



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de... solicita, mediante escrito de 31 de octubre pasado, cuya entrada en Diputación tuvo lugar el día 7 de noviembre, la emisión de un informe jurídico por parte de este Departamento acerca del recurso de alzada (*sic*) interpuesto contra la resolución de la Alcaldía de 17 de septiembre pasado, por la que se aprueban la convocatoria y las bases para la provisión de 4 plazas de auxiliares administrativos del Ayuntamiento, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia (en adelante, BOP) nº... del... de... de... A la solicitud, el Sr. Alcalde adjunta una fotocopia de las bases, también publicadas en el BOE nº... de... de... de...

ANTECEDENTES

Primero.- En el recurso de alzada, la recurrente solicita la modificación del punto 2. b) de las bases de la mencionada convocatoria, alegando que, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), el requisito exigido a los aspirantes para ser admitidos al proceso selectivo ha de fijarse en dieciséis años¹ cumplidos, y no los dieciocho años de edad de que habla la convocatoria.

Segundo.- En su escrito de recurso, pide también la parte recurrente, la modificación de la **Base 6**, apartado 6.1.1, que regula el tercer ejercicio de la fase de Oposición, por considerar vulnerado el principio constitucional de igualdad de los ciudadanos en el acceso al empleo público –invocando al efecto

¹ EBEP. Artículo 56. “Requisitos generales.

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

(...)c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público”(...)



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



los artículos 1.3. b)² y 55.1³ del EBEP-. La Base en cuestión recoge la realización, con ordenadores facilitados por el Ayuntamiento, de pruebas de manejo de procesadores de textos y aplicaciones diversas. Concretamente, la recurrente solicita la modificación en lo concerniente a *“la realización de uno o varios supuestos prácticos con la aplicación informática GIA de gestión municipal sobre registro de documentos, gestión tributaria o padrón de habitantes”*, porque considera que el programa GIA *“no es un programa de uso público o de alcance general, teniendo acceso a él solamente las personas que se encuentren trabajando o hayan trabajado (mediante cualquier relación de servicio) en el Ayuntamiento de...”*(...).

Tercero.- Invocando los mismos preceptos y motivos señalados en el punto anterior, solicita, además, la anulación de las bases en los siguientes puntos:

1.- Fase de Oposición:

1.1. Del Anexo I. (Materias del segundo ejercicio. Apartado b)

Parte específica) los temas siguientes:

Tema 25. Aplicación GIA de Gestión Tributaria.

Tema 26. Aplicación GIA de Registro de documentos.

Tema 27. Aplicación GIA de padrón de habitantes.

2.- Fase de Concurso:

² EBEP Artículo 1. “Objeto.

(...)3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación: (...)

(...) b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.”(...)

³ EBEP Artículo 55. Principios rectores.

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”(...).



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



2.1. De la Base 6, -apartado 6.1.2-,: la puntuación prevista en la letra c) para los cursos realizados en centros públicos sobre la aplicación informática de gestión municipal GIA.

CONSIDERACIONES PREVIAS

Primera.- Aunque no se considera necesario incidir en este aspecto, por considerar el matiz de carácter meramente semántico y no sustancial en relación con el fondo del asunto -, no está de más señalar que el recurso utilizado no puede ser en ningún caso el recurso de alzada –como equivocadamente ha utilizado la recurrente-, sino el de reposición, a que se refiere el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPC), en relación con lo dispuesto también en el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, puesto que, entre otras cosas, se ha interpuesto ante el mismo órgano que dictó el acto administrativo que se recurre.

Segunda.- No será objeto de este informe el incidir en otros aspectos de las bases de la convocatoria, que no hayan sido objeto de recurso.

Tercera.- Sí se considera conveniente, en cambio, y como aclaración previa, –puesto que la argumentación del recurso cuestiona, desde el punto de vista del principio de igualdad de acceso al empleo público, la exigencia y valoración del programa GIA en las bases-, efectuar algunas puntualizaciones con respecto a este instrumento de trabajo en los Ayuntamientos, y la razón de ser de su exigencia como medio para valorar el mérito y capacidad del aspirante:

En este sentido, exigir conocimientos del programa informático GIA no atenta, a juicio de la informante, contra la igualdad de acceso al empleo público municipal, como parece deducirse de los argumentos manifestados por



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

la recurrente quien –aparte de la cuestión de la edad- solamente impugna, en una u otra medida, la forma en que se valora en las bases la capacidad y el mérito derivados del conocimiento del programa en cuestión. La aplicación informática GIA (Gestión integral de Ayuntamientos) es un programa de ámbito estatal al que no sólo tienen acceso las personas que trabajan o han trabajado en el Ayuntamiento de... –como erróneamente manifiesta la recurrente-, sino que ha sido promocionado y suministrado por la Diputación Provincial y viene siendo utilizado por la inmensa mayoría de los Ayuntamientos de Toledo, a modo de herramienta común, desde hace varios años.

