



Consejo General
del Poder Judicial

NÚMERO
29
AÑO **2019**



CUADERNOS DIGITALES
DE FORMACIÓN

Función pública

Procedimientos selectivos de concurrencia competitiva: puntos críticos bajo la sana crítica

José Ramón Chaves García

Magistrado

Procedimientos selectivos de conurrencia competitiva: puntos críticos bajo la sana crítica

José Ramón Chaves García

Magistrado

Palabras clave

Jurisdicción contencioso-administrativa, Acceso a la función pública, Selección de personal, Empleados públicos, Empleo público, Convocatoria, Tribunales, Discrecionalidad

ÍNDICE:

- I. Función de la jurisdicción contencioso-administrativa ante los procedimientos selectivos
- II. Procedimientos de concurrencia competitiva
 - 1. Tipología
 - 2. El caso del reclutamiento para el sector público
- III. Principios en presencia
- IV. Instrumentos que enmarcan los procedimientos selectivos: ofertas, relaciones y plantillas
- V. Singularidades procesales
 - 1. Trámites relevantes
 - 2. La cuestión de las impugnaciones indirectas y acumuladas
- VI. Tribunales calificadores
- VII. Los términos de las convocatorias sobre valoración de méritos y ejercicios
 - 1. Lo relacionado con la plaza o el temario
 - 2. La experiencia doméstica
 - 3. Principio de subsanabilidad

4. Fuerza mayor impeditiva

VIII. Breve referencia a la discrecionalidad técnica

Referencias de legislación

Referencias de jurisprudencia

I. FUNCIÓN DE LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA ANTE LOS PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS

Las leyes son el mármol con el que trabajan los jueces. La justicia no toma en cuenta las consideraciones de crisis económica, eficacia o eficiencia sino que actúa según la medida que el legislador plasma en mandato o límite de políticas de personal.

Además, el llamado *genio expansivo del Estado de derecho* se ha manifestado en un progresivo enriquecimiento de la jurisdicción contencioso-administrativa, que tras la [Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa](#) (en adelante, LJCA), ha ido superando su complejo de jurisdicción revisora hacia la ambiciosa jurisdicción protectora.

No es un cambio de rol inocente. Como jurisdicción revisora, los tribunales se limitaban a un papel de control negativo y a decretar la invalidez de lo actuado por la administración si contravenía el ordenamiento jurídico, pero sin adentrarse a sustituir o interferir en la labor de dirección y gestión del interés público. Así, hasta fines del siglo pasado, la jurisdicción contencioso-administrativa era el territorio donde las medidas de función pública no eran suspendidas hasta la sentencia final, donde la ejecución de las sentencias invalidantes se dejaba en las manos morosas de la administración y donde las medidas cautelares brillaban por su ausencia; ello sin olvidar que la desviación de poder era una joya que no salía de la vitrina.

En cambio, tras el lento despegue de las nuevas claves del Estado de derecho de la [Constitución Española](#) (CE), la velocidad de cruce se alcanzó al doblar la esquina hacia el siglo XXI. Fue el momento en el que, con naturalidad, las medidas gravosas de política de recursos humanos se suspendían por los jueces si el interés general en lo contrario no estaba claro; en el que la ejecución de sentencias y reposición de los empleados públicos vencían los trucos de la administración para eludirlas; y en el que, de nuevo con naturalidad, se invalidaban decisiones sobre instrumentos organizativos (relación de puestos de trabajo).

De este modo, las tensiones entre funcionarios, sindicatos, políticos y ciudadanos quedaban sobre la mesa contencioso-administrativa, que velaba por esa escurridiza dama que es la tutela judicial efectiva.

Ahora, por tanto, toca el examen de las convocatorias y resultados de los procedimientos selectivos. Tras el período de congelación de convocatorias de oposiciones y concursos, y huida de las tasas de reposición, los boletines vuelven a lanzar ofertas de empleo público y convocatorias. Junto a ello, una legión de opositores con expectativas de participar. En consecuencia, estos procedimientos acaban judicializados ante la jurisdicción contencioso-administrativa, cuya misión es otorgar tutela judicial efectiva y garantizar la legalidad.

Todo esto, sin perder de vista los vientos de igualdad desde la Unión Europea. Todos iguales pero unos más iguales que otros, temporales y de carrera. La **Constitución** proclama en varios frentes el principio de igualdad (**arts.14, 23.2, 139, 149.1.1**, etc., CE). Sin embargo, en la praxis de gestión del empleo público se ha distinguido entre personal funcionario y personal laboral. Y, sobre todo, entre personal con plaza fija y personal temporal.

II. PROCEDIMIENTOS DE CONCURRENCIA COMPETITIVA

1. Tipología

Dentro del conjunto de los procedimientos administrativos suelen distinguirse los procedimientos singulares y los competitivos. Los primeros son los que descansan en la relación bilateral entre el particular y la administración, mientras que los competitivos son aquellos procedimientos en que varios particulares con intereses diferenciados participan en el mismo procedimiento ante la misma administración. Son procedimientos competitivos los de concesión de subvenciones, adjudicación de contratos o, por lo que aquí interesa, los procedimientos de asignación de plazas o puestos de personal funcionario o laboral. En todo caso, se trata de procedimientos que se inician de oficio, por lo que el agotamiento del plazo disponible para resolver determina la caducidad y nunca la estimación del supuesto derecho a un puesto o plaza.

Así y todo, hay que distinguir en una gran variedad de procedimientos competitivos de personal:

- Procedimientos de provisión de puestos de trabajo. Aquí se distinguen los procedimientos de libre designación y los procedimientos por concurso de méritos.
- Procedimientos de acceso al empleo público. Aquí se distinguen los procedimientos de acceso a la condición de funcionario y los de acceso a la condición de personal laboral.
- Procedimientos extraordinarios: funcionarización (tránsito de personal laboral fijo a funcionario de carrera), laboralización (tránsito de funcionario de carrera a personal laboral fijo) o consolidación (tránsito de personal temporal, interino o laboral, hacia la condición permanente).
- Procedimientos de promoción interna, en los que quienes ya son empleados públicos fijos optan a una categoría o grupo superior (no se trata del mero concurso de traslado o provisión de puesto).

