su parte el art. 59-1 del Estatuto pretende aplicar uno de los supuestos calificados como de "discriminación positiva" compatible con el principio de igualdad según el Tribunal Constitucional, STC 269/1994. Por lo que continuando con el art. 59 establece la reserva en las Ofertas de Empleo Público de un cupo del 5% de las vacantes.

Por último, el apartado segundo del citado precepto, exige a las Administraciones Públicas realizar las adaptaciones y ajustes razonables tanto durante el desarrollo del proceso selectivo, como posteriormente, una vez superado el mismo, en el puesto de trabajo.

En el art. 61-5 del Estatuto a efectos de comprobar esta capacidad funcional se mantiene la posibilidad de que puedan realizarse reconocimientos médicos.

Por personas discapacitadas hay que entender las que tienen una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, según el art. 1-2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

### 3.- LA EDAD.

En este aspecto nos encontramos ante una novedad, en concreto la rebaja de la edad mínima para acceder a la condición de empleado público, que queda establecida en los 16 años, a diferencia del anterior marco normativo que la establecía en los 18 años, equiparándola a la regulación actualmente vigente en el ámbito laboral.

Por otro lado, el EBEP mantiene en coherencia con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en su STC 37/2004, que no puede existir, salvo previsión legal específica y justificada, un límite de edad inferior al de la edad de jubilación forzosa, a este respecto recordamos que el artículo 135 b) del RDL 781/1986, fue objeto de modificación para eliminar el límite de edad de 10 años previos a la jubilación, para acceder a la función pública.

### 4.- NO HABER SIDO SEPARADO DEL SERVICIO NI ESTAR INHABILITADO.

Este requisito ya se encontraba regulado en el artículo 30 e) de la LFGE de 1964, si bien, la nueva regulación en el art. 56-1 d) del EBEP, incorpora algunas novedades, aunque su redacción no haya resultado muy afortunada en algunos casos, así:

1.- La primera novedad es que nos encontramos ante un requisito que resulta de directa exigencia al conjunto de las relaciones de empleo público, es decir, laborales y funcionarios.

2.- Establece efectos comunes de la separación del servicio por expediente disciplinario, con independencia de que se haya producido en el seno de cualquier Administración Pública, Órganos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas.

3.- La consecuencia de la separación de servicio es de carácter permanente o de por vida, a diferencia de las sanciones penales, 20 años máximo, conforme el artículo 40 del Código Penal.

4.- Reconoce la pena de inhabilitación absoluta y especial por sentencia judicial, como causa que impide el acceso al empleo público, si bien, existe una incoherencia en el precepto, dado que el precepto del EBEP inhabilita de forma común a ambos supuestos para "el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral", cuándo resulta que la inhabilitación absoluta, lo es para acceder a cualquier cargo o empleo público durante la duración de la condena.

5.- Los extranjeros también se encuentran impedidos para acceder al empleo público, si en su país de origen se encuentra inhabilitado para un cargo público o sancionado disciplinariamente.

6.- Por último, destacar la ausencia de regulación de la situación que se



genera como consecuencia del despido disciplinario de personal laboral, así, nos encontramos que formalmente sería posible que este personal, en primer lugar accediera a un nuevo contrato laboral con funciones diferentes, pues el artículo 96.1.b) del EBEP, se limita a impedirlo para un contrato con funciones similares, tampoco impide el reingreso al empleo público por medio de su participación en un proceso selectivo para adquirir la condición de funcionario de carrera, por ello, ante esta pésima regulación y en el fondo discriminatoria entre ambos colectivos, debería reclamarse una aplicación sistemática de las previsiones del EBEP, que llevara a un tratamiento uniforme a los dos colectivos (funcionarios y laborales)

#### 5-TITULACIÓN.

Siguiendo a MANUEL FÉREZ, la formula utilizada hasta ahora era “estar en posesión del título exigible o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termina el plazo de presentación de instancias” (art. 30 de LFCE y 135 de TRRL). La nueva redacción ha suprimido esta segunda opción, por lo que habrá que entender que solo vale “poseer la titulación exigida”.

Se suelen plantear de la titulación como requisito del acceso al empleo público dos clases de controversias, en torno a la adecuación de la titulación exigida en relación con las funciones o puestos a desempeñar, discutiendo en unos casos la exclusividad de determinadas titulaciones para el acceso (como la confrontación entre arquitecto e ingenieros en el mundo local), mientras que en otros la discusión surge cuando una titulación académicamente superior se admite como valida para acceder a un puesto en el que la convocatoria exige una titulación inferior. La jurisprudencia aborda estos problemas, por un lado analizando en cada caso la prevalencia del principio de libertad con idoneidad frente al de exclusividad, y por otro, el del predominio o no de capacitación teórica inherente a la titulación superior frente a determinadas habilidades o destrezas que específicamente proporciona el título inferior.

Es novedoso que se suprima en el art. 76 del EBEP, en la nueva regulación del acceso al empleo público de la coetilla “o equivalente” que seguía a la identificación de los títulos exigidos para cada grupo de clasificación.

A espera de que se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios para adaptarlos al espacio europeo de educación superior (Declaración de Bolonia), el EBEP contempla un régimen transitorio, por el que se mantienen la validez de los títulos universitarios vigentes y se procede a la equiparación de los actuales grupos de clasificación con la nueva regulación con las siguientes equivalencias:

El actual grupo A se equipara al nuevo subgrupo A1 (nuevo título universitario de grado).

El actual grupo B se equipara al nuevo subgrupo A2 (título de técnico superior).

El actual grupo D se equipara al nuevo grupo C2 (título de graduado en educación secundaria obligatoria).

El actual grupo E se equipara a las nuevas agrupaciones profesionales, ( no En el ámbito local continuaran vigentes las previsiones sobre titulaciones para el acceso de los arts. 169-2 y 171 a 174 del TRRL.

#### 6.- CONOCIMIENTOS DE LENGUAS COOFICIALES.

El artículo 56.2 del EBEP, reconoce el derecho de las administraciones públicas que tengan declaradas en su territorio dos lenguas oficiales, para incorporar a sus procesos selectivos, la exigencia de conocimiento de las lenguas autonómicas, debiendo destacar a este respecto los pronunciamientos del Tribunal Constitucional (STC 46/1991) y del propio Tribunal Supremo (SsTS 22 de junio de 1996, 10 de octubre de 1998, 6 de junio de 1999 y 6 de marzo de 2006). Las posibles controversias han quedado desplazadas a su concreta aplicación, en función del respeto al principio de proporcionalidad y de en que instrumentos jurídicos debe concretarse (en la convocatoria del proceso de selección o en la RPT).