Por tanto, se considera que, por razones de eficacia, incluso, de interés público, está plenamente justificado que el Ayuntamiento valore como mérito el manejo, y, como capacidad, el conocimiento de dicha aplicación, máxime cuando en las tareas específicas descritas en la base 1 de la convocatoria, figura entre las funciones del personal que se va a seleccionar, el *“manejo de la aplicación informática de gestión municipal GIA en, al menos, tareas de: registro de entrada y salida de documentos, gestión tributaria y padrón de habitantes”*. Así pues, consideramos que su exigencia no es un requisito excluyente que discrimine de forma negativa a los aspirantes a las plazas convocadas.

Cuestión distinta, sobre la que también se va a informar, no obstante, es si la valoración del manejo y conocimiento de las tres aplicaciones del programa GIA, prevista en las bases objeto de recurso, quebranta el principio de igualdad, y, por su desproporcionalidad, arbitrariedad e irrazonabilidad en relación con el fin que se persigue, supone, de hecho, la exclusión, con carácter general, de los candidatos a ejercer del derecho de acceso al empleo público en las condiciones establecidas en la norma.

INFORME



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Primero.- La edad mínima para participar en los procesos selectivos, según lo dispuesto en el artículo 56 del EBEP, anteriormente transcrito, y en la Instrucción dictada para su aplicación, en su apartado 8⁴, es, para todas las administraciones, la de 16 años cumplidos.

En el requisito de la edad, hay que tener en cuenta que algunas normas autonómicas⁵ ya preveían, con carácter general, hipotéticas edades superiores a las establecidas en la anterior normativa, siempre que así se recogiera en la convocatoria. En este caso, el Ayuntamiento de... ha considerado la edad de los dieciséis años como un requisito de mínimos – en el sentido de que no pueden acceder al empleo público menores de dicha edad –, para, posteriormente, en uso de su poder legal de autoorganización, fijar la edad mínima de acceso a las plazas convocadas en los dieciocho años. Es decir, ha interpretado que se trata de un requisito de mínimos a cumplir por todos los aspirantes y no de un derecho de éstos a exigir, en todo caso, y ante cualquier administración pública.

Ahora bien, el EBEP ha tratado de equiparar, en cierta forma, el requisito de la edad para el acceso al empleo público, con la regulación existente con anterioridad en la legislación laboral, modificando de forma drástica la norma anterior, muy arraigada en la Administración y hasta hoy incuestionable, como era, la exigencia de la mayoría de edad para acceder al

⁴ **Resolución de 21 de junio de 2007**, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.- **8.** (...) “ a) Acceso al empleo público (arts. 56 y 57): La edad mínima para participar en los procesos selectivos, tanto para personal funcionario como para personal laboral, es de dieciséis años cumplidos”(...)

⁵ **Ley de la Función Pública de La Rioja** Art. 25 (...)” b) : ... Para ser admitidos a las pruebas de selección de funcionarios, se requerirá: (...)Tener cumplidos 18 años en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias y, en su caso, cumplir los requisitos de edad establecidos en la convocatoria respectiva”(...).



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



trabajo público. Por tanto, aun considerando lo anteriormente expuesto, a nuestro juicio, el punto 1.b) de las bases ha de ser modificado, y, donde se exige como requisito el de haber cumplido dieciocho años, ha de exigirse el de tener cumplidos los dieciséis. Y ello, porque consideramos que la rebaja en la edad de acceso al empleo público, en la forma en que ha sido establecida en la nueva norma, tiene como finalidad esencial la armonización de las normas administrativas de acceso al empleo público, con lo dispuesto al efecto en el régimen laboral; y, porque el precepto está redactado con meridiana claridad, tanto en la ley como en la resolución anteriormente mencionada, razón por la cual el EBEP ha derogado expresamente el artículo 30 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (Decreto 315/64), que exigía al candidato haber cumplido dieciocho años para poder participar en las pruebas selectivas.

