



Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

ACTA N.º 7 DEL TRIBUNAL CALIFICADOR CORRESPONDIENTE AL PROCESO SELECTIVO DE UNA PLAZA DE TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS.

En Miguelurra (Ciudad Real), siendo las 10:00 horas del día 13 de noviembre de 2025, se celebra reunión virtual, a través de herramientas de videoconferencia y comunicación en línea, por el Tribunal de Selección, designado por Decreto de Alcaldía n.º 2025/2129, de 15 de septiembre, en el proceso selectivo para cubrir por concurso- oposición una plaza de Técnico/a de Recursos Humanos, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Miguelurra, en ejecución de la Oferta de Empleo Público del año 2023, con la asistencia de los siguientes miembros:

Bajo la Presidencia de:

Dª María Dolores Canovas Ortega, Secretaria del Ayuntamiento de Miguelurra, como funcionaria.

Y los Vocales:

Dª Virginia Labrada Sanz, Secretaria-Interventora del Departamento de Asistencia Técnica a municipios (DAM) de la Diputación Provincial de Ciudad Real, como funcionaria.

Dº Daniel Melgar Martín, Técnico y Jefe de la Sección de Recursos Humanos y Empleo del Ayuntamiento de Ciudad Real, como funcionario.

Dª Mercedes Hervás Tercero, Técnica de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Miguelurra, como funcionaria.

Y actuando como Secretaria:

Dª Carmen María Moreno Cobos, Vicesecretaria-Interventora del Ayuntamiento de Miguelurra, como funcionaria.

La Sra. Presidenta declara constituido el Tribunal Calificador a los efectos de resolver las alegaciones presentadas por varios aspirantes a la realización y resultado del segundo ejercicio (prueba práctica) de la fase de oposición, dentro del plazo de tres días hábiles otorgado a partir del siguiente a la fecha de publicación el día 06/11/2025 y hasta el día 11/11/2025 resultando:

- El aspirante Dº Alberto Rubio Muñoz, en fecha de 10 de noviembre de 2025, por registro de entrada n.º 202599900010100 solicita la nota obtenida en el segundo ejercicio y los criterios de calificación seguidos por el tribunal.

- La aspirante Dª Raquel Moral Prado, en fecha de 11 de noviembre de 2025, por registro de entrada n.º 202599900010163 solicita conocer el valor de puntuación otorgado a cada una de las preguntas de su ejercicio junto con las respuestas correctas.

A la vista de lo anterior, el Tribunal de Selección por unanimidad acuerda:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes.
Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Ayuntamiento de Miguelurra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelurra, Ciudad Real. Teléfono: 926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelurra.es.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

Primero.- Admitir íntegramente ambas reclamaciones presentadas, dentro del plazo legalmente otorgado, a la realización y resultado del segundo ejercicio (prueba práctico) de la fase de oposición, dando traslado de copia íntegra del examen realizado por los aspirantes reclamantes, junto con las respuestas que para cada una de las pruebas planteadas como correcta por el Tribunal de Selección, así como de la valoración detallada que ha otorgado dicho Tribunal a cada una de respuestas ofrecidas por los aspirantes reclamantes, y que se recoge en el presente acta como Anexo.

Segundo.- Tras ello, elevar a definitiva las calificaciones totales de los aspirantes que han superado la fase de oposición resultando:

Apellidos y nombre	DNI	Fase de oposición		Total puntuación
		1º ejercicio	2º ejercicio	
Sánchez Rubio, Alba	***6843**	19,44	25,25	44,69

Tercero.- Una vez evaluada la fase de oposición y resueltas las reclamaciones, declarar que no haber superado la puntuación mínima exigida en la fase de oposición en las bases de la convocatoria a los aspirantes siguientes:

Apellidos y nombre	DNI	Fase de oposición		Total puntuación
		1º ejercicio	2º ejercicio	
Vega Romero, María José	***4743**	15,00	16,00	31,00
Rubio Muñoz, Alberto	***2297**	15,77	13,00	28,77
Moral Prado, Raquel	***9818**	25,11	8,60	33,71