#### 7.- OTROS REQUISITOS.

Por último, el apartado tercero del artículo 56, reconoce la posibilidad de establecer otros requisitos específicos, diferentes a los anteriormente estudiados, si bien, con una limitación clara y acotada en su contenido por la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (SsTC 42/1981, 50/1986, 148/1986, 18/1987, 206/1988, 47/1990, 27/1991 y 48/1998, entre otras), en el sentido de que estos tienen que tener una relación objetiva y proporcional con las funciones y tareas a desempeñar en el futuro por los seleccionados en sus puestos de trabajo y estos requisitos deben establecerse de una forma abstracta y general.

### III.- PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACCESO Y SELECCIÓN AL EMPLEO PÚBLICO: CONSTITUCIONALES Y LOS DERIVADOS DEL EBEP.

#### 1.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES: IGUALDAD MÉRITO Y CAPACIDAD.

Siguiendo a *FONDEVILA ANTOLIN*, las previsiones de los artículos 23.2 y 103.3 de la C.E., tienen como finalidad básica garantizar el acceso a las funciones y cargos públicos, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, ahora bien, esas previsiones tienen una necesaria conexión con el orden axiológico constitucional, en concreto las previsiones de los artículos 1.1. y 103.1 de la C.E., ya que, una selección correcta y ajustada a las exigencias constitucionales se constituye en uno de los fundamentos básicos para que se pueda dar cumplimiento a los mandatos constitucionales provenientes de los artículos 1.1 y 103.1 de la C.E., en el sentido de conseguir la necesaria continuidad y calidad de los Servicios Públicos, en sentido amplio, ahora bien, a este respecto destacamos la justificación que desde el orden axiológico constitucional ha realizado Parejo Alfonso, es decir, solo los servicios pueden quedar asegurados a través de una actuación que de cumplimiento a la "satisfacción del interés general de una manera eficaz" (única posible), además la actuación deberá ser "profesional", y asimismo, debe quedar garantizada que esta es conforme a Derecho y bajo la dirección del órgano de gobierno legítimamente constituido.

Así pues, estos mandatos constitucionales derivados de la conexión del artículo 1.1. de la Constitución Española, con el artículo 103.1, del mismo cuerpo legal, que podemos denominar siguiendo a *PAREJO*, "*Estatuto Constitucional Único de la Administración*", proceden a fijar una serie de principios organizativos que extienden de manera conectada sus previsiones sobre la configuración del Estatuto Básico del Empleado Público, que necesariamente debe ser expresión y reflejo de las previsiones

constitucionales que le resultan de directa aplicación, de forma que el empleo público debe configurarse desde su inicio como profesional, imparcial en sus actuaciones y siempre orientado al servicio, con objetividad de los intereses generales.

- Principio de Igualdad. Como ha señalado *LORENZO DE MEMBIELA*, el principio de igualdad en el ámbito de la función pública, se encuentra recogido por los artículos 14 y 23.2 de la CE. que amparan el derecho a acceder, en condiciones de igualdad, a los empleos públicos, con los requisitos que establezcan las leyes. Ahora bien, no fue pacífica hasta las sentencias del Tribunal Constitucional (STC 10/1983 y 67/1989 en especial) la reclamación del artículo 23.2 de la C.E. como precepto específico sobre la función pública, de forma que a partir de ese momento se considero que la exigencia del principio de igualdad en acceso a los cargos y funciones públicas era una manifestación más del derecho a la igualdad jurídica consagrado, en términos generales, en el artículo 14 de la C.E., pero que gozaba, como ha manifestado reiteradamente el Tribunal Constitucional de sustantividad propia, STC 193/1989; 74/1983.

- Principios de Mérito y Capacidad. Las previsiones recogidas en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución, con relación al acceso a las funciones públicas tienen una directa conexión con los principios de mérito y capacidad, en este sentido se ha manifestado la Sentencia del Tribunal Constitucional 67/1989, que señala lo siguiente: "El principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución ha de ponerse en necesaria conexión con los principios de mérito y capacidad en el acceso de las funciones públicas del artículo 103.3 de la Constitución".

Podemos decir que los principios de mérito y capacidad se configuran en su naturaleza como el "instrumento" necesario e imprescindible para poder dar un adecuado cumplimiento al principio de igualdad en el acceso a la función pública (artículos 14 y 23.2 C.E.), en el sentido establecido por nuestro Tribunal Constitucional.

Siguiendo el análisis realizado por *ERKORECA GERVASIO*, sobre los principios anteriores en base a las declaraciones jurisprudenciales del Tribunal Supremo, podemos destacar dos líneas jurisprudenciales, la primera de ellas y con carácter mayoritario vincula el principio de "capacidad" con el procedimiento de selección de la oposición y, el principio de "mérito" haría referencia a las cualificaciones o formaciones profesionales adquiridas a lo largo de su experiencia profesional o personal, en esta línea destaca la STS de 3 de noviembre de 1986; la segunda de las posiciones sostiene que el principio de "capacidad" se configura como la capacidad para adquirir y poseer el empleo público que consiste en la fijación de las condiciones de aptitud física y mental, etc. y el "mérito" se construye en torno a la aptitud para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, así en concreto, las STS de 8 de noviembre de 1991 y la de 23 de mayo de 1992; en segundo lugar nos encontramos con lo declarado por el Tribunal Constitucional que realmente no resuelve la cuestión sino que además introduce nuevas dudas, ya que parece confirmar la existencia de una delgada línea que separa ambos conceptos, en primer lugar la STC 192/1991, la cual al reclamar la aplicación del principio de igualdad en el acceso a las funciones públicas derivado del artículo 23.2 C.E. a los procedimientos de provisión, también específica que su intensidad no es la misma que en el caso de la selección, por cuánto los requisitos de mérito y capacidad ya se han acreditado en el acceso, de forma que la administración puede "tener en cuenta otros criterios distintos que no guarden relación con éstos, en atención, precisamente a una mayor eficacia en la organización de los servicios o a la protección de otros bienes constitucionales". Por otro lado, la STC 76/1983, con relación a la exigencia y valoración del conocimiento

de las lenguas autonómicas por parte de los funcionarios, declara que se trata de "una *capacidad y (a la vez) de un mérito*" criterio que reitera en su sentencia de 23 de mayo de 1992, en cuanto a la valoración del concepto de "*juristas de reconocida competencia*" para el acceso a la carrera judicial.