En ese punto precisaremos que la jurisdicción contencioso-administrativa se extiende al enjuiciamiento de todas las vertientes del personal funcionario y/o estatutario (acceso, provisión y promoción). En cambio, solo conocerá de la impugnación de los procedimientos de acceso a la condición de personal laboral (convocatorias, bolsas de empleo, etc.) ya que lo que atañe a la promoción o provisión de personal laboral se somete al convenio colectivo y, con ello, a la jurisdicción laboral.

Finalmente, aludiremos a procedimientos en los que no es preceptiva la concurrencia, como son la designación de personal eventual (confianza en designación y cese), permutas (acuerdo entre los interesados) y comisiones de servicio o destino provisional (decisión discrecional de la autoridad).

2. El caso del reclutamiento para el sector público

En décadas pasadas, bajo la coartada de la denominada *huida del derecho administrativo* quedó patente la paradoja de que los procedimientos de selección de personal laboral para las administraciones públicas cabían bajo el control de la jurisdicción contencioso-administrativa y con arreglo a los principios constitucionales y legales en torno al mérito y la capacidad. En cambio, el personal reclutado para las empresas públicas y fundaciones no estaba sometido ni a principios o reglas competitivas, ni caía bajo el control de la jurisdicción contencioso-administrativa.

El *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (en adelante, EBEP) se esforzó en llevar al redil del mérito y la capacidad al personal que presta servicios en el sector público. Sin embargo, el *ATS, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2019*,

rec. 1843/2018, ECLI:ES:TS:2019:1067A, considera que "[...] falta contenido casacional al haber resuelto la sentencia recurrida de conformidad con la doctrina de esta Sala contenida en las STS 18/9/2014 (Rec. 2323/13), 20/10/2015, (Rec. 172/14) y 6/7/2016 (Rec. 229/15). Declaran estas sentencias que la construcción del "indefinido no fijo" no es aplicable a las sociedades anónimas, aunque pertenezcan al sector público, pues no están obligadas a cumplir con los principios constitucionales del acceso a la función pública, que es a lo que se contrae el mandato del art. 103.3 CE."

Este criterio es correcto si se ajusta a una interpretación fría, literal y sin elevar la vista a las cimas de los principios constitucionales. Esto es así ya que es cierto que el art. 103 CE dispone que "la Ley regulará [...] el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad" (y los laborales de sociedades públicas no son funcionarios), y que la **disposición adicional primera del EBEP** dispone, también, la aplicación de los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad a "las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el **artículo 2 del presente Estatuto** y que estén definidas así en su normativa específica". Es decir, no se incluye a las sociedades de capital público.

Ahora bien, dicho criterio resulta altamente cuestionable pues existe una regla jurídica uniforme e incuestionable que impone la publicidad, mérito y capacidad como requisito para acceder a funcionario de la administración pública, para acceder a personal laboral de órganos constitucionales (que no son administración pública) y para acceder a entes públicos (cajón de sastre que cobija todo tipo de estructuras). A esto se le añade que la mayor parte de la legislación autonómica impone a las sociedades públicas esos principios, sin olvidar que la Sociedad Anónima Correos y Telégrafos está sometida a los principios citados (art. 5 EBEP).

No puede ignorarse este escenario, y debe llevar a considerar por una elemental regla de abstracción que el bien jurídico común protegido es que el acceso al empleo público en general, que es de todos, con el dinero de todos y para servir a todos, impone al menos la concurrencia y la idoneidad de los trabajadores. En suma, estaríamos ante un principio general del derecho público o, incluso, principio general del derecho consolidado consistente en el principio de adecuación del empleado público (funcionario o laboral), principio que comporta una mínima publicidad y una mínima referencia al mérito y la capacidad.

Subsidiariamente, si se considera que no existe tal principio general del derecho, podría sencillamente aplicarse la analogía (art. 4.1 CC) pues, pese a la distinta naturaleza organizativa, los supuestos son semejantes (organizaciones de servicio público) y además con identidad de razón.

A todo ello debe añadirse que si se admite que existe un principio de indiferencia organizativa y la administración puede elegir entre formas de ente público o sociedad de

capital público, lo que no puede aceptarse es que baste el simple capricho, ocurrencia o cambio de traje organizativo para que el día después se pueda reclutar personal laboral indiscriminadamente, al margen de toda publicidad, mérito y capacidad. Alguien debería recordar que *la huida del derecho administrativo* era un eufemismo felizmente superado para cobijar la simple *huida del derecho* y que hoy día, para evitar esa fuga del derecho, esa huida de los principios constitucionales, están las técnicas de rechazo del fraude de ley o de fraude a la **Constitución**. No puede la jurisdicción social alzarse en convidado de piedra que se limite a bendecir estas operaciones de travestismo orgánico que burlan los más elementales principios constitucionales.