Cuarto.- Aplicar la fase de Concurso a los aspirantes que hayan superado la fase de oposición, otorgando la puntuación correspondiente a los méritos alegados y acreditados a la fecha de finalización del plazo de solicitudes conforme a los criterios de la base 8.3 resultando:

Apellidos y nombre	DNI	Experiencia profesional (máx. 15 puntos)	Cursos de formación (máx. 10 puntos)	Fase de concurso
SÁNCHEZ RUBIO, ALBA	***6843**	0,00	7,94	7,94 puntos

Quinto.- Otorgar contra la relación provisional de méritos a la persona participante, plazo máximo de 3 días hábiles a contar desde el siguiente al de su publicación en el Tablón de Edictos Digital de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Miguelurra, para que presente las reclamaciones y alegaciones que estimen oportunas.



Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

Las alegaciones o reclamaciones se presentarán en alguna de las formas previstas en el punto 4.3 de las bases, no admitiéndose aquéllas que se hubiesen presentado por otros medios.

Las citadas alegaciones y/o reclamaciones serán resueltas por el Tribunal.

Siendo las 11:00 horas se da por finalizada la sesión.

Y en prueba de conformidad, firman la presente los miembros del Tribunal para debida constancia, de lo que, como Secretaria, doy fe.

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: N3mgzsoD4N7ezPET07eS
Firmado por Vicesecretaria-Interventora CARMEN MARIA MORENO COBOS el 25/11/2025 08:59:17
Firmado por MARIA DOLORES CANOVAS ORTEGA el 25/11/2025 10:48:00
El documento consta de 15 página/s. Página 3 de 15

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes.

Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Ayuntamiento de Miguelurra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelurra, Ciudad Real. Teléfono: 926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelurra.es.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

ANEXO

Respuestas que para cada una de las pruebas plantea como correcta por el Tribunal de Selección, así como valoración detallada otorgada por el Tribunal de Selección a cada una de respuestas ofrecidas por los aspirantes reclamantes al segundo ejercicio (prueba practica) de la fase de oposición, en el proceso selectivo para cubrir una plaza de Técnico/a de Recursos Humanos, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Miguelturra (OEP año 2023).

A) Respuestas al Segundo ejercicio (prueba practica). Aspirante Dº Alberto Rubio Muñoz:

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1 (30 puntos)

1) ¿Qué requisitos de publicidad y negociación deben cumplirse según el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y la Ley 4/2011, de 10 de marzo?. ¿Es válida la publicación únicamente en el tablón municipal?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

La aprobación por decreto de Alcaldía, sin negociación en la Mesa General de Negociación y sin publicación oficial, constituye una **infracción del principio de publicidad y participación sindical**. La OEP podría ser **nula de pleno derecho** por omisión de un trámite esencial.

Art. 70 TREBEP

Art. 19 Ley 4/2011

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 55 del TREBEP relativo a los principios, pero no hace mención al artículo 70 del TREBEP ni al artículo 19 de la Ley 4/2011.

No hace mención a la negociación.

La respuesta se encuentra incompleta, no responde a todas las preguntas planteadas.

Por ello, se le otorga 0,5 puntos.

2) Analiza si la valoración con mayor puntuación de la experiencia del personal en el propio Ayuntamiento de Miguelturra puede vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

La previsión de valorar de forma privilegiada la experiencia en el mismo Ayuntamiento **puede vulnerar el principio de igualdad** frente a aspirantes externos, generando riesgo de impugnación.

CE.

Art. 55 TREBEP

Art. 37 Ley 4/2011

La Constitución Española de 1978 señala la base de los criterios de mérito y capacidad que garantiza la selección y la carrera a la función pública. En la legislación de empleo público, el artículo 55 del TREBEP regula los principios rectores de acceso a la función pública indicando en su apartado primero *"Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de*





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico."

En el mismo sentido regula el artículo 37 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala los artículos 61 y 55 del TREBEP.