Deducimos de lo anterior que nos encontramos con principios jurídicos indeterminados. Pero el art. 79-1 del EBEP al referirse a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo incorpora un término novedoso "aptitudes de los candidatos", diferenciando el mismo de los principios de mérito y capacidad y que siguiendo a *MORELL OCAÑA* supone la capacidad para adquirir y poseer el empleo público que consiste en la fijación de las condiciones de aptitud física y mental y la conducta del funcionario.

## 2.- PRINCIPIOS DE CARÁCTER LEGAL O DE NATURALEZA PROCEDIMENTAL:

Nos referimos aquí a los principios que se centran más en las garantías en de los sistemas selectivos y en la composición y actuación de los órganos de selección. Esta diferenciación puede ser acertada por cuanto estos se configuran como instrumentos necesarios para poder garantizar el acceso al empleo público en condiciones de igualdad y respeto a los principios de mérito y capacidad.

*2.1.- Principio de Publicidad de las convocatorias y de sus bases*, lo que supone que debe existir una difusión efectiva de las convocatorias por los medios de publicidad legalmente establecidos, de forma que permita su conocimiento por la totalidad de los ciudadanos interesados. El Tribunal Constitucional en su STC 85/1983 caracteriza a este principio como presupuesto básico para un correcto cumplimiento de las previsiones del artículo 23.2 de la C.E.

*2.2.- Principio de Transparencia*, entendemos que el mismo debe ser referido al ámbito de la gestión del procedimiento de selección y al del funcionamiento de los órganos encargados de la misma. Nos encontramos ante uno de los característicos principios de los denominados "Códigos de Conducta y Ética Pública". Así siguiendo a *RODRÍGUEZ ARANA* y a *GARCÍA MEXIA* podemos considerar que este principio supone la obligación de revelar toda la información que pueda ser requerida a los Tribunales de selección o cualquier otro órgano interviniente en el procedimiento a requerimiento de los ciudadanos interesados, incluidos los actos de trámite que afecten directa o indirectamente al proceso, y ello, sin perjuicio del carácter reservado de sus deliberaciones. A lo anterior, debe añadirse también la obligación de que las decisiones adoptadas cumplan los requisitos procedimentales del artículo 54.2 de la Ley 30/1992 LRJPAC, en cuanto a la motivación adecuada de los actos.

*2.3.- Principio de Imparcialidad y Profesionalidad de los miembros de los órganos de selección*. El concepto de la imparcialidad no es nuevo en nuestro sistema de selección, de forma que ha tenido manifiestas concreciones en el hasta ahora vigente marco legal, y que ahora tiene su manifestación concreta en las previsiones del artículo 60 del EBEP. En cuanto, a la profesionalidad esta debe ser entendida como la obligación de que "todos" los miembros, sin excepción, estén en posesión de los conocimientos necesarios en las materias sobre las que versa el proceso selectivo, es decir, nos referimos al denominado por la doctrina y jurisprudencia como principio de especialización.

*2.4.- Principio de Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección*, en cuanto al primero de ellos, supone realmente una de



las novedades más destacadas del Estatuto y que ha tenido su reflejo en las previsiones del artículo 60.2 EBEP, que prohíbe expresamente la participación de políticos, personal eventual, interinos y también de los representantes de las organizaciones sindicales (artículo 60.3 EBEP).

El reconocimiento de la "discrecionalidad técnica", como principio legal supone simplemente reconocer en vía legislativa una figura que desde hace largos años nuestra jurisprudencia y doctrina administrativa han venido admitiendo pacíficamente, de todas formas inicialmente podemos señalar que esta se caracteriza por suponer una presunción de certeza o de razonabilidad de la actuación administrativa, apoyada en la especialización e imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación dentro del proceso selectivo.

*2.5.- Principio de Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar;* esta previsión supone el reconocimiento de la exigibilidad legal de una amplia serie de actuaciones en materia de planificación de recursos humanos, ya que esta es un requisito previo y esencial para una adecuada selección de empleados públicos, pues sólo cuando se haya diagnosticado adecuadamente las necesidades organizativas, se podrán adoptar las decisiones adecuadas, y por ello, sería necesario la elaboración de instrumentos y planes más complejos que unas simples plantillas (presupuestarias u orgánicas) municipales o de Relaciones de Puestos de Trabajo.

A lo anterior también debe añadirse lo que sería el desarrollo más llamativo, nos referimos a las previsiones del artículo 61.2 del EBEP, que se centran en la obligada revisión de los "procesos" que no procedimientos selectivos, en cuanto al tipo de pruebas y materias exigibles.

*2.6.- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.* Nos referimos aquí al principio de "eficacia" (103.1 C.E.), pues el objetivo es conseguir que los empleados públicos seleccionados sean los más idóneos para poder considerar a estos como "profesionales", y por ello, garantizar que su actividad se realizara necesariamente con pleno respeto al principio de objetividad. Por ello, la clave del precepto es el estricto cumplimiento de las garantías de los "procedimientos" de selección, referidas al desarrollo de los mismos con pleno respeto a los principios ya señalados (publicidad, transparencia, imparcialidad, independencia, y en especial la igualdad, mérito y capacidad). La agilidad en los procesos debe ser entendida como la búsqueda de instrumentos técnicos de selección que permitan conseguir una mayor seguridad de que la decisión de selección de un determinado candidato es la más idónea, pero sin que estos supongan incorporar elementos que retrasen los procesos.

#### **IV.- LOS PROCESOS SELECTIVOS. TENDRÁN CARÁCTER ABIERTO Y GARANTIZARAN LA LIBRE CONCURRENCIA.**

Como señala *FEREZ FERNÁNDEZ* refiriéndose al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la nueva regulación solo parece admitir dos excepciones, consolidadas en nuestro Ordenamiento Jurídico, al principio del carácter abierto de los procesos selectivos: la promoción interna y las medidas de discriminación positiva en relación con las personas discapacitadas (art. 61.1 EBEP). Sin embargo, en sus disposiciones transitorias deja la puerta abierta a otras dos excepciones. La primera

se refiere al personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos calificados como propios de personal funcionario; aquí se abre la puerta a un modelo de funcionarización sui generis, pues se enmarca en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición (disposición transitoria segunda EBEP). Estos procesos se podrán convocar de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe y se debe poseer la titulación necesaria y reunir los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición. Y la segunda excepción hace referencia a la posibilidad de realizar convocatorias para consolidación de puestos de carácter estructural desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005 (disposición transitoria cuarta EBEP). El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria y en la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

#### 1.- ADECUACIÓN ENTRE EL CONTENIDO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS Y LAS FUNCIONES O TAREAS A DESARROLLAR\*

Este principio, ya comentado anteriormente, era una de las novedades de la reforma de 1984 y se ha reiterado en todas las normas posteriores y para todas las Administraciones. El EBEP lo recoge como principio en su art. 55.e) y reproduce la formulación de la LMRFP cuando establece en el art. 61.2, que "Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas."