Segundo.- Acto seguido se van a analizar, por ir indisolublemente unidos y estrechamente relacionados entre sí, algunos de los principios rectores del acceso al empleo público recogidos en el EBEP, como son los de mérito y capacidad, y de modo particular el de igualdad invocado por la recurrente. El análisis nos servirá de ayuda a la hora de tratar de determinar si el principio de igualdad ha sido conculcado, de forma que las bases cuestionadas deberían ser modificadas o anuladas como se pide en el recurso.

La Constitución Española (CE), en el ámbito del acceso a la función pública, consagra algunos de sus principios rectores, como el de igualdad (artículo 23.2⁶), mérito y capacidad (artículo 103.3⁷).

⁶ CE. Art. 23.-(...)

“2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”.

⁷ CE. Art. 103. 3.: La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Por una parte, el mencionado artículo 23.2 CE -ubicado en la sección relativa a los derechos fundamentales-, reconoce el derecho de acceder en condiciones de **igualdad** a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes. La exigencia derivada de este precepto es la de que las reglas de procedimiento para el acceso a los cargos y funciones públicas se establezcan en términos generales y abstractos y no mediante referencias individualizadas y concretas⁸. Esta igualdad tiene un contenido material cuya traducción es que las condiciones y requisitos exigidos se han de poder referir a los principios de mérito y capacidad. De este modo, se produce una intersección del contenido del art. 23 con el art. 103, ambos de la CE. En este sentido, el Tribunal Constitucional considera que el juicio de igualdad, dentro de la razonable dosis de libertad de la Administración sobre el programa, pruebas selectivas y fijación de los méritos en el acceso a la función pública, **tiene un sentido exclusivo de evitación o reparación de las discriminaciones**⁹ y no tanto de la determinación de cuáles sean las opciones mejores o más adecuadas que pudiera haber elegido la Administración. El principio de igualdad en el acceso al empleo público es la concreción del principio general de igualdad del ciudadano ante la ley.

Por otra parte, el art. 103.3 de la CE -ubicado en la sección relativa al gobierno y a la administración- establece que la ley ha de regular, entre otros aspectos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de **mérito y capacidad**. Estos dos principios implican la previa acreditación para acceder a la administración pública de determinadas cualidades intelectuales y físicas, que se han de cumplir indefectiblemente, porque la Administración, en su actuación, está obligada a gestionar el interés público con eficacia. Así como el principio de igualdad, al ser más difuso, cabe concretarlo según los requisitos

⁸ STC 22-12-1981, RTC 1981/42

⁹ STC 67/1989 de 18 de abril RTC 1989/67



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



que establezcan las leyes, los de mérito y capacidad se consideran incondicionados y absolutos; si bien, frecuentemente, como ocurre además de en el EBEP en la legislación local¹⁰, los tres se suelen instituir de manera conjunta para los empleados públicos.

Tercero.- No se cuestiona si quienes han trabajado anteriormente, o hecho prácticas en algún Ayuntamiento de la provincia de Toledo – o también del resto de España, puesto que el uso de GIA no se circunscribe a esta provincia –, tienen o no ventaja sobre aquellos que han trabajado en municipios que utilizaban programas distintos o no han trabajado en absoluto. Incluso podría percibirse un atisbo de potencial discriminación en el hecho de que, en principio, sólo las personas que prestan servicios en entidades locales de la provincia de Toledo (o de otras provincias) tienen acceso a los cursos de formación y manejo del GIA impartidos por la Diputación. Pero, tanto en lo que se refiere al manejo práctico de las aplicaciones, como al acceso a los cursos en donde se imparten los conocimientos de la aplicación, de lo que no hay duda es de que¹¹, *ninguna norma impide con carácter general y excluyente a los futuros aspirantes (...) acceder a esa clase de cursos y, por ello, no son privativos de ningún colectivo, pudiendo haber sido realizados indistintamente por todos los aspirantes*. Y en este contexto se dilucida la cuestión de fondo: si la exigencia y valoración de las pruebas relativas al programa GIA suponen un atentado al principio de igualdad, cuyo quebranto se invoca, una vez que los aspirantes han sido admitidos al proceso selectivo por cumplir los requisitos exigidos en la convocatoria.