Concluye que aumentar la ponderación en la fase de concurso, podría ser una decisión desproporcionada.

No concluye la respuesta, ni justifica porque resulta desproporcionada.

La respuesta es incompleta.

Por ello, se le otorga 0,5 puntos.

3) En cuanto a la solicitud del sindicato mayoritario, ¿Sería posible sacar esas plazas mediante concurso-oposición en los términos descritos?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

Aunque el sistema de concurso-oposición es válido, no puede llevarse a cabo en los términos expuestos, ya que la fase de **concurso no puede suponer más del 25% del proceso**.

Artículo 46 Ley 4/2011.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Responde lo mismo que la pregunta 3 del supuesto 1.

Señala los artículos 61 y 55 del TREBEP.

Concluye que aumentar la ponderación en la fase de concurso, podría ser una decisión desproporcionada.

No responde a la pregunta, señala el artículo 55 del TREBEP, pero no el artículo 46 de la Ley 4/2011.

Por ello, se le otorga 0,5 puntos.

4) ¿Es correcto reservar una plaza a promoción interna si no existen funcionarios que cumplan requisitos?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

Reservar una plaza para promoción interna cuando **no existen funcionarios C1 con titulación universitaria** vulnera el principio de eficacia y supone una previsión irrealizable. Debe suprimirse la reserva o transformarse la plaza en turno libre, motivando la decisión en el expediente.

Art. 3 y art. 65 Let 4/2011

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 69 del TREBEP relativo a la planificación de los recursos humanos, si bien de forma exueta concluye correctamente.

Por ello, se le otorga 2 puntos.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

5) ¿Se ajusta a derecho la figura del “asesor técnico” que ejerce funciones propias de personal funcionario?. Expón la diferencia jurídica entre personal eventual, funcionario interino y laboral temporal. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

El “asesor técnico de RRHH” ejerce tareas propias de funcionarios de carrera, lo cual es **contrario a derecho**.

Arts. 12-15 EBEP y 8-10 Ley 4/2011

La jurisprudencia (TS 12/07/2018) considera fraude de ley asignarles funciones administrativas ordinarias.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 12 y 60 del TREBEP, diferenciando el personal eventual de confianza y asesoramiento especial, el personal interino y el personal laboral temporal.

Concluye que no se ajusta a derecho, pero no justifica porque llega a esa conclusión.

En definitiva no responde a la pregunta.

Por ello, se le otorga 1,5 puntos.

6) ¿Qué papel deben tener las organizaciones sindicales en la aprobación de la OEP y las bases de selección?. ¿Sería preceptivo el informe de la Mesa General de Negociación?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

La ausencia de informe o negociación con la **Mesa General de Negociación** constituye una **infracción del derecho de participación sindical**, pudiendo ser causa de impugnación del acto. Debe retrotraerse el procedimiento para cumplir con el trámite de negociación y garantizar la validez del proceso.

Art. 31 y ss TREBEP.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 37 del TREBEP sobre la obligatoriedad de la negociación colectiva de la OEP, si bien la respuesta es incompleta porque no responde a la segunda pregunta.

Por ello, se le otorga 1,5 puntos.

7) Si una vez aprobada y publicada la OEP han transcurrido tres años sin que hayan sido desarrollado y ejecutado íntegramente algunos de los procesos, pero se encuentran todos ellos convocados, ¿Sería posible continuar con los procesos convocados y llevarlos a término?. (6 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

No.

Art. 70.1 TREBEP

STS 9-7-2025

El artículo 70.1 del TREBEP, establece *"Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las*





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

La Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2025 ha declarado que, como regla general, el plazo de tres años del artículo 70.1 del TREBEP se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la OEP se desarrolle íntegramente dentro de ese plazo, aunque el propio Tribunal prevé que, justificada y excepcionalmente, pueda admitirse un retraso en el proceso.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

No responde a la pregunta.

Por ello se le otorga 0 puntos.