En el ámbito local, el RD 896/1991, de 7 de junio, pone de manifiesto la puesta en práctica de este principio al: 1º Establecer la obligatoriedad de que siempre que se realicen pruebas de aptitud o de conocimientos, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico. 2º Establecer que las pruebas selectivas comprenderán, según la naturaleza y características de las plazas convocadas, uno o varios ejercicios prácticos, tests psicotécnicos, mecanografía, tratamientos de textos, redacción de informes y proyectos, solución de supuestos y otros similares que se consideren adecuados para juzgar la preparación de los aspirantes en relación a los puestos de trabajo a desempeñar. No obstante, el RD 896/1991 reproduce, y con carácter básico, el desprestigiado esquema de medir los conocimientos teóricos en función del número de temas a memorizar, cuyo número va en aumento en función del Grupo de titulación al que se aspira a ingresar. El art. 8.3 del RD 896/1991, establece: El número mínimo de temas en que deberán desarrollarse los contenidos enumerados en este artículo será el siguiente: Grupo A ,90 temas, Grupo B, 60 temas, Grupo C, 40 temas, Grupo D, 20 temas y Grupo E, 10 temas.

El EBEP regula el contenido de los procesos selectivos, indicando con respecto a las pruebas en su art. 61-2:

- Podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita. Esta es la formulación tradicional de lo que llamamos pruebas teóricas o de conocimientos y que suelen constituir el núcleo del sistema de oposición.

- En la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas. Aquí se produce una novedad, porque no contamos con una regulación previa que nos defina lo que debemos entender por habilidades y destrezas. *Mikel GORRITI* y *Fernando TOÑA* nos recuerdan que los especialistas en la elaboración de los perfiles profesionales a tener en cuenta en un proceso de "selección para cualquier puesto acostumbra a distinguir cuatro categorías : "a) ' Conocimientos: esta categoría se refiere a los conceptos, criterios y datos que conforman un marco de referencia común para todos aquellos que tienen trabajos parecidos; se refiere a los contenidos técnicos directamente exigidos para el desempeño de un trabajo, aquellos que se acumulan y se pueden expresar de forma oral o escrita, y suelen medirse mediante pruebas escritas o prácticas, b) Aptitudes: esta categoría se refiere a una serie de capacidades básicas y homogéneas exigibles en mayor o menor medida a todas las personas en el proceso de aprendizaje y adaptación a un puesto de trabajo; son las capacidades que predicen el aprendizaje del puesto, que se identifican con el "tener capacidad para", y suelen medirse mediante los clásicos tests de tiempo fijo (Inteligencia General, Aptitud Verbal, Numérica, etc.). c) Destrezas: cuando un problema tiene una forma de resolverse establecida, de alcanzar una determinada meta, a esa forma de hacerlo se le denomina destreza.; se refiere a la capacidad resultante de juntar, con entrenamiento, conocimiento técnico, aptitudes y experiencia, y se manifiesta en el "saber hacer", y suelen medirse mediante pruebas de simulación, d) Características o rasgos de personalidad: expresan la predisposición a actuar de una determinada manera; son variables que matizan cualquier ejecución y predicen que un trabajador, que posee las características arriba descritas, las empleará correctamente. Los otros tres componentes del perfil predicen que sabe hacerlo o que está capacitado para ello, mientras que la personalidad predice que lo hará y qué sentido tendrá la ejecución." En el ámbito local contamos una pionera propuesta de perfiles profesionales para las subescalas de administración general y las categorías de guardia de la policía local y bomberos de servicios especiales, elaborada por la Dirección General de la Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y la Federación Española de Municipios y de Provincias.

- En la comprobación del dominio de lenguas extranjeras.

- Y en su caso, la superación de pruebas físicas.

- Como complemento de las pruebas, con la finalidad de asegurar su objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos "el art. 61.5 EBEP mantiene la posibilidad de incluir, la superación de cursos y un periodo de prácticas, (art. 4- c del RD 896/91).

- Pruebas psicotécnicas. Aunque formalmente se vienen admitiendo desde reforma del año 1984, y así lo ha confirmado el Tribunal Constitucional (STC 272/1998, de 3 de diciembre) esta clase de pruebas o de métodos de evaluación alternativos a las tradicionales pruebas memorísticas de conocimientos suscitan recelos y plantean problemas en las Administraciones públicas por dos razones: primera, no existen unas pautas mínimas de utilización, pues los reglamentos se limitan a exigir que sean objetivas y racionales. El uso de las pruebas psicotécnicas plantea dos problemas: el de su elaboración y el de su valoración. Si tomamos como referencia el perfil tipo de lo que se quiere que sea un miembro del Cuerpo o Escala habremos de basarnos en las funciones genéricas previamente reglamentadas; pero si el referente son las "tareas propias de las plazas que se convocan" el perfil debe fundamentarse en el puesto concreto que se habrá de desempeñar. En el segundo problema, la valoración de las pruebas psicotécnicas en el proceso de selección, acostumbra a producirse un oscurantismo difícilmente compatible con el principio de seguridad aplicado a la capacidad y al mérito. Por ejemplo, en las convocatorias suelen valorarse

conjuntamente las pruebas psicotécnicas con las de conocimientos, pero sin concretar el peso específico de cada una; otras veces se utiliza en primer lugar y con carácter eliminatorio la prueba psicotécnica sin dar oportunidad a valorar los conocimientos. Ante la ausencia de una reglamentación general sobre el uso, y a la vista de los principios de mérito y capacidad, parece sensato garantizar que su elaboración debe fundarse en datos objetivos y estudios específicos que puedan ser objeto de revisión judicial cuando se cuestiona su adecuación en relación con los puestos de trabajo a cubrir, pues pueden producirse las mismas irregularidades o deficiencias que en cualquier prueba de conocimientos.

- La realización de entrevistas: la ausencia de una regulación mínima y su incorrecto uso ha contribuido a desprestigiar la utilización de esta compleja técnica de selección. Estos problemas han aflorado en los conflictos que ha generado su aplicación, como ponen de manifiesto algunas sentencias del Tribunal Supremo. Así, en el año 1993, el Tribunal Supremo desestima un recurso en el que se impugnaba el Reglamento General de Provisión de Puestos del año 1990, porque establecía la posibilidad de realizar una entrevista para comprobar los méritos específicos adecuados a las características del puesto (Art. 15.4), ya que entendían los recurrentes que "se introduce con ello un elemento de discrecionalidad técnica secreta, no controlable por el poder judicial... siendo la entrevista una especie de examen secreto" Ante esta descalificación tan contundente, que refleja una visión negativa en la que se valora la entrevista en función de sus "aplicaciones desviadas", el Tribunal Supremo defiende la legalidad de la entrevista y su compatibilidad con los principios de mérito y capacidad. Como recuerda Goodale "la entrevista es probablemente el sistema de selección más profundamente investigado y, sin embargo, el peor aplicado de todos los instrumentos de selección".