III. PRINCIPIOS EN PRESENCIA

Cuando se tratan procedimientos de gestión de acceso o adjudicación de plazas o puestos en la administración pública, han de observarse varios principios o reglas comunes. Con carácter general, las enunciadas en el **art. 55 EBEP**:

1. "Publicidad de las convocatorias y de sus bases". Se trata de que los aspirantes puedan conocer con antelación los requisitos y condiciones, sin sorpresas en el curso del procedimiento. Está en juego la seguridad jurídica.
2. "Transparencia". El derecho de acceso a la información del desarrollo del procedimiento y de los criterios de valoración. Esto incluye el derecho de acceso a los méritos del contrincante o a sus ejercicios para su valoración comparada.
3. "Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección". La imparcialidad impone la inexistencia de motivos de abstención y/o recusación en los integrantes del tribunal calificador. La profesionalidad supone que los miembros del tribunal tengan solvencia en el conocimiento de las labores selectivas que les incumben.
4. "Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección". La independencia supone desvincular al tribunal calificador de instrucciones o lealtades ilegítimas (clientelismo, nepotismo, etc.). La discrecionalidad técnica comporta la presunción de acierto del juicio valorativo por su especialización y objetividad.
5. "Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar". Todo acto administrativo debe ser adecuado a sus fines, y las convocatorias deben estar acomodadas en requisitos y pruebas

a las necesidades objetivas de puestos y plazas. Está en juego la eficacia de la propia administración ([art. 103 CE](#)).

6. "Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección". Se trata de no eternizar los procedimientos selectivos, sin dilaciones indebidas, ya que las demoras afectan tanto a las expectativas de los aspirantes como a la atención de las necesidades de efectivos de la propia organización.

A ello debe añadirse lo siguiente:

- Principio de confianza legítima ([STS 1599/2016, de 29 de junio, ECLI:ES:TS:2016:3426](#)). Se trata de tomar en cuenta, a la hora de valorar el desarrollo de una convocatoria, los términos de las convocatorias precedentes, los anuncios del tribunal calificador, los actos de trámite de la administración convocante y otras circunstancias que, debidas a la administración, puedan despertar en los aspirantes la creencia de buena fe de una determinada conducta. Y en consecuencia debe ser respetada.
- Principio de interpretación de las normas y convocatorias hacia la mayor efectividad de los derechos fundamentales ([STS, de 9 de marzo de 2015, rec. 341/2015, ECLI:ES:TS:2016:1589](#)). Este principio impone que, a la hora de verificar la concurrencia de los requisitos de acceso o las condiciones de realización de las pruebas (por ejemplo, si la letra no está clara), habrá de interpretarse por el juez en el sentido más favorable a la efectividad del derecho fundamental de acceso al empleo público en condiciones de igualdad ([art. 23.2 CE](#)) que ha sido interpretado en conexión con la exigencia de mérito y capacidad del [art.103 CE](#).

El principio nuclear de todo el procedimiento es la existencia de la potestad de organización de la administración que se manifiesta en distintos momentos del procedimiento selectivo: (i) al aprobar las normas reglamentarias sobre empleo público, (ii) al aprobar la oferta de empleo y relaciones de puestos de trabajo (las RPT), (iii) al aprobar la convocatoria y sus bases, (iv) al especificar condiciones de desarrollo de tiempos y lugares de las pruebas, y (v) al tomar decisiones sobre destinos.

Ahora bien, esa potestad de organización comporta discrecionalidad en la decisión, pero como toda potestad discrecional tiene límites doctrinalmente apuntados y jurisprudencialmente asumidos (elementos reglados, principios generales del derecho, exclusión de arbitrariedad y carga de motivación). En particular, cede cuando se trata de ejecutar una sentencia contencioso-administrativa en la materia, como la zanjada por la [STC 167/1987, de 28 de octubre, ECLI:ES:TC:1987:167](#). En ella se afrontó la ejecución de sentencia que estimó el derecho de nombramiento para destino de un funcionario (en este caso, como jefe de la Oficina de Turismo de San Francisco) y que, tras la sentencia, asiste perplejo a la supresión de la oficina y la creación de otra nueva en Los Ángeles,

actuación que burla su derecho y que llevó a la Audiencia Territorial de Madrid a excluir tal cuestión del incidente de ejecución y reenviar al interesado a un nuevo litigio. El Tribunal Constitucional sienta una doctrina clara, contundente y plenamente vigente:

"No es admisible, por ello, la afirmación de que los actos administrativos posteriores al nombramiento son cuestiones nuevas no debatidas en el recurso contencioso-administrativo, y cuyo examen en vía incidental de ejecución habría dado lugar a una improcedente ampliación del contenido de la Sentencia, pues el mismo hecho de la posterioridad de aquéllos con relación al fallo impidió con toda evidencia que fueran combatidos por el recurrente durante la tramitación del proceso principal. Por el contrario, la relación inmediata que tales actos guardaban con el contenido dispositivo de la Sentencia, así como las circunstancias observadas en la ejecución (dilación en el nombramiento y proximidad a éste de las decisiones administrativas contrarias al mismo que el recurrente denunció a la Sala) debieron determinar la apertura del incidente de ejecución en la forma prevista en la legislación procesal, y la emisión a su término de una resolución fundada acerca de si tales actos administrativos respondían al legítimo ejercicio de la potestad administrativa organizatoria o suponían más bien una desviación de poder por estar dirigidos a un disimulado incumplimiento de la Sentencia; pues siendo cierto, como advierte el Letrado del Estado, que "ninguna Sentencia puede tener la virtualidad de congelar una situación funcionarial, eliminando las facultades organizativas que ostenta la Administración Pública sobre sus propios servicios".

Y añade como importantísimo colofón que, "en suma, la potestad de organización no puede ejercerse para recortar la santidad de la cosa juzgada y con lesión del derecho de la parte contraria a la efectiva tutela judicial".

IV. INSTRUMENTOS QUE ENMARCAN LOS PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS: OFERTAS, RELACIONES Y PLANTILLAS

Los recursos humanos deben ordenarse como condición de eficacia. En la oferta de empleo, la administración anuncia las plazas que se van a convocar y se pretenden cubrir para atender las necesidades de recursos humanos. En las relaciones de puestos de trabajo, la administración diseña, negocia y publica el modelo de recursos humanos, con indicación de número de plazas, requisitos y consecuencias retributivas. Junto a estos dos instrumentos se sitúan las plantillas, que son un concepto más reducido que las relaciones de puestos de trabajo ya que solo contemplan las plazas y puestos que están dotados presupuestariamente. Pues bien, se pueden hacer tres precisiones.