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 2 (7,5 puntos)

1) ¿Tiene derecho a disfrutar de este tipo de permiso?. Razona tu respuesta. (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), el personal laboral de las Administraciones públicas se rige, además, de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de del TRLEBEP que así lo dispongan.

Y, más específicamente, sobre régimen de permisos, el artículo 51 TRLEBEP indica que: "*Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente*".

La normativa laboral (artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) no establece este tipo de permisos, **por lo que si no esta recogido en Convenio colectivo alguno, el conserje no tiene derecho a disfrutar de este permiso sin sueldo por asuntos personales.**

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 89 del TREBEP, y que no tiene derecho, porque se trataría de una excedencia voluntaria por interes particular, indicando los requisitos para disfrutar de la excedencia, a la que concluye no tendría derecho.

No identifica el permiso.

Por ello, se le otorga 0,75 puntos.

2) ¿Existe la obligación de cotizar a la seguridad social?. Razona tu respuesta (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

El permiso sin sueldo es una situación de alta sin retribución, por lo que subsiste la obligación de cotizar, si bien se tomará como base de cotización para contingencias comunes la mínima que corresponda en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador.

Ello no significa que el trabajador cese su relación laboral con la Administración, únicamente existe una exoneración recíproca de trabajar y de abonar un salario durante el tiempo acordado o convencionalmente establecido.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 89.2 del TREBEP relativo a la excedencia voluntaria por interes particular.

E indica que al no existir una retribución, no podrá determinarse su base de cotización, a la que se le aplica los tipos (%) de cotización determinados a efectos del cálculo de la cuota a ingresar.

La respuesta es incorrecta, ya que la excedencia voluntaria conlleva la no percepción de retribuciones, el cese de la relación laboral y la no obligación de cotizar a la seguridad social; mientras que los permisos o licencias en los que no haya remuneración, como es el supuesto que aquí nos ocupa, esto es, licencias o permisos sin sueldo, reconocidas en el convenio colectivo aplicable.

Ello no significa que el trabajador cese su relación laboral con la Administración, únicamente existe una exoneración recíproca de trabajar y de abonar un salario durante el tiempo acordado o convencionalmente establecido, manteniéndose la obligación de cotizar a la seguridad social.

Por ello, se le otorga 0 puntos.

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 3 (7,5 puntos)

1) ¿Se le puede retener de la nómina la cantidad que debe al Ayuntamiento?. Razona tu respuesta (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

En el ámbito del Derecho público, el artículo 14 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, prevé expresamente la compensación de deudas como forma de extinción de las deudas de naturaleza pública a favor de la Hacienda Pública que se encuentren en fase de gestión recaudatoria, tanto voluntaria como ejecutiva, con los créditos reconocidos por la misma a favor del deudor.

En el caso de personas trabajadoras, se entiende que la compensación opera de igual manera, pero hasta el límite que el artículo 607.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC), establece para el embargo de nóminas (es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional).

Siempre que se esté ante un impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras líquido, vencido y exigible a la persona trabajadora, en periodo ejecutivo, y con una fase O de la nómina de la citada persona trabajadora sería posible aprobar la compensación de oficio de la deuda tributaria con su nómina.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala el artículo 607 del Código Civil al determinar que el salario mínimo interprofesional sería inembargable.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

No responde a la pregunta de si puede retener o no de la nómina cantidad alguna. Ni hace mención al carácter líquido, vencido y exigible de la deuda.

La respuesta es incorrecta.

Por ello, se le otorga 2 puntos.

2) En caso afirmativo, ¿podría ser del importe total de la deuda?. Razona tu respuesta (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

Sin perjuicio de lo anterior, si sería posible que el Ayuntamiento compense una cantidad concreta de la nómina por el importe total de la deuda tributaria, siempre que ello no suponga una compensación superior a la que resulte de aplicar el artículo 607.2 de la LEC: Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

- 1.º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%.
- 2.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%.
- 3.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%.
- 4.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%.
- 5.º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Desarrolla los porcentajes aplicables al embargo de salarios.