- La exposición curricular por los candidatos, posibilidad pionera, recogida en el art. 4.c del RD 896/1991, en los casos en que se utilice los procedimientos de concurso o concurso oposición.

## 2.- LA ELECCIÓN DEL SISTEMA SELECTIVO MÁS ADECUADO:

Como indica *FEREZ FERNÁNDEZ*, El EBEP predetermina cuál no debe ser el sistema de selección ordinario: el concurso de méritos sólo podrá utilizarse con carácter excepcional y en virtud de ley (art. 61.6); yendo más lejos que el vigente RGI del año 1995. Sin embargo, se mantiene la paradoja de mantenerlo como un sistema normal para la selección de personal laboral fijo (art. 61.7 EBEP), tal y como ya había hecho el RGI (art. 29). Por el contrario, el EBEP parece equiparar la oposición y el concurso-oposición como sistemas ordinarios de selección, con la condición de que incluyan, "una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación" (art. 61.6 EBEP). Habrá que esperar a ver si la legislación de desarrollo establece algún criterio sobre cuando utilizar uno u otro sistema.

Mientras tanto, en el Ámbito Local contamos con la previsión del art. 2 del RD 861/1991 según el cual "El ingreso en la Función Pública Local se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso." Y no parece haber ningún problema para mantener la vigencia íntegra del art. 169.2 TRRL, pues establece el sistema de oposición para el acceso (salvo en el caso de la Subescala Subalterna, en la que es la Corporación la que elige entre los tres sistemas), pero queda cuestionada la utilización del concurso prevista en los artículos 171 y 172 TRRL, relativos a Subescala Técnica de Administración Especial y a la Subescala de Servicios Especiales, cuando dejan



libertad a la Corporación para elegir el sistema de concurso y no existe una ley que lo prevea. Así mismo podemos considerar vigente las definiciones que se recogen en el 4 del RGI de cada sistema de selección.

a) La oposición consiste en superar las pruebas de capacidad teóricas y prácticas exigidas en la convocatoria pública para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección. Según el art. 4.c) del RD 896/1991 las pruebas de la fase de oposición "tendrán carácter eliminatorio y en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes" y, en todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico. Y también contempla la posibilidad de que se los sistemas de oposición y de concurso-oposición se establezcan pruebas de carácter voluntario no eliminatorio".)

b) El concurso consiste en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos. Así, el EBEP se hace eco de la gran desconfianza hacia el concurso como sistema de selección que existe dentro de la Administración, dado el nivel de discrecionalidad a la hora de elaborar el correspondiente baremo de méritos, pieza clave del concurso, y de convertirlo en un «traje a medida», infringiendo los principios de igualdad y mérito, como reiteradamente han puesto de manifiesto los tribunales jurisdiccionales. Ello puede ayudar a explicar que este sistema esté considerado como excepcional para acceder a puestos de funcionarios, aunque, curiosamente no ocurre lo mismo cuando se trata de acceder a puestos de personal laboral fijo, (art. 61-7 del EBEP).

c) El concurso-oposición es una síntesis de los dos anteriores sistemas, conciliando la valoración de la capacidad con los méritos y su utilización depende de la "naturaleza de las funciones a desempeñar" El artículo 61.3 EBEP recoge un criterio ya avalado por la jurisprudencia constitucional: " Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, ; la valoración de méritos de los aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo". Pero en la STC 67/1989 se establecen también los siguientes criterios complementarios: No pueden acumularse los puntos de la fase de valoración de méritos (concurso) en la fase de capacitación (oposición), siempre que en esta fase los candidatos no hayan llegado al mínimo establecido que garantice la suficiencia de conocimientos. Cuando la fase de valoración de méritos se realice en primer lugar no podrá ser eliminatoria, pues el principio de igualdad implica tener la oportunidad y el deber de demostrar previamente la suficiencia de conocimientos. La valoración de los méritos nunca puede ser tan desproporcionada e irracional que vulnere el derecho de igualdad, ya sea sobrevalorando injustificadamente determinados méritos o excluyendo otros relacionados objetivamente con el acceso a las vacantes a cubrir.

En la misma línea, el 4.c) del RD 896/1991 establece que "En las pruebas selectivas que se realicen por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso, que será previa-a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición." Asimismo, añade que " En los supuestos de concurso-oposición o concurso se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos."

Breve mención a la selección de funcionarios interinos y personal laboral contratado. Hacemos referencia a ello por lo que supone de problemático y extendido para la administración local y no solo por la importante tasa de temporalidad existente actualmente sino también por los mecanismos que se han utilizado para su reclutamiento. Estos accesos irregulares en la mayoría de los casos

han sido objeto de unas "soluciones", cuándo menos de muy dudosa legalidad y en muchas ocasiones claramente condicionadas por clientelismos políticos y sociales, como pone de manifiesto *FONDEVILA ANTOLIN*.

Lo primero que podemos destacar es la inexistencia de un concreto procedimiento y tampoco de sistemas de selección en la regulación del EBEP, El EBEP hace una mención expresa a que los procedimientos de selección sean "ágiles", en el anterior marco normativo (RD 364/1995 RGI y el RD 896/1991). No obstante lo anterior no supone que no se pueda establecer algunos criterios mínimos al respecto, de conformidad con los principios establecidos en el artículo 55 del EBEP:

a) El adecuado cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad exige que no sean admisibles constitucionalmente la exigencia o valoración de méritos derivados de condiciones personales (edad, sexo, relación familiar, vecindad) o sociales (situación económica o familiar), STC 193/1987 y 148/1986 entre otras.

b) Es preciso que el proceso tenga una publicidad adecuada, que desde luego no cumple el simple anuncio en un Tablón de Anuncios municipal o en la sede de una Consejería Autonómica, sino que debe realizarse obligatoriamente al menos en el Boletín oficial de la Provincia o Boletín de la Comunidad Autónoma, STC 85/1983 y en el mismo sentido STS 26 de septiembre de 1986, 13, 20 y 27 de octubre de 1986, 4 y 10 de noviembre de 1986, 13 y 23 de marzo de 1987 y 2, 20 y 23 de octubre de 1987, entre otras muchas posteriormente; recordemos finalmente las propias previsiones de la Disposición Adicional primera del RD 896/1991 que exige la convocatoria pública, que a la vista de lo expuesto no se puede ser interpretada en un sentido laxo.

c) Son necesarias unas bases como destaca Pérez Luque, que sean precisas, claras y escuetas, y que en especial contengan la determinación de las pruebas a realizar, criterios de valoración y composición de los tribunales, respetando el principio de especialidad, así como sus normas de funcionamiento.

d) Los Tribunales, en su composición deberán respetar los principios de objetividad, profesionalidad y especialidad.

e) Los aspirantes a las plazas deberán acreditar que están en posesión de los requisitos legales generales de acceso al empleo público (artículo 56 EBEP), como asimismo los específicos del concreto puesto de trabajo que vayan a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en las Relaciones de Puestos de Trabajo o Plantillas Municipales.