A nuestro juicio, el conocimiento práctico del programa GIA exigido en las bases, no es ajeno al concepto de mérito y capacidad, porque ayuda a poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar la función o empleo público

¹⁰ **LRBRL Art. 91.2** La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad

¹¹ STC 185/1994, de 20 de junio



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

objeto de selección, y supone, además, en ese desempeño, la existencia de unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados. No plantea, en consecuencia, un problema de igualdad la consideración como mérito el conocimiento del manejo de GIA, en sus módulos de registro, gestión tributaria y padrón de habitantes..

En cuanto a si podría resultar atentatorio contra el principio de igualdad en el acceso al empleo público la relevancia cuantitativa dada a ese mérito en los puntos de las bases impugnados, tanto en la fase de oposición como en la de concurso, son los aspectos que se van a plantear e intentar resolver en los siguientes puntos. Desde la perspectiva de la igualdad, hay que poner en relación la finalidad que se persigue al valorar ese mérito, en cierto modo diferenciador, y la proporcionalidad entre esa finalidad y el medio diferenciador utilizado.

Cuarto.- En el segundo ejercicio de la fase de oposición está prevista la realización de una prueba teórica que consiste en desarrollar, por escrito y en un tiempo máximo de noventa minutos, dos temas elegidos al azar: uno de la parte general del temario (que comprende los temas del 1 al 11) y otro de la parte específica (del 16 al 27). Para superar este ejercicio es necesario obtener cinco puntos sobre diez, siendo eliminado al opositor que obtuviera menos de tres puntos en alguno de los dos temas desarrollados.

En este caso, la recurrente pide, también por considerar vulnerado el principio de igualdad, la anulación de los temas, incluidos en la parte específica, siguientes:

Tema 25.- Aplicación GIA de Gestión Tributaria.

Tema 26.- Aplicación GIA de Registro de documentos.

Tema 27.- Aplicación GIA de Padrón de Habitantes.

No es desde un punto de vista cuantitativo en donde se pudiera vulnerar este principio: la norma que fija el contenido de los programas mínimos, el RD



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



896/1991¹², dispone que las materias comunes y específicas de los ejercicios teóricos respeten una determinada proporción, que se cumple en estas bases, (2/5 de 27= 11 temas comunes),

Es en la exigencia del conocimiento **teórico** de los tres módulos del programa reflejados en los temas 25, 26 y 27, en donde se vislumbra –aunque en un sentido distinto al invocado por la recurrente, según la cual sólo tienen acceso al GIA quienes trabajan o han trabajado en el Ayuntamiento de...-, una cierta desproporción que pudiera vulnerar el principio de igualdad de acceso a la función pública, porque eso supone la triple valoración del conocimiento del programa, en un momento impropio del proceso. Esta aseveración tiene sentido a la luz de lo que se va a analizar en los dos puntos siguientes: por una parte la evidencia de que es la prueba de capacidad de tipo práctico –no teórico- la apropiada para medir la aptitud del aspirante en relación con el manejo de dicho instrumento; y, por otra, que es el concurso la fase adecuada para comprobar y calificar los méritos de los aspirantes. Que introducir una tercera valoración del GIA en esta fase del procedimiento selectivo, además de inapropiado resulta desproporcionado.

¹² **Real Decreto 896/1991**, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local art. 8 .

“Art. 8.º “Ejercicios teóricos.

1. Los programas de los ejercicios teóricos de selección serán aprobados por cada Corporación y contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine la convocatoria. (...)

2. Los contenidos mínimos de estos programas serán los siguientes:

A) Materias comunes: Constituirán, al menos, una quinta parte de dicho contenido (...)

B) Materias específicas:

- a) Las materias específicas versarán sobre el contenido de las funciones y tareas atribuidas legalmente a la Escala, subescala o clase a que se refieren las pruebas.
- b) En las pruebas selectivas para el acceso a la escala de Administración General, dos quintas partes de temas del programa desarrollarán en profundidad alguna o algunas de las materias comunes enunciadas. Las dos quintas restantes versarán sobre materias relacionadas directamente con las funciones encomendadas con carácter habitual a los miembros de la respectiva Escala, subescala o clase de funcionarios.(...)

(...) 4. Las Corporaciones Locales podrán adicionar a los contenidos mínimos enunciados en el párrafo segundo de este artículo los temas que consideren necesarios para garantizar en todo caso la selección de los aspirantes más cualificados para el desempeño de las plazas convocadas”.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



Por los motivos expuestos se informa de que los temas 25, 26 y 27 deben ser anulados.