Por ello, se le otorga 3,75 puntos.

De acuerdo con la valoración otorgada en cada prueba práctica, el aspirante Dº Alberto Rubio Muñoz, obtiene:

Total: 13 puntos (sobre 45 puntos).





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

B) Respuestas al Segundo ejercicio (prueba practica). Aspirante Dª Raquel Moral Prado.

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1 (30 puntos)

1) ¿Qué requisitos de publicidad y negociación deben cumplirse según el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y la Ley 4/2011, de 10 de marzo?. ¿Es válida la publicación únicamente en el tablón municipal?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

La aprobación por decreto de Alcaldía, sin negociación en la Mesa General de Negociación y sin publicación oficial, constituye una **infracción del principio de publicidad y participación sindical**. La OEP podría ser **nula de pleno derecho** por omisión de un trámite esencial.

Art. 70 TREBEP

Art. 19 Ley 4/2011

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala la obligatoriedad de publicar la OEP en el diario oficial o boletín oficial correspondiente, indicando los artículos 50.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo y el artículo 70.2 del TREBEP, concluyendo que no es válida la única publicación en el tablón municipal.

No hace mención a la negociación.

La respuesta es incompleta, no responde a todas las preguntas.

Por ello, se le otorga 0,6 puntos.

2) Analiza si la valoración con mayor puntuación de la experiencia del personal en el propio Ayuntamiento de Miguelurra puede vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

La previsión de valorar de forma privilegiada la experiencia en el mismo Ayuntamiento **puede vulnerar el principio de igualdad** frente a aspirantes externos, generando riesgo de impugnación.

CE.

Art. 55 TREBEP

Art. 37 Ley 4/2011

La Constitución Española de 1978 señala la base de los criterios de mérito y capacidad que garantiza la selección y la carrera a la función pública. En la legislación de empleo público, el artículo 55 del TREBEP regula los principios rectores de acceso a la función pública indicando en su apartado primero *"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."*

En el mismo sentido regula el artículo 37 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala normativa aplicable, indicando artículo 14 CE (igualdad, no discriminación), el artículo 1.1.b) del





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

TREBEP que no existe en dicho precepto legal, por lo que no se encuentra regulado (es artículo 1.2. b) del TREBEP el que regula como fundamentos de actuación de la Administración Pública el de igualdad, mérito, y capacidad en el acceso y promoción profesional), y el artículo 3. e) de la Ley 4/2011, e indica que la mayor puntuación puede suponer causa de discriminación.

La respuesta es incompleta.

Por ello, se le otorga 0,5 puntos.

3) En cuanto a la solicitud del sindicato mayoritario, ¿Sería posible sacar esas plazas mediante concurso-oposición en los términos descritos?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

Aunque el sistema de concurso-oposición es válido, no puede llevarse a cabo en los términos expuestos, ya que la fase de **concurso no puede suponer más del 25% del proceso**.

Artículo 46 Ley 4/2011.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Señala que los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición. Indica los artículos 61.6 del TREBEP y 47.1 de la Ley 4/2011, y que el proceso selectivo sería válido aprobarlo mediante concurso-oposición en el supuesto planteado.

La respuesta es incorrecta, el sistema de concurso-oposición es válido, aunque no puede llevarse a cabo en los términos expuestos ya que el artículo 46.5 de la Ley 4/2011 determina que *"La valoración del total de los méritos en la fase de concurso no puede exceder del 25% de la puntuación total del proceso selectivo."*

Por ello, se le otorga 0 puntos.

4) ¿Es correcto reservar una plaza a promoción interna si no existen funcionarios que cumplan requisitos?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

Reservar una plaza para promoción interna cuando **no existen funcionarios C1 con titulación universitaria** vulnera el principio de eficacia y supone una previsión irrealizable. Debe suprimirse la reserva o transformarse la plaza en turno libre, motivando la decisión en el expediente.