La primera es que en las ofertas de empleo hay que tener en cuenta que el plazo máximo de ejecución de tres años marcado por el [art. 70.1 EBEP](#) ("plazo improrrogable") es

un plazo de caducidad y no una irregularidad no invalidante. Así lo ha sentado la STS 1747/2018, de 10 de diciembre, rec. 129/2016, ECLI:ES:TS:2018:4178.

La segunda precisión es que en las relaciones de puestos de trabajo ha de recordarse que su naturaleza es la de acto general, y no la de reglamento (STS, de 5 de febrero de 2014, rec. 2986/2012, ECLI:ES:TS:2014:902) con las consecuencias impugnatorias consiguientes. El Tribunal Supremo afirma lo siguiente:

"Sobre esa base conceptual, y en línea con la doctrina de las sentencias que se acaban de citar, entendemos que la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella [...].

En tal sentido la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que, al establecer de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto, este opera como condición y como supuesto de hecho de la aplicación al funcionario que en cada momento lo sirve de la norma rectora de los diversos aspectos del estatuto funcional [...].

Hemos así de conducir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal".

Ahora bien, la STS, de 20 de julio de 2015, rec.1691/2014, ECLI:ES:TS:2015:3622, admite con naturalidad que, junto con la impugnación de un acto de aplicación de las relaciones de puestos de trabajo, se impugne acumulada o indirectamente la misma, sin que pueda objetarse que se trate de acto general firme y consentido ("sin que la no impugnación de los primeros impida el pronunciamiento respecto de los finalmente impugnados").

Finalmente, la tercera precisión es que, en relación con las plantillas orgánicas, ha de tenerse presente que suelen hacer el papel de las relaciones de puestos de trabajo en las administraciones locales que no tienen este último instrumento, de manera que la incorporan como anexo a los presupuestos, aunque admite su impugnación autónoma (STSJ de Valencia, de 20 de noviembre de 2012, rec. 5432/2012).

V. SINGULARIDADES PROCESALES

1. Trámites relevantes

En la vertiente impugnatoria en sede contencioso-administrativa relativa a procesos selectivos han de tenerse presentes algunas singularidades:

- En primer lugar, que hay que velar por lo correcto de los emplazamientos para la posible personación, ya que el momento crítico será al tiempo de recibirse el expediente (STC 65/1994, de 28 de febrero, ECLI:ES:TC:1994:65), sin existir indefensión para quienes posteriormente adquieran la condición de interesados. Eso sí, el no estar personado no quita el derecho a comparecer en el incidente de ejecución como *parte afectada* al amparo del art. 109 LJCA (STS, Pleno, de 7 de junio de 2005, rec. 2492/2003, ECLI:ES:TS:2005:3614). En suma, el emplazamiento es importante para evitar un incidente de nulidad de actuaciones.
- En segundo lugar, ha de tenerse presente que cuando el demandante solicita prueba testifical en la persona del presidente del tribunal o los vocales, lo pertinente es practicarla por escrito con arreglo al art. 315 LEC (ATS, de 20 de marzo 2003, rec. 572/2001).
- En tercer lugar, cuando se trata de demostrar mejor valoración o el error en la valoración o calificación de un ejercicio, dado que está en juego la discrecionalidad técnica, cabe proponer y admitir pruebas periciales. Sin embargo, su éxito solo será posible si evidencian el "error grave y manifiesto" (STS, de 16 de diciembre de 2014, rec. 3157/2013, ECLI:ES:TS:2014:5341; y STS, de 26 de octubre de 2015, rec. 2934/2014, ECLI:ES:TS:2015:4855).

2. La cuestión de las impugnaciones indirectas y acumuladas

El proceso selectivo es dinámico. Arranca de la convocatoria, sigue con los admitidos y la celebración de pruebas o valoración de méritos y se ultima con el nombramiento de los aprobados. Por eso suele plantearse procesalmente la técnica de ataque o impugnación. A este respecto, jurisprudencialmente se ha establecido lo siguiente:

- Cabe la impugnación indirecta de las bases de las convocatorias pero solo cuando concurre vicio de nulidad de pleno derecho. En caso de ser mera anulabilidad, ha de reputarse firme y consentida (STC 93/1985, de 24 de julio, ECLI:ES:TC:1985:93).
- La impugnación del acto de admisión del aspirante finalmente aprobado es posible, porque sería una carga agotadora y desproporcionada que cada aspirante tuviese que impugnar en fase de admitidos la inclusión de todos

los competidores por si no cumplen los requisitos (STC 132/2005, de 23 de mayo, ECLI:ES:TC:2005:132).

- La impugnación de actos subsiguientes al ya impugnado no es precisa cuando guardan relación de dependencia (STS 1400/2018, de 20 de septiembre, rec. 231/2015, ECLI:ES:TS:2018:3184). Se produce una suerte de efecto dominó de la invalidez de la convocatoria sobre los actos de aplicación, salvaguardando la conservación de actos.

A este respecto ha de distinguirse la comunicación de la invalidez dentro del procedimiento (caso de la convocatoria indicada), de los diversos procedimientos interdependientes pero autónomos, por ejemplo, el procedimiento de aprobación de la oferta de empleo público o el de aprobación de las relaciones de puestos de trabajo. Las sentencias invalidantes son declarativas y no provocan la expulsión de los nombramientos derivados de las subsiguientes convocatorias salvo, claro está, que en el proceso se haya acumulado expresamente el objeto y se haya ejercitado expresamente la pretensión de anulación.

VI. TRIBUNALES CALIFICADORES

En su diseño entra en juego la potestad de organización pero ha de salvaguardarse su imparcialidad con la consiguiente aplicación de los motivos de abstención y/o recusación. A este respecto ha de tenerse presente que (i) los motivos de abstención son tasados (previstos en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público [en adelante, Ley 40/2015]); (ii) son motivos que han de ser objeto de interpretación restrictiva, pues suponen apartar un miembro de un tribunal; y (iii) son motivos en que la carga de la prueba del mismo reside en quien lo esgrime.