A lo anterior debe añadirse que es posible incorporar elementos propiamente procedimentales que permitan agilizar los procesos, sin merma alguna de las garantías y principios, así: a) Reducción razonable de los plazos en los diferentes actos de trámite del procedimiento. b) La existencia de una correcta política de planificación de recursos humanos, que permita convocar en los meses anteriores a la situación de vacante, especialmente en los supuestos de jubilación, lo que lógicamente supone la cobertura de la plaza en tiempo y forma. c) Por último, debemos realizar una breve referencia a un tipo de instrumentos que cada vez se ha generalizado más su uso en nuestras administraciones públicas, nos referimos a las denominadas "bolsas de trabajo" o "listas de espera para contratación", pues bien, la fórmula no nos parece inadecuada a los efectos de poder dar satisfacción a las necesidades de la administración de una contratación rápida y ágil, pero al respecto conviene realizar unas matizaciones.

Así, no es lo mismo que el origen de las listas o bolsas provenga de unos procesos selectivos de acceso libre, legalmente convocados y ejecutados, a los cuales

concurrieron estos integrantes de la bolsa, si bien, aunque aprobaron al menos un ejercicio no alcanzaron al final una puntuación suficiente para alcanzar un puesto que les diera acceso a las plazas convocadas, y otra que las mismas se elaboren sobre personal al que simplemente se le exija haber concurrido al proceso selectivo, aunque haya obtenido una puntuación de cero puntos en el único ejercicio que pudo realizar', es obvia la violación que de los principios constitucionales que contienen este perverso sistema, sin olvidar una consecuencia aún peor, y es que ese tiempo de servicios obtenido de forma manifiestamente ilegal, luego les puede servir en cualquier proceso de concurso-oposición que se convoque para consolidar el empleo temporal, es la perfecta cuadratura del círculo.

Pero es más, otro peligro que acecha a este sistema resulta de la posibilidad de que la elaboración de estas listas o bolsas, sea fruto de un concurso donde la fijación de los méritos a valorar respondan a razones o criterios no precisamente objetivos, lo que nos hace advertir de los riesgos de este sistema y que nos parezca más recomendable el procedimiento anteriormente descrito.

Todo lo expuesto anteriormente resulta directamente aplicable al reclutamiento del personal laboral temporal, colectivo donde se han producido las mayores y más graves infracciones, en cuánto al respeto de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así, recordemos como el propio EBEP reclama la aplicación de casi la totalidad del Capítulo I, del Título IV a la selección del conjunto de los empleados públicos, o lo que es lo mismo, tanto al personal funcionario como laboral. No debiendo olvidarse que tras la incorporación a la administración de forma no precisamente muy ortodoxa, posteriormente este personal ha consolidado su situación a través de mecanismos de consolidación de empleo propiciados por las organizaciones sindicales de carácter restringido, o bien, por pronunciamientos jurisprudenciales que durante bastante tiempo consolido situaciones absolutamente ilegales de acceso al empleo público, y que ha terminado en su última fase por la curiosa forma del "personal laboral indefinido no fijo de plantilla". Esta última figura, por cierto supone la culminación del disparate jurídico al haberse constituido en una categoría legal reconocida expresamente por el propio EBEP en su artículo 11.1, y esta calificación no es fruto de un arrebató, sino de un claro razonamiento, ya que su nacimiento es fruto de la doctrina emanada por el Tribunal Supremo en sus sentencias de 20 y 21 de enero de 1998, reiterada posteriormente donde se declara por el Tribunal un hecho incuestionable y básico ya que el personal afectado por esta calificación es consecuencia de una previa contratación irregular que nunca respetó los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y como consecuencia de ello, existe una obligación legal ineludible por las administraciones públicas de proceder de inmediato a la provisión regular de la plaza, por lo tanto, como puede configurarse como una categoría de clasificación, una figura de construcción jurisprudencial que ha nacido afectada por el vicio de su manifiesta ilegalidad, resulta realmente inexplicable.

## V.- LOS ORGANOS DE SELECCIÓN.

Como señala *FONDEVILA ANTOLIN*, nos encontramos ante una de las novedades del EBEP en sus arts. 60 y 61-4. Para la Administración Local la nueva regulación de los órganos de selección contiene dos novedades, principalmente. La primera es que en la composición se debe tender a la paridad entre mujer y hombre (art. 60-1 del EBEP) y la segunda es la facultad de potenciar el carácter técnico y profesional de estos órganos de selección. El artículo 60 del EBEP, recoge directamente los principios que podemos caracterizar como de carácter legal o

procedimental del artículo 55.2 del Estatuto, y fruto de ello, son las novedades que incorpora el precepto.

Siguiendo a *FONDEVILA*, del art. 60-1 del EBEP podemos destacar lo siguiente, declaración expresa de que los órganos de selección serán obligadamente "**colegiados**", con ello se cierra cualquier posibilidad de utilización de formulas unipersonales, que han sido utilizadas en muchas ocasiones de las selecciones temporales con anterioridad a la publicación del EBEP. Pero una consecuencia más importante de esta declaración, es la exigencia legal derivada de su condición de "colegiados", en concreto, nos referimos a la obligación de someterse la formación de voluntad del mismo, a las reglas y principios establecidos expresamente en el Capítulo II del Título II, y por ende del resto de las previsiones que puedan resultar de aplicación sobre sus actos de la Ley 30/1992 LRJPAC.