Art. 3 y art. 65 Ley 4/2011.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Indica el artículo 65.5 "sin especificar de que normativa" (entendiendo este Tribunal que se refiere a la Ley 4/2011 sobre promoción interna; pues ese mismo artículo en el TREBEP hace mención a la "pérdida de la nacionalidad"), que se deben realizar mediante convocatoria pública independiente del sistema general de acceso libre; y que las plazas no cubiertas pueden acumularse a la convocatoria general.

No da respuesta a la pregunta planteada.

La respuesta es incorrecta.

Por ello, se le otorga 0 puntos.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

5) ¿Se ajusta a derecho la figura del “asesor técnico” que ejerce funciones propias de personal funcionario?. Expón la diferencia jurídica entre personal eventual, funcionario interino y laboral temporal. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

El “asesor técnico de RRHH” ejerce tareas propias de funcionarios de carrera, lo cual es **contrario a derecho**.

Arts. 12-15 EBEP y 8-10 Ley 4/2011

La jurisprudencia (TS 12/07/2018) considera fraude de ley asignarles funciones administrativas ordinarias.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Indica los artículos 12 del TREBEP y 12 de la Ley 4/2011 de personal eventual.

Indica los artículos 10 del TREBEP y 8 de la Ley 4/2011 de funcionarios interinos.

Indica los artículos 11 del TREBP y 11 de la Ley 4/2011 de personal laboral.

Diferencia los tipos de personal eventual, funcionario interino y personal laboral, concluyendo que el “asesor técnico” no puede ejercer funciones atribuidas al personal funcionario, referenciado los artículo 9 del TREBEP y 5 de la Ley 4/2011.

Por ello, se le otorga 3 puntos.

6) ¿Qué papel deben tener las organizaciones sindicales en la aprobación de la OEP y las bases de selección?. ¿Sería preceptivo el informe de la Mesa General de Negociación?. (4 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

La ausencia de informe o negociación con la **Mesa General de Negociación** constituye una **infracción del derecho de participación sindical**, pudiendo ser causa de impugnación del acto. Debe retrotraerse el procedimiento para cumplir con el trámite de negociación y garantizar la validez del proceso.

Art. 31 y ss TREBEP.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Indica el artículo 37 y 70.2 del TREBEP.

Concluye que el informe de la mesa de negociación es preceptivo y obligatorio.

La respuesta es incompleta. No responde a todas las preguntas.

Por ello, se le otorga 2 puntos.

7) Si una vez aprobada y publicada la OEP han transcurrido tres años sin que hayan sido desarrollado y ejecutado íntegramente algunos de los procesos, pero se encuentran todos ellos convocados, ¿Sería posible continuar con los procesos convocados y llevarlos a término?. (6 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

No.

Art. 70.1 TREBEP

STS 9-7-2025





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

El artículo 70.1 del TREBEP, establece "Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

La Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2025 ha declarado que, como regla general, el plazo de tres años del artículo 70.1 del TREBEP se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la OEP se desarrolle íntegramente dentro de ese plazo, aunque el propio Tribunal prevé que, justificada y excepcionalmente, pueda admitirse un retraso en el proceso.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Indica el artículo 70 del TREBEP, que se ha cumplido con el principio de publicidad.

Concluye que el proceso pendiente podría llevarse a cabo transcurrido el plazo de tres años siempre que se especifique en la convocatoria la OEP a que corresponde.

La respuesta es incorrecta.

Por ello, se le otorga 0 puntos.

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 2 (7,5 puntos)

1) ¿Tiene derecho a disfrutar de este tipo de permiso?. Razona tu respuesta. (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), el personal laboral de las Administraciones públicas se rige, además, de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de del TRLEBEP que así lo dispongan.

Y, más específicamente, sobre régimen de permisos, el artículo 51 TRLEBEP indica que: "Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente".

La normativa laboral (artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) no establece este tipo de permisos, **por lo que si no esta recogido en Convenio colectivo alguno, el conserje no tiene derecho a disfrutar de este permiso sin sueldo por asuntos personales.**

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante

Indica los artículos 7 y 89.1 del TREBEP.