Señalaremos que el motivo más habitual (amistad íntima entre miembro del tribunal y el aspirante) ha sido interpretado de forma restrictiva. No cabe presumir tal amistad por el conocimiento o la relación de dependencia laboral, sino que se requiere especial intensidad (STSJ de Madrid 441/2014, de 18 de julio, ECI:ES:TSJM:2014:8911) y no puede calificarse de íntima la amistad por el mero hecho de compartir redes sociales.

En todo caso, ha de tenerse en cuenta que, pese a que el incumplimiento de las reglas de composición y constitución es causa de nulidad de pleno derecho, al amparo del artículo 23 de la Ley 40/2015 ("no implicará, necesariamente, y en todo caso, la invalidez") la jurisprudencia ha suavizado esta consecuencia. Ha pasado a aplicar el principio de resistencia de las decisiones colegiadas, lo que lleva a valorar bajo estricta casuística si la intervención del vocal *contaminado* ha sido o no decisiva en la voluntad colegiada.

Así, se ha considerado que la parcialidad del presidente es determinante de la nulidad radical (STS, de 18 de mayo de 2015, rec. 3589/2013, ECLI:ES:TS:2015:2245).

VII. LOS TÉRMINOS DE LAS CONVOCATORIAS SOBRE VALORACIÓN DE MÉRITOS Y EJERCICIOS

1. Lo relacionado con la plaza o el temario

Las convocatorias son la ley del procedimiento selectivo, pero no soportan todo. En la medida en que sean más detalladas e incluyan criterios reglados se reducirán las impugnaciones. Si son genéricas, abiertas y con criterios discrecionales, se prodigarán las impugnaciones.

Una de las cláusulas de estilo a la hora de valorar en la fase de concurso los méritos formativos es señalar una serie de titulaciones y añadir que se valorarán "las relacionadas con el temario". De igual modo, a la hora de valorar la fase de oposición suele indicarse en los ejercicios escritos de cuerpos superiores de desarrollo general del temario que serán temas "relacionados, aunque no coincidentes, con el temario". Pues bien, la determinación caso a caso de si una titulación o un ejercicio guarda relación con unas funciones o temario corresponde al tribunal calificador.

En este punto hemos de recordar que la relación, esto es, la similitud o equivalencia, no supone un poder discrecional para que el tribunal la aprecie o rechace al gusto. Se trata, como ha afirmado la STS 211/2019, de 20 de febrero, rec. 2300/2016, ECLI:ES:TS:2019:628, de un "concepto jurídico indeterminado" con las importantes consecuencias de que podrá probarse si existe o no la relación y podrá el juez sustituir o rectificar el criterio del tribunal calificador. Por otra parte, la forma de plantear ejercicios escritos sobre preguntas "relacionadas pero no coincidentes con el temario" es cuestión que resolverá la sala contencioso-administrativa del Tribunal Supremo por apreciar su interés casacional (ATS, de 11 de febrero de 2019, rec. 5229/2018, ECLI:ES:TS:2019:1231A).

2. La experiencia doméstica

Con el fin de acometer los procedimientos de consolidación del personal temporal al amparo de la [disposición transitoria cuarta del EBEP](#), la presión sindical y de los

colectivos de personal temporal ha llevado a la inclusión en las convocatorias de dos privilegios.

El primer privilegio que revelan estas convocatorias excepcionales es el de la hipervaloración de la experiencia previa en la plaza. A este respecto la [STC 67/1989, de 18 de abril, ECLI:ES:TC:1989:67](#), dejó claro que valorar los méritos cerca del 40 % de la puntuación final comporta que "[...] esta valoración del mérito del tiempo de servicios, aunque esté en el límite de lo tolerable, no excluye por entero de la competición a quienes carecen de él, pese a que les imponga, a los opositores "por libre", para situarse a igual nivel de puntuación que los actuales funcionarios, un nivel de conocimientos superior, pero sin que ello signifique el establecimiento de un obstáculo que impida el acceso a la función pública extremeña de quienes no prestaron servicios anteriormente en la Administración Autonómica, como se ha demostrado además a través de los ejercicios ya realizados".

El segundo privilegio que ofrecen es el de la valoración solamente de la experiencia doméstica, esto es, en la propia administración convocante, criterio este que se aparta de lo sentado por la [STC 281/1993, de 27 de septiembre, ECLI:ES:TC:1993:281](#), que señaló lo siguiente:

"La experiencia es, desde luego, un mérito, y conferir relevancia a su disfrute no sólo no es contrario a la igualdad, sino que, en tanto que cualidad susceptible de justificar una diferencia de trato, se cohonesta perfectamente con el [art. 14 de la Constitución](#) y es condición de obligada relevancia en atención a criterios tales como los de eficacia en la prestación de servicios por parte de la Administración Pública. Con todo, contraría abiertamente al principio constitucional de igualdad el que en un concurso de méritos que, como el de autos, se articula alrededor de la experiencia adquirida en diversos puestos administrativos, se prime desafortunadamente y de manera desproporcionada -y con la consecuencia de hacerlo determinante del resultado último del concurso- la experiencia representada por el desempeño de una determinada categoría (la de los puestos convocados) en un determinado Ayuntamiento (el convocante)".

En otras palabras, solo sería posible valorar la experiencia doméstica en mayor medida que la ajena si existen datos objetivos, singulares y acreditados de su singularidad.