Por otro lado, el precepto obliga que todos los miembros que compongan estos órganos deben cumplir las exigencias de "**profesionalidad e imparcialidad**". La profesionalidad debe ser entendida como la posesión por parte de los miembros de los tribunales de la adecuada y suficiente formación sobre las materias que son objeto de examen en el proceso selectivo y como ha señalado *FEREZ FERNÁNDEZ*, también una formación específica como técnico seleccionador o expertos en técnicas de selección, es decir, estamos en presencia del principio de especialización, elemento esencial de una adecuada selección, por cuánto no hay que olvidar que la actuación de estos se caracteriza por estar dentro de la esfera de la denominada "discrecionalidad técnica", que supone que las decisiones valorativas adoptadas no pueden ser objeto de revisión jurisdiccional, y por ello, debe exigir en contraprestación lógica la adecuada acreditación de la especialización de los miembros del tribunal. Nos interesa destacar la definición que de la misma formula el Tribunal Constitucional en su STC 353/1993, fundamento jurídico tercero, que señala: "Que la Discrecionalidad técnica se traduce en una "presunción de certeza o de razonabilidad de la actuación administrativa, apoyada en la especialización e imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación", que solo cabe desvirtuar en sede jurisdiccional" si se acredita la infracción o el desconocimiento del proceder razonable que se presume en el órgano calificador, bien por desviación de poder, arbitrariedad o ausencia de toda posible justificación del criterio adoptado."

No corresponde a los Tribunales y juzgados de lo Contencioso suplir al órgano valorador en su decisión entrando estos a calificar, sin parámetros jurídicos, los méritos de los candidatos presentados al procedimiento de selección, de manera que son inadmisibles todas las pretensiones que intenten conseguir que los órganos jurisdiccionales realicen una valoración alternativa a la de los órganos de selección correspondientes (STS de 8/6/1999; 19/6/2001;12/3/2002, entre otras). Ahora bien, lo anteriormente señalado no significa que no sea posible un control judicial de las actuaciones de estos órganos de selección; efectivamente la Jurisprudencia, ha reconocido diversos límites al ejercicio de la "discrecionalidad técnica", que básicamente podemos resumir en los siguientes: a) Inobservancia de los elementos reglados del procedimiento, b) Existencia de un error ostensible o manifiesto, c) Infracción de las normas que regulan el régimen jurídico de su funcionamiento, d) Infracción de las Bases del proceso selectivo, e) Actuación con desviación de poder, f) Violación del principio de igualdad, y como consecuencia directa de los principios de mérito y capacidad, g) Actuación calificable de arbitraria, lo que supone directamente la violación de las previsiones del artículo 9.3 de la Constitución Española.



En cuanto a la exigencia de 'Imparcialidad', debemos recordar como el Tribunal Constitucional (ST 5/2004; 240/2005, entre otras), ha señalado que esta presenta un contenido subjetivo, entendido este como la prohibición de intervención a aquellos miembros que hayan tenido una relación previa indebida o inconveniente, y por otro lado, un contenido objetivo, que al igual que en el caso anterior impide la participación pero por causa de la existencia de vínculos directos y permanentes con los ciudadanos que optan al proceso selectivo.

La Cuestión de **paridad entre mujer y hombre** en la composición de los órganos de selección, la misma es directo reflejo de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El artículo 53 de la precitada norma exige una presencia equilibrada entre géneros, y en caso de no dar cumplimiento a esta premisa deberá motivarse de forma fundada y objetiva las razones que justificarían el incumplimiento, pero su ámbito de aplicación queda circunscrito a la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de esta, pero resulta que el EBEP a estos efectos es más flexible en su regulación, por cuanto el mismo no obliga a motivar que la composición del órgano de selección no sea paritario o equilibrado, ya que solo existe la exigencia de que "se tendera" a la misma, lo que no significa que exista un claro mandato legal de intentar poner todos los mecanismos posibles para conseguir esa paridad, pero lógicamente una composición desequilibrada, en ningún caso, podrá justificar una impugnación con respecto al incorrecto nombramiento del órgano de selección.

Entramos en el examen de las previsiones referidas directamente a la composición de **los órganos de selección** El art. 60-2 del EBEP: Nos indica cuáles son las personas que no pueden formar parte de los tribunales de selección, lo que nos permite formular una primera consideración al respecto, y que es el reconocimiento de que pueden formar parte de los citados órganos cualquier ciudadano aunque no tenga una relación jurídica de servicio con las administraciones públicas, siendo igualmente indiferente en el caso de personal al servicio de estas la clase de relación que mantengan, es decir, funcional o laboral, ahora bien, lo que si resultara de aplicación estricta a todos ellos, son las exigencias del apartado primero del artículo 60 (imparcialidad y profesionalidad - especialidad-). Ahora bien, lo anterior no significa que estas previsiones supongan la inaplicación del contenido del artículo 11 del RGI, que exige una composición de funcionarios para la selección de personal con esa misma relación jurídica, ya que el estatuto no establece un determinado tipo de composición, simplemente abre un abanico de posibilidades a la hora de nombrar miembros de los órganos de selección, exigencia que no existía para el ámbito local dado que el RD 896/1991, nada decía al respecto. No obstante, lo que también deja claro el EBEP es la prohibición expresa de que un determinado tipo de personal no pueda participar en la composición de los tribunales, en concreto: a) personal de elección o designación política, b) funcionarios interinos, c) personal eventual. Llama la atención la ausencia en la lista de exclusiones, del personal laboral temporal, que carece de sentido alguno.

Si hacemos una breve reflexión sobre el problema que puede surgir con relación al personal directivo, diferenciado del personal de la administración local del artículo 176.3 del RDL 781/1986, dado que este no está incluido en ninguna de las clases de empleados públicos regulados en el artículo 8.2 del EBEP, y el artículo 13 tampoco especifica cuáles pueden ser los procedimientos de nombramiento de este personal, por lo que no es descartable que su nombramiento sea absolutamente discrecional y por ello, "político o cuasipolítico", lo que lógicamente nos llevaría a reclamar su inmediata exclusión de cualquier Tribunal de selección.

Por último, nos enfrentamos a otra de las novedades, que es la exigencia de que la participación en los órganos de selección deberá ser siempre **a título individual**, no siendo admisible actuar en representación o por cuenta de nadie. Lo primero que debemos destacar es que estas previsiones resultan de directa aplicación, tanto al personal funcionario como laboral, es decir, no existe ámbito de exclusión, y junto con esta consideración también debe tenerse en cuenta que deberá entenderse derogada tácitamente cualquier legislación o convenio colectivo que contradiga las previsiones de este precepto en su integridad y no solo este último apartado.