No obstante, si el Ayuntamiento lo considera conveniente, puede aumentar la valoración del conocimiento del GIA como mérito en la fase de concurso, siempre que dicha variación no resulte desproporcionada.

Quinto.- La prueba práctica a realizar con ordenador, prevista en el tercer ejercicio de la fase de oposición, consistirá en el manejo de procesadores de textos y demás aplicaciones de los grupos Lotus, M.Office y Access sobre sistema operativo Windows XP, y en la realización de uno o varios supuestos prácticos con GIA. La calificación del ejercicio será de 0 a 10 puntos y para superarlo los aspirantes deberán obtener cinco puntos. La recurrente solicita la modificación de la base.

El art. 9¹⁴ del Real Decreto antes mencionado también prevé, para los ejercicios prácticos, que las pruebas selectivas comprendan, según la naturaleza y características de las plazas convocadas, uno o varios ejercicios prácticos que se consideren adecuados para juzgar la preparación de los aspirantes en relación a los puestos de trabajo a desempeñar.

La redacción de esta base pudiera adolecer de una imprecisión que impide a la informante emitir un juicio en profundidad acerca de si es o no desproporcionada, aunque, en coherencia con lo anteriormente razonado, no se considera *a priori* que atente contra el principio de igualdad. Porque, aunque para quienes nunca hayan tenido acceso a la aplicación pudiera establecer una cierta desigualdad, esta desigualdad no es arbitraria (en el sentido de ajena, no referida o incompatible con los principios de mérito y capacidad), sino que es razonable,

¹⁴ Real Decreto 896/1991

“Art. 9.º “Ejercicios prácticos.

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”



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública

Se informa, en consecuencia, que no procede la modificación solicitada.

Sexto.- La fase de concurso puntúa un máximo total de 6 puntos, repartidos así:

A/ FORMACIÓN (máximo 2 puntos)

- 1. Titulaciones superiores a las exigidas: máximo 1 punto.**
- 2. Cursos en centros Públicos: (máximo 1 punto).**

Aplicación informática GIA (máximo 0,20 puntos)

De 15 horas lectivas: 0,02 puntos/curso. Los de mayor duración se puntuarán de forma proporcional totalizando un máximo de 0,20 puntos)

Otros (máximo 0,80 puntos)

B/ EXPERIENCIA (máximo 3 puntos)

La recurrente pide la anulación de la valoración (0,20 puntos máximo) de los cursos de GIA. En nuestra opinión, tampoco procede dicha anulación, porque, además de todos los razonamientos antes apuntados, el porcentaje de valoración impugnado ni siquiera llega al 4% de la valoración total del concurso.

CONCLUSIÓN

El recurso de reposición debe ser estimado en lo que concierne al requisito de la edad para acceder a las pruebas, que es de 16 años.

Debe ser estimada igualmente la solicitud de anulación de los temas 25, 26 y 27 del segundo ejercicio (teórico) de la fase de oposición, porque el conocimiento de las aplicaciones descritas ya son objeto de prueba para medir la capacidad del aspirante en el tercer ejercicio de dicha fase.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

El Ayuntamiento puede considerar dotar de una mayor puntuación al conocimiento del programa en la fase de concurso.

En cambio, deben desestimarse, -por no considerarlas atentatorias contra el principio de igualdad de acceso al empleo público- las impugnaciones que tienen por objeto la anulación o la modificación de las bases en lo que afecta al programa GIA, en las aplicaciones de registro de entradas y salidas, gestión tributaria y padrón de habitantes. Las reglas de acceso se han establecido en términos generales y abstractos, no mediante referencias individuales y concretas, por lo que el principio de igualdad no ha resultado vulnerado. Las pruebas de capacidad y valoración ponderada de méritos resultan proporcionadas, razonables, y no discriminatorios ni excluyentes. Por el contrario, el nivel de exigencia del conocimiento del programa GIA -que no es una rareza en el mercado- en los términos redactados en las bases aprobadas es proporcionado y adecuado para juzgar la preparación de los aspirantes, en relación a los puestos de trabajo a desempeñar y viene impuesta por motivos de eficacia en atención al interés público, y en absoluto responde al propósito de excluir a aspirante alguno de la posibilidad efectiva de acceder al empleo público del Ayuntamiento.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no supe en modo alguno a otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 16 de Noviembre de 2007