3. Principio de subsanabilidad

El antiformalismo en los procedimientos y el afán de no confundir lo esencial y lo accesorio han llevado al Tribunal Supremo a admitir la posibilidad de subsanación del escrito de iniciación contemplada en el [artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común](#), en los procedimientos de concurso-oposición. Esto será así tanto

en la fase de concurso como en la de oposición, y fijando la clave de la necesidad de brindar tal posibilidad de subsanar lo acreditado con la solicitud (mérito, requisito, etc.) en que no se trate de presentación extemporánea sino de defectuosa acreditación. Así lo admite la jurisprudencia consolidada recientemente en las siguientes resoluciones: STS, de 30 de diciembre de 2009, rec. 1842/2007, ECLI:ES:TS:2009:8371; STS, de 20 de mayo de 2011, rec. 3481/2009, ECLI:ES:TS:2011:3269; STS, de 9 de julio de 2012, rec.4644/2011, ECLI:ES:TS:2012:5252; y STS, de 29 de octubre de 2012, rec. 3721/2011, ECLI:ES:TS:2012:7259.

O como se sienta de forma contundente en la STS 274/2018, de 20 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:606, cuando se señala lo siguiente:

"Porque, esto es lo importante, el mérito estaba suficientemente acreditado desde el principio y solamente se trataba de completar o integrar en aspectos no sustanciales su justificación y no de presentarlo *ex novo*".

Ha de asumirse la subsanación de la acreditación formal de un mérito sobre el principio de proporcionalidad. De acuerdo con la STS, de 4 de diciembre de 2012, rec. 858/2011, ECLI:ES:TS:2012:8374:

"Así, esta Sala y Sección, en diversos pronunciamientos, se ha mostrado favorable a la posibilidad de que los méritos defectuosamente acreditados en los procesos selectivos puedan ser subsanados, al estimar excesivo y, por tanto, no acorde con el principio de proporcionalidad, privar de la valoración de un mérito en los casos en que los aspirantes hubieran acreditado en tiempo los aspectos sustantivos del mismo, aunque no hubieran satisfecho alguno de los meramente formales (sentencias de 28 de septiembre de 2010 rec. 1756/2007, 24 de enero de 2011 rec. 344/2008 y treinta y uno de mayo de 2011 rec. 3892/2009".

Tal posibilidad de subsanación no otorga una ventaja competitiva al aspirante afectado ni lesiona el principio de igualdad pues, como afirma la STS, de 5 de marzo de 2014, rec. 4528/2012, ECLI:ES:TS:2014:1028:

"No se trata, pues de dar una nueva oportunidad a la Sra. Amalia que no se dio a los demás participantes en el proceso selectivo, sino de afirmar que el requerimiento de subsanación o la explicación de por qué no se valora un mérito deben ser de tal naturaleza que permitan al interesado efectuar esa subsanación o demostrar que las razones dadas no son válidas. Y en ello no hay infracción del principio de igualdad".

La subsanación cabe aunque las bases no lo digan, e incluso es posible con ocasión de formular recurso de alzada. Según la STS, de 8 de febrero de 2016, rec. 4202/2014, ECLI:ES:TS:2016:379:

"No podemos olvidar que a falta de requerimiento para subsanar que conforme al artículo 71 de la ley 30/92 debía hacer la Administración convocante, la presentación de la hoja de servicios en trámite de recurso de alzada debe entenderse como subsanación bastante del defecto invocado por la Administración, parece claro por

tanto que la demanda debe ser estimada y debe computarse al recurrente en vía contencioso al mérito a que hace referencia el Anexo I de la convocatoria de conformidad con lo establecido en dicho anexo, valorándole los cuatro años y ocho meses acreditados de experiencia docente en centro públicos".

Es más, la posibilidad de subsanación debe ofrecerse incluso cuando el error documental se debe exclusivamente al aspirante. Así lo señala la [STS, de 8 de mayo de 2013, rec. 312/2012, ECLI:ES:TS:2013:2831](#):

"La especial virtualidad que ha de darse a los derechos fundamentales, como lo es el reconocido en el [artículo 23.2 de la Constitución](#), aconseja valorar la conducta de todo aspirante en procesos selectivos con criterios de racionalidad y proporcionalidad; y esto lo que comporta es la necesidad de descartar interpretaciones formales rigoristas que, por excesivas, obstaculicen la prioridad que ha de darse a quien en el proceso selectivo haya alcanzado mayores cotas en lo relativo al mérito y la capacidad y, en esta misma línea, conduce también a permitir la subsanación de errores formales cuando en la instancia inicial sea deducible la voluntad de invocar el concreto mérito al que esté referida la subsanación, aunque el interesado la haya expresado de manera errónea y lo haya justificado de manera incompleta o insuficiente".

En suma, se impone esta línea condescendiente con los errores del aspirante siempre que se refiera a cuestiones formales y siempre que subsanar no comporte adicionar nuevos méritos. Pero, sobre todo, la subsanación procede cuando las bases se ofrecían ambiguas u oscuras ya que es la propia administración la que provoca el error. De forma contundente la [STS 16/2017, de 10 de enero, ECLI:ES:TS:2017:38](#), lo admite.

4. Fuerza mayor impeditiva

En los procedimientos competitivos se parte de unas condiciones objetivas similares. Se desea que el procedimiento lo decida la demostración del mérito y la capacidad y no el azar o accidente que puede frustrar que el aspirante acuda puntualmente al llamamiento, o que pueda realizar el examen o prueba en condiciones física o psíquicamente deficientes.

La fuerza mayor puede determinar la imposibilidad sobrevenida de algún aspirante para realizar un ejercicio en condiciones de igualdad con los competidores. En unos casos, porque tal fuerza mayor impida acudir a la realización del ejercicio en la fecha o lugar señalado (inundaciones, nevadas paralizantes, etc.). Aquí lo decisivo es que se trate realmente de un acontecimiento imprevisible y que haya actuado el aspirante bajo el estándar de diligencia exigible a quien se enfrenta a una convocatoria pública, por lo que debe extremar las garantías para llegar a tiempo a la prueba.