Responde que el trabajador podría optar por una excedencia voluntaria por interes particular.

No indentifica los permisos o licencias en los que no haya remuneración, como es el supuesto que aquí nos ocupa, esto es, licencias o permisos sin sueldo, reconocidas en el convenio colectivo aplicable.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

La respuesta es incorrecta.

Por ello, se le otorga 0 puntos.

2) ¿Existe la obligación de cotizar a la seguridad social?. Razona tu respuesta. (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

El permiso sin sueldo es una situación de alta sin retribución, por lo que subsiste la obligación de cotizar, si bien se tomará como base de cotización para contingencias comunes la mínima que corresponda en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante

No señala ni indentifica artículo alguno aplicable.

Indica que no existiría obligación de cotizar.

La respuesta es incorrecta, ya que el permiso sin sueldo es una situación de alta sin retribución, por lo que subsiste la obligación de cotizar, si bien se tomará como base de cotización para contingencias comunes la mínima que corresponda en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador.

Ello no significa que el trabajador cese su relación laboral con la Administración, únicamente existe una exoneración recíproca de trabajar y de abonar un salario durante el tiempo acordado o convencionalmente establecido.

Por ello, se le otorga 0 puntos.

SUPUESTO PRÁCTICO Nº 3 (7,5 puntos)

1) ¿Se le puede retener de la nómina la cantidad que debe al Ayuntamiento?. Razona tu respuesta. (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

En el ámbito del Derecho público, el artículo 14 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, prevé expresamente la compensación de deudas como forma de extinción de las deudas de naturaleza pública a favor de la Hacienda Pública que se encuentren en fase de gestión recaudatoria, tanto voluntaria como ejecutiva, con los créditos reconocidos por la misma a favor del deudor.

En el caso de personas trabajadoras, se entiende que la compensación opera de igual manera, pero hasta el límite que el artículo 607.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC), establece para el embargo de nóminas (es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional).

Siempre que se esté ante un impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras líquido, vencido y exigible a la persona trabajadora, en periodo ejecutivo, y con una fase O de la nómina de la citada persona trabajadora sería posible aprobar la compensación de oficio de la deuda tributaria con su nómina.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

No señala ni indentifica artículo alguno aplicable.





Procedimiento: 02.03.02.01 Selección de Personal
Trámite: Acta Reunión del Tribunal
Área/Servicio: invesDoc/SECRETARIA
Expediente: MIGUELTURRA2025/007390

Señala que que el salario minimo es inembargable.

Responde que el trabajador tiene derecho a su salario sin embargo.

Ni hace mención al caracter líquido, vencido y exigible de la deuda.

La respuesta es incorrecta.

Por ello, se le otorga 0 puntos.

2) En caso afirmativo, ¿podría ser del importe total de la deuda?. Razona tu respuesta (3,75 puntos).

Respuesta correcta planteada como correcta por el Tribunal de Selección:

Sin perjuicio de lo anterior, si sería posible que el Ayuntamiento compense una cantidad concreta de la nómina por el importe total de la deuda tributaria, siempre que ello no suponga una compensación superior a la que resulte de aplicar el artículo 607.2 de la LEC: Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

1.º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%.

2.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%.

3.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%.

4.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%.

5.º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.

Valoración otorgada por el Tribunal a la respuesta formulada por el aspirante:

Indica el artículo 27.2 ET y a la Ley de Enjuiciamiento Civil

Señala que se estará a la tabla de la Ley de Enjuiciamiento Civil pero no los desarrolla.

Concluye que a lo que sobrepase el doble del salario mínimo interprofesional se le aplica el 30%, si supera el triple el 50%.

La respuesta es incompleta, y con falta de rigor.

Por ello, se le otorga 2,5 puntos.

De acuerdo con la valoración otorgada en cada prueba práctica, el aspirante Dª Raquel Moral Prado, obtiene:

Total: 8,60 puntos (sobre 45 puntos).