No podemos olvidar lo recogido en el art. 61-7 del EBEP, es resultado igualmente de la negociación con las organizaciones sindicales, cuyo contenido se hace, en principio, difícil de determinar, en concreto, nos referimos al acotamiento jurídico material de la facultad reconocida a las organizaciones sindicales para "negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de procesos selectivos". Sobre lo que no hay duda es que las previsiones de este apartado, únicamente alcanzan a las relaciones laborales y sus organizaciones sindicales, quedando expresamente fuera de su objeto los funcionarios y sus instrumentos de negociación (Acuerdos y Pactos), si bien, esta apreciación inicial, que si la ponemos en contacto con el art. 37-2 del Estatuto podría llevar a acuerdo de los agentes negociadores a incluir esta materia en el proceso de renegociación.

Podemos finalizar, a la vista del EBEP y del RD861/1991, los órganos de selección en la Administración Local, con lo siguiente:

Los Tribunales contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria. Su composición será exclusivamente técnica y los Vocales deberán poseer titulación y especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas, además de dominar las correspondientes técnicas de selección para poder desempeñar adecuadamente su función. El número de miembros de dichos Tribunales en ningún caso será inferior a cinco. Y lo podemos completar con las siguientes previsiones del art. 13 del RGI: No puede haber mayoría de los miembros del Cuerpo o Escala que se evalúa. No pueden formar parte aquellos que puedan tener interés en algún candidato por haberse dedicado a la preparación de aspirantes en los últimos cinco años. Pueden incorporarse asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, y actúan con voz y sin voto para ayudar al Tribunal en su decisión. No puede formar parte cualquier persona que esté inmersa en alguna de las causas legales de abstención o recusación.

## VI.- BREVE REFERENCIA AL CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA Y RESOLUCIÓN DE LAS PRUEBAS.

Las bases de la convocatoria constituyen la "ley del concurso" según la expresión acuñada por una consolidada jurisprudencia. El vigente RGI positiviza este principio en los siguientes términos: "las bases de las convocatorias vinculan a la Administración y a los Tribunales o Comisiones Permanentes de Selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas" (art. 15.4 RGI); asimismo, se afirma que "las convocatorias o sus bases, una vez publicadas solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común" (art. 15.5 RGI).

El *contenido* mínimo de la convocatoria, en aplicación del principio de publicidad del art.55.2.a) EBEP, lo encontramos para el ámbito local regulado en el

ya citado art. 4 del RD 896/1991 que, una vez adaptado parcialmente a la nueva regulación, queda así:

\* La naturaleza y características de las plazas convocadas, con determinación expresa de la Escala, subescala y clase a que pertenezcan, con indicación del grupo de titulación que corresponda a cada una de ellas, así como, en su caso, las que correspondan a promoción interna.

\* El sistema selectivo elegido: Oposición, concurso-oposición o concurso.

\* Las pruebas de aptitud y/o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza. En todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico.

\* La indicación de si existirán entrevistas curriculares.

\* La indicación de si existirán pruebas de carácter voluntario no eliminatorio.

\* Méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.

\* Los programas que han de regir las pruebas y, en su caso, la determinación de las características generales del período de prácticas o curso de formación.

\* La composición del Tribunal, que contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria. Su composición será exclusivamente técnica y los Vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas. Entre los Vocales figurará un representante de la Comunidad Autónoma

\* El número de miembros de dichos Tribunales, que en ningún caso será inferior a cinco.

\* Los sistemas de calificación de los ejercicios.

\* Las condiciones y requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

\* Los requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes a cubrir el 5 por 100 de plazas reservadas para personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, así como la garantía de que las pruebas se realicen en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

En cuanto a *la Resolución de las Pruebas*, encontramos una novedad relevante en la nueva regulación y es que se contempla la posibilidad de recuperar una excepción al tradicional principio de que los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, "excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria" (art. 61.8 EBEP) Y también es posible que el órgano convocante requiera del órgano de selección una relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos para su posible nombramiento como funcionarios de carrera en el caso de que se produzcan renuncias de los aspirantes antes de su nombramiento o toma de posesión.

## VII.- BIBLIOGRAFIA:

- PALOMAR OLMEDA, Alberto (Coord.). *El Estatuto Básico del Empleado Público y su incidencia en el ámbito Local*. Granada: CEMCI, 2007. pag. 748. (Análisis y comentarios nº 27)

FONDEVILA ANTOLÍN, Jorge. *La selección y pérdida de la condición de empleado público: especial referencia a su aplicación en la Administración Local*. Barcelona: Atelier, 2008. pàg. 228. (Derecho y Administración; 9)

- La Función Pública Local de D. Manuel Férez Fernández.

## VIII.- JURISPRUDENCIA

### 1.-TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- STC 37/1981, de 16 de noviembre .
- STC 42/1981, de 22 de diciembre .
- STC 84/1982, de 23 de diciembre
- STC 10/1983 de 21 de febrero
- STC 74/1983 de 30 de julio
- STC 76/1983, de 5 de agosto
- STC 85/1983 de 25 de octubre .
- STC 50/1986 de 23 de abril .
- STC 148/1986 de 25 de noviembre .
- STC 18/1987 de 16 de febrero.
- STC 99/1987 de 11 de junio .
- STC 193/1987 de 9 de diciembre.
- STC 206/1988 de 7 noviembre .
- STC 67/1989 de 18 de abril .
- STC 193/1989 de 16 de noviembre .
- STC 47/1990 de 20 de marzo.
- STC 27/1991 de 14 de febrero .
- STC 46/1991, de 28 de febrero.
- STC 192/1991 de 14 de octubre.
- STC 353/1993, de 29 de noviembre .
- STC 385/1993, de 23 de diciembre .
- STC 269/1994, de 3 de octubre.
- STC 48/1998 de 2 de marzo .
- STC 272/1998 de 3 de diciembre .
- STC 37/2002 de 14 de febrero.



- STC 37/2004, de 11 de marzo .

## 2.-TRIBUNAL SUPREMO

- STS de 26 de septiembre de 1986,.
- STS de 13 de octubre de 1986 .
- STS de 20 de octubre de 1986.
- STS de 27 de octubre de 1986 .
- STS de 3 de noviembre de 1986 .
- STS de 4 de noviembre de 1986.
- STS de 10 de noviembre de 1986.
- STS de 13 de marzo de 1987.
- STS de 23 de marzo de 1987.
- STS de 8 de noviembre de 1991.
- STS de 23 de mayo de 1992.
- STS de 22 de junio de 1996.
- STS de 20 de enero de 1998.
- STS de 21 de enero de 1998.
- STS de 19 de junio de 2001.
- STS de 12 de marzo de 2002.
- STS de 6 de marzo de 2006.