En otros casos, porque tal fuerza mayor impide ejecutar el ejercicio o prueba física (por ejemplo, una lesión en la pierna que impide realizar la carrera de aptitud para bombero). La pauta o piedra de toque la ha ofrecido el Tribunal Supremo al recordar que las bases de la convocatoria vinculan, pero su interpretación y aplicación debe hacerse siempre en el sentido más favorable a la mayor efectividad del [artículo 23.2 CE](#), evitando todo literalismo y observando pautas de racionalidad o proporcionalidad. Ello le llevó a afirmar, en la [STS, de 6 de julio de 2012, rec. 1351/2011, ECLI:ES:TS:2012:5003](#), lo siguiente:

"[...] que sin negar el carácter vinculante que poseen las bases de cualquier convocatoria, debe reiterarse que su interpretación y aplicación debe hacerse siempre en el sentido más favorable la mayor efectividad del [artículo 23.2º CE](#) y, en consecuencia, deberá ser rechazada cualquier aplicación de las mismas que conduzca a un resultado que no sea compatible con el derecho reconocido en el precepto constitucional que acaba de mencionarse. Y esta clase de resultado será de apreciar cuando la estricta aplicación de unas bases dificulten el acceso a la función pública en virtud de criterios carentes de racionalidad, con una desproporción manifiesta o derivados de hechos que no sean imputables al aspirante que sufriría la exclusión.

La Administración entiende que la recurrente no había recurrido las Bases de la Convocatoria, y que del tenor literal de las mismas se deducía que no era posible efectuar el examen oralmente. Pero debemos tener presente que la aspirante, se presentó el día señalado para el examen y de su actitud se deducía indudablemente su deseo de examinarse, y que su petición no fue debidamente interpretada por el Tribunal que le negó la posibilidad de examinarse oralmente, y no le ofreció la posibilidad de posponer el examen y realizarlo por escrito otro día.

Hemos de afirmar que la interpretación de la petición de la aspirante efectuada por la Administración y que no fue avalada por la Sala de instancia, es en exceso literalista, y no observa esas pautas de racionalidad o proporcionalidad a las que se ha hecho mención".

Más típico es el supuesto de maternidad inminente en práctica coincidencia con las fechas de examen de oposición y que justifica el aplazamiento o señalamiento distinto para evitar discriminación protegida por el texto fundamental ([art. 39.2](#)) y expresamente tutelada por el [artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#), y por las previsiones del [art. 61.1 EBEP](#). Se regula así ya que tal circunstancia solamente concurre en la mujer que está a punto de dar a luz, que no es una causa de fuerza mayor, "[...] ya que es el punto final de un proceso natural cuyo único extremo indeterminado es el momento concreto que se produce si bien se sitúa dentro de un período de tiempo delimitado" ([STS, de 14 de marzo de 2014, rec. 4371/2012, ECLI:ES:TS:2014:1099](#)).

VIII. BREVE REFERENCIA A LA DISCRECIONALIDAD TÉCNICA

La **Constitución** impuso el mérito y la capacidad, junto a la igualdad y publicidad en los procedimientos selectivos de empleo público. Además, la doctrina proporcionó a la jurisprudencia herramientas para controlar la discrecionalidad administrativa en sus distintas fases: qué plaza convocar, con qué perfil, qué pruebas y cuando celebrarlas, etc.

Sin embargo, ha existido un reducto desde el siglo pasado que, so pretexto de la discrecionalidad, ha amparado la arbitrariedad. Se trata de la denominada *discrecionalidad técnica*, esto es, la potestad de los tribunales calificadoros de pruebas y méritos en los procedimientos selectivos para valorar desde su especialización y presunción de imparcialidad, y con amplitud de criterio, el nivel y calidad del aspirante.

De esta manera, la jurisdicción contencioso-administrativa controlaba los elementos reglados del procedimiento y aplicaba los principios generales del derecho (igualdad, proporcionalidad, etc.), así como las exigencias de motivación administrativa. Así y todo, la jurisdicción contenciosa se detenía a la hora de sustituir el criterio valorativo del tribunal calificador y, por ello, no admitía pruebas periciales para demostrar su error.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional abrió el portillo al control técnico si la justicia apreciaba error manifiesto en la valoración, lo que permitió la expansión del grado de tutela por el Tribunal Supremo que en el último quinquenio se ha hecho espectacular. Así, partiendo el Tribunal Supremo de alzar como parámetro de control el "manifiesto error o arbitrariedad" ([STS, de 18 de Julio de 2012, rec. 870/2011, ECLI:ES:TS:2012:5215](#)):

- Admite con naturalidad que se admitan pruebas periciales para demostrar ese error de valoración del tribunal calificador.
- Reconoce el derecho del reclamante sobre la valoración de un ejercicio a acceder a los ejercicios de los demás aspirantes para su examen comparado.
- Alza el derecho a conocer los criterios de valoración y condiciones del ejercicio y pruebas selectivas, al momento anterior a su realización, sin que pueda posteriormente ser válido aunque se establezca bajo condiciones de anonimato y extendido a todos los aspirantes.
- Reconoce, sobre todo, la posibilidad de que el tribunal contencioso-administrativo, si aprecia elementos de juicio para ello y situaciones de margen cero para la discrecionalidad, se pronuncie aplicando su propia puntuación e incluso declarando el derecho a ser nombrado para la plaza.

El último hito es la tutela de los terceros aprobados de buena fe, ya que si ha transcurrido mucho tiempo por la lucha procesal del aspirante eliminado y finalmente victorioso, los tribunales de lo contencioso-administrativo reconocen el derecho tanto de este último a la plaza, como el de aquellos a conservarlas, con el efecto perverso de que la

administración ha de incrementar las plazas dotadas y convocadas inicialmente (STS, de 27 de abril de 2015, rec. 2460/2013, ECLI:ES:TS:2015:1989).

Referencias de legislación

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 71, 23 de marzo de 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 285, 27 de noviembre de 1992. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1992/11/26/30/con>.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 167, 14 de julio de 1998. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1998/07/13/29/con>.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 7, de 8 de enero de 2000. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2000/01/07/1/con>.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 236, 2 de octubre de 2015. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/40/con>.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 261, 31 de octubre de 2015. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, n.º 206, 25 de julio de 1889. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con).

Referencias de jurisprudencia

- STC 93/1985, de 24 de julio, ECLI:ES:TC:1985:93. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/473>.

- STC 167/1987, de 28 de octubre, ECLI:ES:TC:1987:167. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/899>.
- STC 67/1989, de 18 de abril, ECLI:ES:TC:1989:67. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1273>.
- STC 281/1993, de 27 de septiembre, ECLI:ES:TC:1993:281. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/2410>.
- STC 65/1994, de 28 de febrero, ECLI:ES:TC:1994:65. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/2582>.
- STC 132/2005, de 23 de mayo, ECLI:ES:TC:2005:132. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/5392>.
- STS, de 7 de junio de 2005, rec. 2492/2003, ECLI:ES:TS:2005:3614. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a4f359ee65916701/20050714>.
- STS, de 30 de diciembre de 2009, rec. 1842/2007, ECLI:ES:TS:2009:8371. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a49a898ad268d2eb/20100211>.
- STS, de 20 de mayo de 2011, rec. 3481/2009, ECLI:ES:TS:2011:3269. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/592c0ee680fa09da/20110616>.
- STS, de 6 de julio de 2012, rec. 1351/2011, ECLI:ES:TS:2012:5003. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/26982f5a2e71c7e4/20120727>.
- STS, de 9 de julio de 2012, rec. 4644/2011, ECLI:ES:TS:2012:5252. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5d9f1eb5b9476c13/20120730>.
- STS, de 18 de julio de 2012, rec. 870/2011, ECLI:ES:TS:2012:5215. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bdd6fbec1dbdf7c1/20120730>.
- STS, de 29 de octubre de 2012, rec. 3721/2011, ECLI:ES:TS:2012:7259. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8cb97e2c7a16003e/20121124>.
- STS, de 4 de diciembre de 2012, rec. 858/2011, ECLI:ES:TS:2012:8374. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b70fe46d5c855397/20121228>.

- STS, de 8 de mayo de 2013, rec. 312/2012, ECLI:ES:TS:2013:2831. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/546af4e59a1619de/20130614>.
- STS, de 5 de febrero de 2014, rec. 2986/2012, ECLI:ES:TS:2014:902. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/95dde7169edb83a0/20140324>.
- STS, de 5 de marzo de 2014, rec. 4528/2012, ECLI:ES:TS:2014:1028. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/52046a03d4076ed0/20140331>.
- STS, de 14 de marzo de 2014, rec. 4371/2012, ECLI:ES:TS:2014:1099. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/300b9c0937da7429/20140402>.
- STS, de 16 de diciembre de 2014, rec. 3157/2013, ECLI:ES:TS:2014:5341. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/adeaae929f16b434/20150109>.
- STS, de 27 de abril de 2015, rec. 2460/2013, ECLI:ES:TS:2015:1989. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d4731086ddf8993/20150522>.
- STS, de 18 de mayo de 2015, rec. 3589/2013, ECLI:ES:TS:2015:2245. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/aafe3c4105ac882e/20150605>.
- STS, de 20 de julio de 2015, rec.1691/2014, ECLI:ES:TS:2015:3622. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/51df068639fbdabe/20150818>.
- STS, de 26 de octubre de 2015, rec. 2934/2014, ECLI:ES:TS:2015:4855. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5c23386eb2093eff/20151204>.
- STS, de 8 de febrero de 2016, rec. 4202/2014, ECLI:ES:TS:2016:379. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1923e8942c2e6eb5/20160219>.
- STS, de 9 de marzo de 2016, rec. 341/2015, ECLI:ES:TS:2016:1589. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c3d8a93f35c6e218/20160423>.
- STS 1599/2016, de 29 de junio, ECLI:ES:TS:2016:3426. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/edfa787ba6d476e7/20160720>.

- STS 16/2017, de 10 de enero, ECLI:ES:TS:2017:38. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/446221d0daf2b46d/20170123>.
- STS 274/2018, de 20 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:606. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3606c2b2fc5d8cdb/20180305>.
- STS 1400/2018, de 20 de septiembre, ECLI:ES:TS:2018:3184. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e258d8faf1637088/20180928>.
- STS 1747/2018, de 10 de diciembre, ECLI:ES:TS:2018:4178. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b3e17f74661975f5/20181221>.
- STS 211/2019, de 20 de febrero, ECLI:ES:TS:2019:628. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e76a0ab86fbe43ff/20190308>.
- ATS, de 24 de enero de 2019, rec. 1843/2018, ECLI:ES:TS:2019:1067A. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1269131d8cf85028/20190215>.
- ATS, de 11 de febrero de 2019, rec. 5229/2018, ECLI:ES:TS:2019:1231A. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/db57676fdcf5e008/20190219>.
- STSJ de Madrid 441/2014, de 18 de julio, ECLI:ES:TSJM:2014:8911. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/39ae39a0183b23ff/20141006>.

Información sobre el artículo

Título del artículo: "Procedimientos selectivos de concurrencia competitiva: puntos críticos bajo la sana crítica"

Autor: José Ramón Chaves García

Incluido en el número monográfico sobre *Función pública* de Cuadernos Digitales de Formación 29 - 2019 (Directores: Ana María Victoria Martínez Olalla y Juan Carlos Zapata Híjar)

DOI:

Editor: Consejo General del Poder Judicial (Madrid)

Fecha de publicación: 2019

Copyright 2019, Consejo General del Poder Judicial

License: