

**Igualdad y acceso al empleo público:
¿Qué ocurre cuando el parto coincide con la fecha
de un examen de oposición?**

**Equality and access to public employment: What
happens when the give birth date coincides with
the exam date?**

Alejandra Selma Penalva

Catedrática (a) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Murcia

SUMARIO: I. CONSIDERACIONES INICIALES. II. UNA VERDADERA "IGUALDAD" EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. III. VALORACIÓN JURÍDICA DEL TRIBUNAL. IV. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA DECISIÓN. V. CUESTIONES PARA EL DEBATE. VI. REFLEXIONES FINALES.VII. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN: La protección de la maternidad ha llevado a nuestros jueces y tribunales a declarar que el hecho de que una concurrente se encontrarse en situación de parto en la fecha prevista de realizar un examen de acceso a un puesto de trabajo de carácter público no puede perjudicar sus expectativas profesionales. Estas sentencias abren una nueva vía de tutela, hasta ahora prácticamente desconocida que, aunque sin duda, loable, todavía tiene muchos aspectos pendientes de concretar, y que, por lo tanto, puede generar confusión, inseguridad jurídica, y por supuesto, el consiguiente recelo, en el resto de concurrentes.

PALABRAS CLAVE: maternidad, parto, empleo público, oposición, igualdad, examen

ABSTRACT: Maternity protection has led our judges and courts to declare that the fact that a participant is in labor on the scheduled date of taking an exam for access to a public job cannot harm her labor expectations. These judgments open a new path of protection, until now practically unknown, which still has many aspects pending to be specified, and which, therefore, can generate confusion, legal uncertainty, and of course, the consequent suspicion, in the rest of the participants.

Recibido: 15-6-2021

Aceptado: 30-9-2021

KEYWORDS: maternity, childbirth, public employment, opposition, equality, examinatio.

I. CONSIDERACIONES INICIALES

Sin duda, la sociedad del siglo XXI cada vez está más concienciada con la igualdad laboral entre mujeres y hombres y más interesada en acabar con los obstáculos que todavía existen y que dificultan su plena consecución. Tanto es así que, cada año observamos avances normativos destinados a favorecer la igualdad de género en el ámbito del empleo. Prueba de ello es que, en los últimos tiempos, se ha experimentado una reducción del número de empleados necesario para tener que realizar un plan de igualdad, se ha impuesto la obligación, para todas las empresas, de llevar a cabo un registro salarial y de realizar auditorías salariales y se ha clarificado normativamente (por fin) la necesidad de concreción de los trabajos de igual valor en la plantilla¹. Al mismo tiempo, nuestros jueces y tribunales siguen consolidando una línea interpretativa destinada a detectar situaciones de desigualdad encubierta vinculadas al embarazo o el parto que, pese a que condicionan, no solo la retribución media de las mujeres, sino también sus posibilidades de permanencia en el empleo, entre otras muchas cuestiones, anteriormente pasaban desapercibidas². Los ejemplos, son muchos y variados, quedando ampliamente demostrado que la realidad es mucho más compleja que cualquier previsión teórica que, en abstracto, puede plantear el legislador.

Precisamente en este sentido, existe una interesantísima línea interpretativa, confirmada por la poco visibilizada STS n.º.1099/2014, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 14 de marzo de 2014 que, pese a su enorme trascendencia social, ha pasado prácticamente desapercibida entre la doctrina laboralista y administrativis-

¹ RD-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo de 2019), y RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 13 de octubre de 2020).

² Como puede ser, por ejemplo, el cálculo de la retribución media de la trabajadora que, por motivo de riesgo en el embarazo, no puede seguir realizando aquellas prácticas empresariales que anteriormente le reportaban un plus retributivo, la posibilidad de concurrir a un ascenso aun teniendo el contrato suspendido por razones vinculadas a la maternidad, o la enorme diferencia que existe entre vincular la adscripción de los trabajadores a un expediente de regulación de empleo atendiendo a los días de trabajo efectivo o a la antigüedad que acrediten en la empresa, entre otras cuestiones. Al respecto, véanse, entre otras muchas, las SSTs (Sala de lo Social, Sección 1ª) n.º. 10/2017, de 10 de enero (RJ\2017\38) y n.º. 43/2017, de 24 enero (JUR\2017\47494), la STC 2/2017 de 16 de enero de 2017 (BOE 23 de febrero de 2017), la STJUE de 14 de septiembre de 2017, las SSTSJ de Madrid, (Sala de lo Social) de 28 junio de 2010 (AS\2010\1720), de 22 julio de 2011 (JUR\2011\307788), de 21 mayo de 2012 (AS\2012\2266) y de 12 junio de 2013 (JUR\2013\304923), la SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 noviembre de 2013 (AS\2013\3023) o la STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 16 diciembre (AS\2014\218).

ta³. Y es que, con ella, ya son dos las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en el mismo sentido, sentando así jurisprudencia (la misma Sala tercera de nuestro alto tribunal, ante una situación similar, confirmó ya el derecho a la posposición del examen en su Sentencia de 27 de abril de 2009, rec. n.º. 4595/2005). Gracias a esta línea jurisprudencial, dictada por el mismo ponente, se ayuda a precisar qué ocurre cuando una persona (en este caso, una mujer) que tenía intención de concurrir a una convocatoria de acceso al empleo público, no puede finalmente hacerlo por causas directamente relacionadas con la maternidad. Junto a ellas, son ya numerosas las sentencias de juzgados y TSJ en las que se aplica el mismo criterio. El objetivo siempre es el mismo: eliminar una situación histórica de desigualdad, intentando crear el contexto propicio para que la maternidad no perjudique las expectativas profesionales de la mujer.

Aunque el Tribunal Supremo había tenido ya ocasión de pronunciarse repetidas veces sobre cuestiones directa o indirectamente vinculadas a las incidencias personales sufridas por un concurrente que le impiden presentarse a una prueba selectiva, son las anteriormente citadas SSTs, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de abril de 2009 y de 14 de marzo de 2014 respectivamente, las primeras de nuestro alto tribunal que, por el momento, se han ocupado de valorar la compleja situación que se desencadena en el caso de que concurren dos circunstancias: por una parte, que la causa de inasistencia, por razones biológicas obvias, sea exclusivamente femenina, y por otra, que se produzca además en una prueba evaluable de carácter escrito y, por lo tanto, respecto a la que el principio de unidad de acto resulta imprescindible.

Así pues, consolidando así un radical cambio de criterio respecto a la postura que anteriormente se ofrecía, la STS, Sala tercera, de 14 marzo 2014, (rec. n.º. 4371/2012), reconoció el derecho de una aspirante a participar en un proceso selectivo del que había sido excluida por no poder desplazarse para la realización de la prueba el día señalado por estar hospitalizada a la espera de dar a luz. Anteriormente, la STS de 27 de abril de 2009 (rec. n.º. 4595/2005), ya había considerado justificada la solicitud de aplazamiento del examen realizado justo una semana después del parto, por las complicaciones graves derivadas de la episiotomía que recomendaban reposo. A partir de ese momento son ya muchas las sentencias dictadas por nuestros jueces y tribunales aplicando ya este nuevo criterio interpretativo. Todas ellas, insis-

³ Uno de los pocos comentarios doctrinales que ha merecido entre la doctrina española esta importantísima sentencia de nuestro Tribunal Supremo, lo podemos encontrar en ANDRÉS SEGOVIA, B., “El derecho a la igualdad de acceso en el ejercicio de oposición por maternidad: comentario a la STS de 14 de marzo de 2014”, *Revista Boliviana de Derecho*, n.º. 19, 2015, págs. 676-685, en el que, además, se plantea la solución ofrecida por nuestro alto tribunal ante una situación particularmente compleja como la descrita como referente internacional.

ten en que el parto constituye una circunstancia específica que solamente concurre en la mujer y que no se puede confundir con una enfermedad, pues el embarazo y el parto no lo son, ni tampoco, la situación que desencadenan es estrictamente equiparable a una eventual intervención quirúrgica urgente. Es por tanto que resulta obligado replantear la respuesta tradicionalmente negativa que se venía ofreciendo a cualquier petición de aplazamiento de un examen escrito de acceso al empleo público, independientemente de cuál fuese la causa o circunstancia personal que motivase tal petición. Se repara ahora en que, si no se tomaran medidas correctoras, se impediría la normal participación de la mujer en el proceso selectivo por razones estrictamente biológicas, condicionando su futuro profesional y, por tanto, haciendo que la maternidad provoque en las mujeres una situación peyorativa que no concurre en los varones.

Resulta paradójico comprobar que, aunque en abstracto, parece prácticamente imposible considerar que la tutela a la situación de maternidad pueda en ningún momento entrar en conflicto con la protección de otro derecho constitucional de igual valor, la realidad, demostrando ser siempre mucho más variada y compleja que cualquier previsión teórica, se ocupa de ofrecernos un claro ejemplo de ello. Esto es precisamente lo que ocurre cuando la protección reforzada que merecen las mujeres embarazadas puede implicar una flexibilización puntual del estricto cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, en el acceso al empleo público. Cuestión compleja donde las haya, por lo que requiere una respuesta cuidadosamente argumentada y razonada. Y es que en este concreto supuesto, van a concurrir dos intereses constitucionales enfrentados, ambos revestidos del carácter de derecho fundamental (arts. 14 y 23 CE respectivamente).

II. UNA VERDADERA "IGUALDAD" EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Antes de comenzar el análisis de la situación que ahora se comenta, resulta interesante recordar que, para acceder al empleo público en España, tanto en condición laboral como funcionarial, resulta imprescindible superar un proceso selectivo específicamente convocado al efecto. Este proceso selectivo revestirá mayor o menor complejidad atendiendo a la naturaleza jurídica de la relación iniciada, el nivel de responsabilidad de las funciones asignadas o, por lo que respecta a las relaciones laborales, el carácter temporal o permanente de la vinculación jurídica. En concreto, son tres los tipos de procesos selectivos que contempla el Estatuto Básico del Empleo Público: concurso, oposición o concurso-oposición, dependiendo de si se realiza un proceso selectivo basado en la valoración de los méritos aportados por el concurrente, de uno o varios exámenes o de una combinación de ambos instrumentos de evalua-

ción. Huelga decir que, estas reglas rigen, sin excepción, no solo a la hora de definir el acceso al empleo público sino también la promoción profesional, los procesos de consolidación del empleo público y las posibilidades de funcionarización del personal⁴, en todas nuestras Administraciones públicas (sean éstas de nivel estatal, local o autonómico, o en cualquiera de sus organismos vinculados). En todos los casos, se han de respetar los principios de publicidad, igualdad mérito y capacidad que exige el art. 23 CE, para garantizar la calidad y eficacia de la función pública, asegurando la incorporación de los candidatos mejor preparados⁵.

El proceso selectivo se inicia con la convocatoria y concluye con el nombramiento de las personas seleccionadas como funcionarios de carrera, por lo que está compuesto por una serie de pruebas, trámites y fases de naturaleza diversa⁶. El problema se plantea cuando, en los casos de oposición o concurso-oposición, por motivos variados, especialmente graves y muchas veces, también imprevisibles, uno de los concurrentes no puede realizar una de las pruebas selectivas convocadas al efecto en la fecha inicialmente prevista. De hecho, se puede precisar aún más: las situaciones que generan conflictos, en la práctica, son principalmente aquellas en las que la prueba que se va a realizar, está sujeta, por sus propias características, al principio de llamamiento único, puesto que, respecto al resto de situaciones, como a continuación se expondrá con detenimiento, el tribunal evaluador suele adoptar una interpretación mucho más amplia y flexible de las eventuales causas justificadas que permitan posponer en el tiempo la realización de una de las pruebas, y no suelen suscitar conflictos que requieran valoración judicial. Esto es precisamente lo que ocurre con los exámenes escritos, tanto si se presentan en su modalidad de desarrollo teórico o resolución argumentada de supuestos prácticos, como si la prueba consiste en la superación de un examen tipo test.

Ahora bien, la práctica, a lo largo de los años, ha permitido admitir que, el hecho de que rija una convocatoria basada en el llamamiento único no quiere decir tampoco que no exista ninguna posibilidad de adaptar o modificar la fecha o la for-

⁴ Sobre este tema, véase BOLTAINA BOSCH, X., “Los procesos selectivos “blandos” y sus efectos sobre la profesionalización del empleo público”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º. extra 2, 2018, págs. 140-155.

⁵ Sobre estas cuestiones, in extenso, véase, entre otros, FERNÁNDEZ DELPUECH, L., “Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público”, *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 2015; y FERNÁNDEZ RAMOS, S., “Acceso al empleo público: igualdad e integridad”, *Revista General de Derecho Administrativo*, n.º. 46, 2017, soporte informático.

⁶ De hecho, el propio legislador se ocupa de perfilar que los procesos selectivos podrán completarse con la superación de cursos, de períodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas, con la realización de entrevistas, o exigirse reconocimientos médicos. ARRIBAS LÓPEZ, E., “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, *Actualidad administrativa*, n.º 9, 2012, pág. 4.

ma de realización del examen respecto a uno de los concurrentes. Solo que estas causas de aplazamiento han de estar debidamente justificadas y amparadas por motivos que, sin lugar a dudas puedan calificarse si no como constitutivos de un fenómeno de fuerza mayor, al menos, como equiparables a ella por su trascendencia social. Fuera de estos casos excepcionadísimos, regirá sin excepciones, el principio de convocatoria única. Y es que no se puede olvidar que, atendiendo a la naturaleza de esa concreta prueba, solo la celebración de un único ejercicio, común para todos los concurrentes, garantiza el cumplimiento íntegro de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Una vez hecha esta aclaración teórica, queda por resolver una cuestión crucial ¿qué ha de considerarse fuerza mayor a los efectos descritos? Pese a su importancia práctica, no se trata de un aspecto que quede claramente definido en la normativa administrativa⁷, y por tanto, a lo largo de los años, han tenido que ser nuestros jueces y tribunales los que se ocupen de perfilar las situaciones a las que se reconocen efectos equiparables a la fuerza mayor que permitan posponer, justificadamente, las pruebas selectivas basadas en un llamamiento único, creando así una línea interpretativa que poder tomar como punto de referencia a la hora de valorar las posibles situaciones conflictivas que se puedan plantear en la práctica.

Es cierto que, desde el año 2007 en España, en casos de maternidad, se viene reconociendo poder aplazar la realización de las prácticas funcionariales que, en determinados procesos selectivos, determinan el acceso al empleo público⁸, pero la situación que se comenta en estas líneas es muy diferente a la que se había planteado hasta ahora. Y es que, a diferencia de lo que ocurre en el caso del aplazamiento de la

⁷ Como se ocupa de analizar con detenimiento ARRIBAS LÓPEZ, E., “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, *Actualidad administrativa*, n° 9, 2012, págs. 1-15 soporte informático.

⁸ Precisamente sobre este tema, para acceder a la condición funcionarial, algunos procesos selectivos exigen la realización de un periodo de prácticas obligatorias, sin las cuales, aunque se haya superado una oposición, no podrá consolidar su condición funcionarial. Se considera por tanto una fase más pertenece al procedimiento selectivo del cuerpo de funcionarios y se desarrollará, bajo la supervisión de funcionarios de carrera. A estos efectos, desde el año 2007, coincidiendo en el tiempo con la promulgación en España de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se creó una línea jurisprudencial en virtud de la cual se concedía un aplazamiento por maternidad a la hora de realizar las prácticas obligatorias exigidas para acceder a la condición de funcionario público, consiguiéndose así que la maternidad no limitase ni coartase las expectativas profesionales de las mujeres. Completando esta postura, también la interesantísima Sentencia n°. 66/2014, de la Sala primera, del Tribunal Constitucional de 5 de mayo de 2014, con el fin de evitar discriminación indirecta por razón de sexo, y con el fin de que derivada de la maternidad no perjudique los derechos profesionales y económicos de la concurrente, reconoce, con efectos retroactivos el cómputo de su antigüedad desde la fecha de toma de posesión de sus compañeros de promoción, producida, tras la realización del correspondiente curso de prácticas, que iniciaron el mismo día en que la recurrente tenía programado su parto y que ella tuvo que posponer al año siguiente por razones biológicas.

realización del curso de prácticas funcionariales, la protección a la maternidad que solicitan ahora las concurrentes, sí implica romper con la unidad de acto y el principio de llamamiento único que exige la celebración de un examen escrito. Se presenta por tanto un problema adicional de difícil respuesta que no concurre en otras situaciones similares que se hubieran podido presentar hasta ese momento.

Por lo que respecta al aplazamiento de los exámenes, adviértase que no se trata ésta de una situación desconocida en nuestro ordenamiento jurídico. De hecho, siguiendo una fórmula de redacción clásica y generalizada en España, la gran parte de las convocatorias públicas contemplan expresamente en su articulado, que “serán excluidos de la oposición los aspirantes que no comparezcan, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal”. Ahora bien, este margen de indeterminación permite a cada tribunal evaluador, de forma discrecional, admitir o denegar solicitudes, atendiendo a su a su libre criterio, en cuya configuración, sin duda, se habrán tenido muy en cuenta no solo la causa personal concreta que sustenta la solicitud de aplazamiento, sino también las características de la prueba, el número de solicitudes recibidas, la mayor o menor urgencia que exista en la cobertura de la plaza pública, etc., y sin que, por tanto, pueda extraerse una regla general que resulte aplicable por igual a todas las convocatorias y ante todas las solicitudes presentadas.

Al respecto, debe reconocerse que, aunque es prácticamente imposible realizar una enumeración exhaustiva de las diferentes causas que, a lo largo de los años, han motivado el aplazamiento de una prueba selectiva (sobre todo, si no han sido conflictivas y por lo tanto, no han suscitado una reclamación judicial⁹), puesto que la casuística puede ser infinita, sí se ha de admitir, al menos, que son excepcionalísimos los supuestos en los que, judicialmente, se reconoce el aplazamiento de la prueba selectiva si ello implica el aplazamiento de un examen escrito, aplicándose a estos efectos una interpretación estricta del concepto civil de fuerza mayor¹⁰. Por el contrario, son

⁹ Valorando la respuesta que ofrece el TJUE acerca de la adecuación de cierto conflicto alemán con el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo público que proclama el art. 2 de la citada Directiva 76/207/CEE, véase CASTELLANO BURGUILLO, E., “Igualdad de trato entre hombre y mujeres en el acceso al empleo público”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 59, 2001, págs. 333-344.

¹⁰ Tanto si se trata de un examen teórico como práctico que, al ser único para todos los concurrentes, se deba redactar por escrito, independientemente de si se integra por preguntas de desarrollo o de contestación tipo test. Son tan excepcionales porque el juzgador exige que concurran en su plenitud las exigencias de imprevisibilidad e inevitabilidad que jurídicamente configuran la fuerza mayor propia en los términos marcados por la legislación civil (art. 1105 CC), motivo por el cual no se admite, ni siquiera, las solicitudes de aplazamiento por enfermedad de uno de los concurrentes. Así, por ejemplo, la STS 4974/2012, Sala de lo Contencioso, de 5 de julio de 2012 (n.º rec. 4072/2010) rechaza la petición de aplazamiento por hospitalización de una concurrente, considerando que la interpretación de las causas que pueden justificar la ruptura del llamamiento único han de ser excepcionalísimas. En la misma línea se considera previsible

mucho más numerosas las causas que en la práctica, llevan a admitir el aplazamiento de una prueba respecto a la que la unidad del acto, por las propias características del examen, no resulte imprescindible¹¹.

Huelga decir que, en el caso de que se tratase de un examen oral (situación que por el momento no ha planteado conflictos), el aplazamiento del examen para uno de los concurrentes en virtud de sus concretísimas circunstancias personales no resultará un aspecto tan complejo y polémico, pues no implica comprometer de ninguna forma la apreciación subjetiva del grado de dificultad inherente a la prueba que sí se pone en entredicho en el caso de repetición de un examen compuesto por preguntas tipo test o de desarrollo escrito, por lo que se trata de aspectos que, en la práctica resuelve, en virtud de su discrecionalidad, el propio tribunal evaluador, y no suscitan controversias que requieran de respuesta judicial. Similares consideraciones pueden

que los medios de transporte sufran atrasos que impidan asistir a la prueba (SSTS de 23 de junio de 2003 y de 24 de diciembre de 2001). En sentido contrario, considerando que no existía riesgo de ruptura de la unidad del acto por las características del examen, véanse las SSTS, Sala tercera, de 19 de noviembre de 2008 y de 6 de julio de 2012 respectivamente, en un caso, concediendo el aplazamiento de la prueba cuando existe una enfermedad que impide la realización de la entrevista psicológica de acceso a una plaza en la fecha prevista, o en el otro, reconociendo el derecho al aplazamiento de examen a un concurrente que, por las lesiones sufridas en un brazo, no pudo realizar el examen escrito y el tribunal se negó a realizarlo de forma oral. Al respecto, ARRIBAS LÓPEZ, E., analiza de forma individualizada las distintas causas que, en la actualidad, se han considerado lo suficientemente justificadas como para admitir la solicitud de aplazamiento de la fecha de un examen presentada por un concurrente, en “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, Actualidad administrativa, n° 9, 2012, soporte informático.

¹¹ Es lo que ocurriría, como se ha adelantado, respecto a una prueba física, una prueba de destreza, un examen oral, una prueba psicotécnica, u otros equiparables. Curiosamente, en sentido contrario, entendiendo implícitamente que, atendiendo al grado de dificultad de la prueba, su superación no era incompatible con la situación de embarazo, por lo que no se precisaba aplazamiento, la STS, Sala de lo Contencioso, de 6 de marzo de 2006, desestimó la solicitud de posposición de las pruebas físicas pretendida por una aspirante a una plaza en el cuerpo de maestros en la especialidad de educación física, que se encontraba en la vigésimo octava semana de embarazo entendiendo que “el proceso selectivo no puede suspenderse indefinidamente hasta el momento, indeterminado en el tiempo, en que, plenamente recuperada del parto, la recurrente estuviere en condiciones de realizar la prueba”. Como pone de manifiesto el profesor RÍOS MESTRE, J.M., influyó entonces en esta decisión que la concurrente no impugnara “las bases de la convocatoria, lo que supone su aceptación de las mismas y pudo haberlas recurrido ya que cuando se publican ya estaba embarazada, sin embargo, no lo hizo. Por otra parte, parece claro que el proceso selectivo no puede suspenderse indefinidamente hasta el momento, indeterminado en el tiempo, en que, plenamente recuperada del parto, la candidata se encuentre en condiciones de realizar la prueba”, cfr. capítulo dedicado a la “Selección de personal”, en AAVV, “Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres” (coord. por Hierro Hierro y Kahale Carrillo), 2018, Ediciones BOE, Madrid, págs. 615-635. Advértase que, hoy en día el criterio de haber impugnado la convocatoria de la prueba o no haberlo hecho, queda ya totalmente superado por la jurisprudencia más reciente, que consideran prevalente el principio de igualdad de trato, y no condiciona su tutela a ningún requisito o trámite previo de ninguna clase.

realizarse respecto a otro tipo de pruebas selectivas, como pueden ser las pruebas físicas, las psicotécnicas, las de destreza manual o, como se ha adelantado, los periodos de prácticas, entre otras, en las que la unidad de acto no resulta un presupuesto imprescindible para garantizar su fiabilidad, y en las que, por tanto, el tribunal evaluador dispone de un margen mucho más amplio de apreciación discrecional de la razonabilidad de la causa alegada, dado que, la admisión o no de la posposición de la prueba, no tiene por qué comprometer la eficacia de los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.

III. VALORACIÓN JURÍDICA DEL TRIBUNAL

En concreto, los fallos existentes hasta ahora se ocupan de valorar qué ocurre cuando una aspirante al empleo público, después de firmar la instancia de acceso al examen y abonar las tasas correspondientes, no puede finalmente presentarse a la correspondiente prueba selectiva por coincidir con la fecha del parto. Adviértase que no estamos hablando de cualquier vicisitud o contingencia relacionada con el embarazo o incluso, con la intención gestacional (como podrían ser los controles médicos prenatales, la realización de tratamientos de fertilidad, etc.), sino del hecho biológico mismo del alumbramiento (u otra situación vinculada a la maternidad que pueda considerarse igualmente grave). No es ésta, cuestión baladí ni meramente anecdótica, como a continuación se analiza con más detalle, pues obliga al tribunal juzgador a realizar una labor de ponderación de intereses contrapuestos muy relevante en la decisión final que se adopte.

Así pues, aunque otras veces, como se ha adelantado, se había admitido que, ciertas circunstancias personales pudiesen dar lugar a la posibilidad de aplazamiento de exámenes o pruebas no escritas (y en las que, por ello, no resulta imprescindible el principio de llamamiento único, sino que normalmente se cita a los concurrentes a comparecencia individual siguiendo el orden alfabético), es ahora cuando nuestro alto tribunal, con el fin de evitar todo perjuicio, directa o indirectamente derivado de la situación física y biológica de la maternidad, entiende que, también en los exámenes escritos, sean éstos del tipo que sean, han de articularse otras alternativas, distintas a la mera exclusión de la candidata del proceso selectivo por incomparecencia¹². Se produce así una ampliación ad hoc del concepto de fuerza mayor a estos exclusivos efectos, o quizá, una reevaluación del alcance del orden público español sobre la gestión del proceso selectivo. El resultado, en cualquier, caso puede resumirse en

¹² Entiende en este caso la STS, Sala tercera, de 14 de marzo de 2014 que, no se puede dar por cierto que la previsión del llamamiento único de la convocatoria “cerrase la puerta absolutamente a toda demanda de trato diferente con independencia de la causa que invocara”, lo que hubiese permitido admitir la solicitud de la recurrente.

una tutela cualificada de las situaciones de maternidad como forma de evitar que prosperen situaciones veladas de desigualdad, que hasta ahora permanecían ocultas, totalmente opacadas por una interpretación demasiado rigurosa del principio de igualdad en el acceso al empleo público. Y es que este, sin duda, ha de comprender el derecho y la obligación de todos los concurrentes a someterse a pruebas selectivas de la misma complejidad, en idénticas condiciones, con el fin de poder seleccionar entre todos los concurrentes, a través de un proceso selectivo de carácter competitivo, al mejor preparado, pero también, este principio constitucional obliga a ser consecuente con las diferencias específicas de trato que requieren ciertos colectivos que les impiden, por razones justificadas, concurrir realmente, en condiciones de igualdad, con el resto de aspirantes. Ambas facetas del principio de igualdad en el acceso al empleo público son imprescindibles, de forma que no se puede desconocer ni eludir ninguna de ellas.

“Pese a la trascendencia práctica que sin duda tiene la cuestión, es ahora cuando se empieza a visibilizar que, aunque el tribunal calificador de la prueba selectiva tenga discrecionalidad en la apreciación de qué se ha de entender por motivos suficientemente justificados para aceptar un nuevo llamamiento o, por el contrario, excluir al aspirante de la oposición, ello no implica que, con esta discrecionalidad se pueda obviar la tutela que merecen los derechos fundamentales que, en este caso, entran en juego (arts. 14 y 23 CE), pudiendo actuar la jurisdicción contencioso-administrativa para corregir actuaciones abusivas o injustificadas al respecto”¹³. Con esta línea interpretativa que, ya puede empezar a considerarse asentada en nuestro ordenamiento jurídico, se intenta remover otro de los obstáculos que todavía lastran la plena igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, poco a poco, muchas veces sin ser conscientes de ello, siguen contribuyendo a cronificar en nuestra sociedad el problema de la brecha de género. Y es que, pese a los esfuerzos invertidos y las estrategias seguidas, el mercado de trabajo español sigue una marcada diferencia entre géneros en salarios y pensiones.

Ha de destacarse que, en la situación que se comenta en estas líneas, no estamos asistiendo a un fenómeno de discriminación positiva en el acceso al empleo público que afecta a las mujeres gestantes. Tal preferencia, como una forma excepcionalísima de flexibilizar, en cierta medida, los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público solo existe en nuestro ordenamiento jurídico respecto a la

¹³ Como pone de manifiesto MAURI MAJÓS, J., en “Gestión de los procesos selectivos, discrecionalidad técnica y control judicial”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º extra 2, 2018, págs. 112-125, son diversas las cuestiones comprendidas dentro de la discrecionalidad técnica del tribunal evaluador que también quedan sometidas a la posibilidad de llevar a cabo un control jurisdiccional, relacionadas no solo con el acceso o no a la prueba selectiva, sino también con la forma de realización del examen, forma de evaluación o incluso, contenidos mismos de la prueba.

promoción interna y en torno a la protección de las personas con discapacidad (arts. 61 y 59 respectivamente de la LBEP)¹⁴, y nunca para otro colectivo diferente a ellos. Se trataría, por tanto, únicamente, de una interpretación igualitaria destinada a remover uno de los obstáculos a los que tradicionalmente se ha tenido que enfrentar la mujer a la hora de participar en los procesos selectivos propios del acceso al empleo público en las mismas condiciones que los hombres.

Nadie discute que los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad pueden experimentar variaciones si, en una misma convocatoria, se han realizado dos exámenes escritos diferentes para diversos concurrentes, pues no existen garantías suficientes que permitan demostrar, de forma fehaciente, que ambos tienen el mismo nivel de dificultad. Tampoco permitiría respetar tales principios constitucionales el hecho de repetir un ejercicio idéntico, habida cuenta de que ya se ha roto la confidencialidad de las preguntas evaluables que resulta imprescindible para seleccionar al aspirante mejor preparado para el puesto, inherente a todo proceso selectivo. Resulta obvio que, en el caso que se describe en estas líneas, entran en conflicto dos derechos constitucionales y, de hecho, no dos derechos constitucionales cualquiera, sino dos de los derechos a los que nuestra constitución les reconoce una protección y una influencia más intensa: dos derechos fundamentales. Es por tanto que la interpretación restrictiva de ambos resulta obligada con el fin de mantener el equilibrio entre ellos. Puede afirmarse que esta flexibilización de la aplicación estricta del art. 23 CE se realiza por una causa constitucionalmente legítima: y es que, su única finalidad es evitar la quiebra de otro derecho fundamental, en este caso, el derecho a la igualdad que proclama el art. 14 CE¹⁵.

¹⁴ Cuestión que analizan ARIAS MARTÍNEZ, M.A., “EBEP: ¿modernización o continuidad en la regulación de los procesos de selección de los empleados públicos”, *Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, n° extra 1, 2011, pág. 215; y también, haciendo en este caso especial referencia a las diferencias admisibles entre los procesos de selección por turno libre y por promoción interna, véase CHAMORRO GONZÁLEZ, J.M., “Igualdad en el acceso al empleo público. Términos de comparación en la apreciación de la vulneración del principio de igualdad”, *Actualidad administrativa*, n° 5, 2018.

¹⁵ Interesantísima es la reflexión que, al respecto, realiza la STSJ de Murcia, Sala de lo Contencioso-administrativo, de 30 de junio de 2005, en la que se afirma que los argumentos utilizados por el tribunal evaluador de las pruebas para denegar el aplazamiento del examen a una aspirante que en la fecha del examen se encontraba de parto, no eran lógicos ni razonables, pues “concretamente se indica que, si se lleva a cabo un llamamiento especial para un único aspirante, no se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, pues comporta la elaboración de un nuevo ejercicio con preguntas distintas y repuestas igualmente diferentes; y es que efectivamente, se han de elaborar nuevas preguntas y respuestas, pero ello no vulnera el principio de igualdad de oportunidades, que se ve postergado por la existencia de una situación de fuerza mayor; y es que la previsibilidad en la fecha de dar a luz la actora no puede jugar en su contra, pues indudablemente la imposibilidad de acudir al ejercicio engendraba una situación de fuerza mayor o imposibilidad física, ya que su salud se vería perjudicada”. Por su parte, la STS de 27 de abril de 2009 (rec. n° 4595/2005), reconoce que, aunque el aplazamiento del examen de una única concurrente, sin duda, genere complicaciones en la gestión del proceso selectivo, “no ha de ser necesariamente disfuncional

Al respecto, nuestro alto tribunal considera que esta situación merece una protección cualificada y por eso la equipara a situaciones de fuerza mayor, lo que no ocurre, al menos por el momento, ante otras contingencias imprevistas que pudieran sufrir otros concurrentes, como accidentes, enfermedades, enfermedades graves o fallecimientos de familiares, coincidencia con otros exámenes, retraso de un medio de transporte que impida acudir al examen, o incluso, nacimiento de un hijo, en caso de varones¹⁶. En definitiva, por el momento, por lo que a las pruebas escritas se refiere, no se ha reconocido el derecho a la repetición del examen por cualquier otra circunstancia personal diferente al hecho físico del parto (obviamente, a esta excepción, se habrá añadido, en el año 2021, el hecho de acreditar estar padeciendo la enfermedad causada por el COVID-19, dado que la epidemia mundial de coronavirus ha conllevado la declaración de estado de alarma en nuestro país desde marzo de 2020 hasta mayo de 2021, aspecto que puede resultar, tanto desde un punto de vista teórico como práctico, particularmente importante)¹⁷. De los antecedentes jurisprudenciales consultados no consta que, por el momento, situaciones como inundaciones, incendios o terremotos hayan generado conflictos a la hora de entender o no suficientemente justificado el derecho al aplazamiento del examen de uno, varios o incluso, de todos, los concurrentes.

Ahora bien, para poder activar la protección a la maternidad en el acceso al empleo público se requiere no solo que la solicitante sea una concurrente lícitamente admitida al proceso selectivo (presupuesto, sin el cual, no podrá ejercitar el derecho), sino también, al tratarse de una situación estrictamente personal, que se haya comunicado a la entidad convocante de la plaza su intención de que la maternidad no perjudique su derecho al examen, tan pronto como las circunstancias lo permitan (unas veces, esta comunicación se deberá realizar antes de que el hecho acaezca y otras, en cambio, solo cabrá hacerlo con posterioridad al momento en el que tuvo lugar). Se ha de ser consciente de que, habida cuenta de su imprevisibilidad, este tipo de comunicaciones no siempre se realizarán antes de que la prueba selectiva se celebre, sino que, incluso, puede ocurrir que en algunos casos, se reciban con posterioridad a la celebración del examen. Independientemente de las circunstancias que concurran, lo que sí resultará imprescindible es que esta comunicación se produzca de forma su-

atenderlas” sobre todo, cuando estos procesos se prolonguen a lo largo del tiempo, ya que probablemente su resolución no provocará que el proceso se alargue más de lo previsto.

¹⁶ Aspecto que analiza ARRIBAS LÓPEZ, E., “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, *Actualidad administrativa*, nº 9, 2012, pág. 2 soporte informático.

¹⁷ Sin duda, el aplazamiento de las convocatorias de las pruebas selectivas que se ha llevado a cabo, de forma prácticamente generalizada, durante la promulgación del estado de alarma ha motivado que las solicitudes de aplazamiento del examen por estar padeciendo COVID, por manifestar síntomas compatibles o por necesidad de guardar el aislamiento precioso por contacto estrecho, hayan sido mucho menos frecuentes de lo que a primera vista pudiera pensarse.

ficientemente motivada y sin solución de continuidad respecto al hecho acaecido, con el fin de no dejar duda alguna de que la potencial concurrente no pretende decaer en su derecho a concurrir a la prueba. De esta forma, las reglas de la buena fe permiten modular el alcance de este derecho con el fin de evitar que reclamaciones extemporáneas u oportunistas puedan comprometer la correcta aplicación de los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público, pero todavía quedan muchas cuestiones pendientes de concreción que generan dudas entre los aspirantes. Al mismo tiempo, como se puede apreciar en las sentencias dictadas hasta ahora, solo se admiten solicitudes de adaptación/aplazamiento del examen que coincidan con la fecha de parto o situación equiparable igualmente grave, y no con otras situaciones directa o indirectamente vinculadas a la maternidad o a la conciliación que no revisitan el carácter de especial gravedad que sí tiene el alumbramiento (por ejemplo, por el simple hecho de la coincidencia del examen con el hecho del embarazo en sí mismo, con periodos de baja por maternidad, excedencia por cuidado de hijos solicitada en la actividad profesional habitual que desempeñase la concurrente al examen, etc.).

IV. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA DECISIÓN

No cabe duda de que las Administraciones públicas han de articular toda forma de acceso al empleo público, laboral o funcionarial, a través de un proceso de selección regido por los principios de publicidad, mérito y capacidad para garantizar la idoneidad y eficacia del personal al servicio de las Administraciones públicas. Pero también es cierto que la igualdad de trato y la no discriminación por razones de maternidad constituye una pieza esencial de nuestro sistema jurídico que ha de tutelarse en cualquier circunstancia. No solo se trata de un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico recogido en el art. 14 CE, sino también de uno de los elementos que inspiran la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, previsiones que inspiran tanto la promulgación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la regulación del vigente Estatuto Básico del Empleo Público¹⁸.

¹⁸ A estos efectos, recuerda el tribunal que la LO 3/2007, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, incorpora al ordenamiento jurídico español esta directiva a fin de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer; sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” (art. 1.1). Al mismo tiempo, dicha norma sujeta la actuación de los poderes públicos a “la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia” (14.7 LO 3/2007) y recuerda que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus

A la vista de lo expuesto, se entiende que, el hecho de no poder concurrir a una prueba selectiva por motivo de parto provoca una forma de discriminación indirecta que puede desencadenar importantísimos efectos en la vida laboral de la mujer concurrente, privándola, por meras cuestiones biológicas, de la oportunidad de participar en procesos selectivos de los que puede depender su futuro profesional, y que por lo tanto, y sin necesidad de que el texto de la propia convocatoria haya incluido previsión alguna en este sentido, la mujer solicitante tendrá derecho a que su situación de parto no perjudique su derecho a concurrir al examen. No se puede negar que se trata ésta de una respuesta que, aunque loable, no está exenta de polémica, no solo porque rompe el principio de unidad de llamamiento (o al menos, lo flexibiliza, aunque sea por una causa justificada) sino también porque genera una posposición en el tiempo del eventual derecho de los demás concurrentes a conocer la lista definitiva de aprobados del ejercicio en cuestión. De esta forma, se aprecia que no es necesario haber impugnado previamente las bases de la convocatoria para solicitar este derecho (entre otras cosas, puesto que el carácter imprevisible del embarazo y de la fecha del parto, muchas veces, convertirían en inviable esta exigencia¹⁹), sino simplemente comunicar, con la mayor rapidez posible, habida cuenta de las circunstancias que se presenten, la incidencia sufrida²⁰.

Debe advertirse que esta situación de tutela privilegiada se concede por el momento solo a las situaciones de parto, y no al embarazo en sí mismo (salvo que se justifique se éste ha dado lugar a una vicisitud igualmente grave), aspecto que, como a continuación se expone con mayor detenimiento, tiene una importancia esencial a la hora de delimitar el alcance de los diversos derechos concurrentes en situaciones de esta índole. De esta forma, para que esta tutela de la maternidad no llegue al extremo de poner en entredicho la otra faceta del principio de igualdad en el acceso al empleo

respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán, entre otros casos: “remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional (art. 51.a LO 3/2007), “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional” (art. 51.b LO 3/2007) y “establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo” (art. 51.f LO 3/2007).

¹⁹ Otras veces, como se ha adelantado, las propias bases de la convocatoria contemplan la posibilidad de aplazamiento ante razones justificadas de fuerza mayor estimadas por el tribunal evaluador, y por lo tanto, aunque no hicieran referencia expresa en su redacción a las situaciones de parto, se entiende que no existe un motivo objetivo suficiente para impugnar la convocatoria. Pese a ello, en muchos casos, como se comenta en estas líneas, a pesar de todo, finalmente, el conflicto se presenta porque, en esa concreta ocasión, el tribunal evaluador opta por no considerar la situación de hospitalización derivada de parto encuadrable en el concepto civil de fuerza mayor, excluyendo a la concurrente.

²⁰ Tal y como se explica, al resolver una situación similar, por ejemplo, en la resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 19/6033 dirigida a Consejería de Educación y Deporte, Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

público, esta interpretación jurisprudencial favorable, por el momento, se limita estrictamente a la maternidad biológica y al tiempo imprescindible para garantizar la recuperación física de la mujer.

Pese al carácter contundente de la justificación teórica, se echa en falta en estas resoluciones cierta concreción en lo que respecta a las medidas que el tribunal evaluador podría adoptar con el fin de evitar el perjuicio por maternidad. Por esta razón, una de las primeras cuestiones que necesariamente se ha de plantear es ¿cómo se ha de actuar en el momento en el que se recibe una solicitud de aplazamiento del examen por motivo de parto? ¿Se ha de atrasar la fecha de celebración del examen a todos los concurrentes, se ha de intentar que la mujer solicitante pueda realizar el examen en la fecha prevista, pero sin desplazarse a las instalaciones físicas en las que estaba prevista la realización de la prueba? O, por el contrario, ¿se ha de reconocer una nueva fecha, particular e individualizada, a la solicitante de aplazamiento, sin necesidad, respecto al resto de concurrentes la realización del examen? Ninguna de las alternativas teóricamente posibles están exentas de inconvenientes ni críticas.

Así, por ejemplo, la posibilidad de posponer, con carácter general la fecha de celebración del examen, previamente convocada y publicada, sería una opción que suscitaría muchos conflictos. Y es que por su propia naturaleza, el hecho motivador del aplazamiento puede presentarse en cualquier momento y por lo tanto, en ocasiones incluso, sin tiempo suficiente como para comunicar a los firmantes la cancelación de la prueba, frustrando así las expectativas de derecho de otros concurrentes que, aunque hubiesen estado plenamente preparados para acudir al examen en la fecha inicialmente indicada, a lo mejor por motivos personales, familiares o de salud, o incluso por concurrencia con otro examen, no pudieran presentarse ya en la nueva fecha de celebración, o hubieran invertido tiempo y dinero en realizar los desplazamientos necesarios para presentarse a un examen que ya no se celebrará. Pero no solo eso. Con un aplazamiento generalizado además se abriría una nueva fuente de solicitudes, pues mujeres que no se encontraban de parto en la fecha inicialmente prevista para la realización del examen, podrían sí estarlo en la nueva fecha, y así sucesivamente, dando lugar a una situación especialmente compleja de solventar, sobre todo en los casos de convocatorias a las que se presentan numerosos concurrentes, y por lo tanto, en las que existen mayor probabilidad de encontrar situaciones de esta índole.

De las opciones teóricamente existentes, ¿cuál se debe elegir? ¿Existe discrecionalidad para cada tribunal evaluador elija la alternativa que prefiera, o que considere más conveniente atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso? Sinceramente parece que la intención del Tribunal Supremo ha sido la de crear una práctica uniforme y generalizada a la que poder recurrir en casos de esta índole, pero sin duda hubiese sido deseable encontrar unos pronunciamientos más contundentes

al respecto pues, pese a su importancia, se trata de una cuestión que no ha quedado claramente resuelta por el momento.

Al respecto, aunque jurisprudencialmente no se ha aclarado todavía cuál es la opción que ha de seguir el tribunal evaluador para evitar la penalización de la maternidad en supuestos como el que ahora se analiza en estas líneas, sí puede decirse que, al menos, sí existe cierta concreción negativa. Esto es, los pronunciamientos dictados en casos de este tipo, permiten aclarar, al menos, cuáles son las opciones que no serían admisibles y por lo tanto, que no constituirían una alternativa válida que pueda llegar a plantearse para resolver el problema expuesto. Y es que, a lo largo de los años, nuestros jueces y tribunales han tenido la ocasión de aclarar, por ejemplo, que la mera presencia de un equipo médico en el lugar de la celebración de la prueba que, llegado el momento, pudiese atender a la concurrente si sufre alguna incidencia, no suple ni sustituye el derecho a solicitar aplazamiento del examen²¹. Tampoco existe ya discusión acerca de la inadmisibilidad de una hipotética opción consistente en enviar a un funcionario para proceder a realizar el examen mientras la concurrente se encuentre hospitalizada por haber iniciado el proceso de parto, por no permitir a la concurrente encontrarse en un momento físicamente adecuado como para realizar el examen con la concentración y dedicación que merece²². De la misma forma, se admite sin reservas que no parece oportuno realizar el examen en el domicilio de la interesada, ni tampoco, por los mismos motivos, optar por la celebración on line del examen²³, precisamente por no poder garantizarse en ese contexto la transparencia

²¹ STS de 27 de abril de 2009 (rec. n.º. 4595/2005).

²² Como se desprende de la sugerencia remitida por el Defensor del Pueblo (queja n.º. 18010190) y finalmente aceptada por el Instituto Nacional de Administraciones Públicas bajo el título “Ejercicio de oposición. Aplazamiento por parto”, el pasado 21 de junio de 2018. Y es que, en opinión del Defensor del Pueblo, al igual que resulta imposible el desplazamiento a las instalaciones en las que debía llevarse a cabo el examen el mismo día del parto, “no parece factible realizar un examen en las instalaciones hospitalarias a una madre que acaba de sufrir una operación quirúrgica”. Posiblemente la misma argumentación fue la que llevó a la STS, Sala tercera, de 14 marzo 2014, a reconocer el derecho de la solicitante a obtener el aplazamiento de su examen, a pesar de que esta había solicitado realizar la prueba, en la misma fecha, pero en otro lugar compatible con su estado. También la STSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 26 de mayo de 2017, anula el resultado de la prueba y reconoce el derecho de la recurrente a aplazar la realización del examen que había realizado mientras se encontraba hospitalizada, con 8 centímetros de dilatación, y habiéndole sido administradas oxitocina y anestesia epidural, considerando probado que “se presentó, en el hospital y paritorio donde se encontraba la hoy apelada, un miembro del Tribunal de Selección actuante en el proceso en el que la misma participaba, el cual, tras informársele de las circunstancias concretas en que se hallaba la Sra. y constatarlas personalmente, le informó que, pese a tales circunstancias, debía realizar el ejercicio de la Fase de Oposición, so pena de tenerle por decaída en el mismo, con la consecuencia anudada a ello de excluirle del proceso selectivo”.

²³ Y es que, aunque las nuevas tecnologías y las comunicaciones digitales se están incorporando a todos los procesos administrativos, la utilización exclusiva de medios de comunicación a distancia para realizar pruebas selectivas, todavía no entra dentro de los objetivos marcados por la Administración electrónica para garantizar la transparencia y objetividad del proceso. Al respecto, FONDEVILA ANTOLÍN, J.,

propia de estas pruebas selectivas, por lo que el aplazamiento resulta la opción más razonable, habida cuenta de la situación. De esta forma, parece quedar a decisión del tribunal evaluador de la prueba realizar un nuevo llamamiento general para todos los concurrentes aplazado en el tiempo (con los inconvenientes antes mencionados que esto puede provocar) o bien, convocar a una nueva prueba evaluable dirigida únicamente a la solicitante de aplazamiento en el momento en el que sus condiciones físicas sean mínimamente suficientes para poder acudir a realizar un nuevo examen, pero ¿realmente estas dos opciones son verdaderamente factibles? Ante estas alternativas teóricamente posibles, ¿qué decisión le conviene tomar al tribunal evaluador?²⁴ En cualquier caso, no se puede desconocer el hecho de que, sea cual sea la solución que se adopte no se habrá dictado en interés de todos los concurrentes, dado que muchos de ellos se pueden considerar perjudicados en sus derechos por la ruptura del principio de unidad de acto.

V. CUESTIONES PARA EL DEBATE

Resulta elogiable comprobar que se haya reparado en esta causa indirecta de discriminación por razón de género en lo que respecta al empleo público, aunque las cifras de desigualdad salarial sean mucho más acusadas en el ámbito del empleo privado²⁵. Pese a todo, todavía existen ciertas cuestiones que sería necesario perfilar. Así, por ejemplo, entre otras, pueden mencionarse las siguientes:

en “La utilización de medios electrónicos en los procesos selectivos”, Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados, n.º extra 5, 2019, págs. 113-128, recuerda que, por el momento, la digitalización de los procesos selectivos se refiere únicamente a la grabación de sesiones de valoración de los órganos selectivos y de los ejercicios, actas video gráficas, digitalización de los ejercicios escritos, etc., con el fin de mejorar la garantía de objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo, pero no alcanza a la realización íntegra del examen on line. Se deduce entonces que todavía no se han articulado mecanismos suficientes para garantizar que no se producen de esta forma suplantaciones de personalidad o utilización indebida de materiales o ayuda externa durante la realización del examen.

²⁴ Parece que la proposición de la resolución de la fase de oposición es en realidad la única de las alternativas posibles. Situación que analiza, con detenimiento, ARRIBAS LÓPEZ, E., “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, Actualidad administrativa, n.º 9, 2012, pág. 10 soporte informático.

²⁵ Son múltiples los estudios que han abordado el reto que implica la brecha de género entre mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado. Al respecto, véanse, entre otros muchos, BRAVO SUESKUN, C., “Desigualdades salariales entre hombres y mujeres”, Temas para el debate, n.º 164, 2008 (Ejemplar dedicado a: La calidad del trabajo), págs. 29-34; y DE LUXÁN MELÉNDEZ, J.M., “Brecha salarial o discriminación laboral. Retribuciones y carrera profesional de las mujeres en el sector público”, Derecho de las relaciones laborales, n.º 3, 2018, págs. 287-304. Adviértase que, si en el entorno de la empresa privada la diferencia salarial media en España se sitúa en torno al 23% del sueldo, en el ámbito del empleo público no supera el 8%, según datos extraídos de la estadística “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” de la Agencia Tributaria, realizado en atención a los salarios reflejados en la Declaración de la Renta (Modelo 190).

En el momento en el que se recibe la solicitud de aplazamiento, surge una nueva duda: ¿hasta cuándo se ha de aplazar la realización del examen? ¿Cuánto tiempo tiene que mediar entre la fecha de parto y la nueva fecha de celebración del examen? No se trata de un aspecto sobre el que exista concreción normativa ni jurisprudencial de ningún tipo. Y es que, si solo se considerarán aplazables los exámenes coincidentes con la hospitalización derivada de embarazo o parto (o situación igualmente grave), siendo éstas, como sabemos, por el tiempo imprescindible para conseguir una mínima recuperación física de la madre, ¿quiere esto decir que se podrá convocar a la solicitante de aplazamiento para concurrir a examen al día siguiente del alta hospitalaria? Parece que las reglas de la buena fe exigen un aplazamiento algo más prolongado, pero existe total indefinición respecto al periodo mínimo de duración que éste debe respetar, ¿una semana?, ¿un mes?, ¿seis semanas?, ¿dieciséis semanas? Se trata de una cuestión en cuya concreción también influirá la mayor o menor urgencia que exista en la convocatoria de la plaza pública a la que concurría la mujer gestante, pues las circunstancias que rodean cada proceso selectivo no siempre permiten aplazamientos demasiado prolongados, lo que crea un nuevo factor de indeterminación y discrecionalidad difícilmente encajable con una tutela efectiva de la maternidad.

Pero si esto es así, ¿no se crea un factor de diferenciación entre mujeres que, se ven obligadas a acudir a un examen por no coincidir la fecha de celebración de éste con su hospitalización a raíz del parto, aunque se celebre en un margen temporal muy cercano, mientras a la mujer respecto a la que sí ha coincidido su fecha de parto con la fecha de celebración del examen cuenta con un aplazamiento de seis semanas? Sin duda, sería una cuestión que se debería clarificar, puesto que por el momento queda a la libre decisión discrecional de cada tribunal evaluador, por lo que no se puede extraer ni una línea general y una recomendación infalible para satisfacer todos los intereses que entran en juego en caso de esta índole.

Otra cuestión relevante será la del lugar en el que se deba realizar la nueva prueba selectiva: las reglas de la lógica parecen indicar que no se trata éste de una cuestión que pueda quedar a la libre disposición de la mujer interesada y llevan a proponer que se realice, de forma oficial, realizando una nueva convocatoria, en la misma sede en la que se realizó en ejercicio original, dando posibilidad a las personas interesadas de comprobar que el nuevo examen se realiza en las condiciones de transparencia que el anterior, que no se presentan concurrentes distintos a las que realizaron su solicitud por parto, que no se presta una ayuda adicional a la concurrente única únicamente por su situación, que no se tiene acceso a materiales, y en definitiva, cualquier otro aspecto que se estime necesario para comprobar que se cumplen todos los presupuestos que garantizan la conservación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad que han de regir todo proceso selectivo de carácter público.

Ahora bien, pese a todo, quedan pendientes de respuesta algunos aspectos que no dejan de ser polémicos, pues ¿se ha abierto con esto una puerta que, con el paso del tiempo pudiera hacerse extensible a otras situaciones relacionadas con la protección de la salud o la atención de cargas familiares? Las reglas de la lógica llevan a pensar que no. Y es que es la concurrencia de varios motivos, simultáneamente, la que ha llevado a reforzar la protección de las situaciones de parto: no solo se trata de un hecho biológico que deja una gran huella física en la mujer, hasta el punto de requerir hospitalización, sino que se trata de un proceso imprescindible para garantizar el relevo generacional del que, además, han dependido, a lo largo de los años, gran parte de los obstáculos y trabajas que las mujeres se han ido encontrando a la hora de desarrollar su vida profesional. Y es la confluencia de todos estos factores la que lleva a adoptar una decisión tan protectora (y tan necesaria, por supuesto) como la que mantienen las sentencias que se comentan en este trabajo.

De esta forma, situaciones vinculadas al mantenimiento de la salud, repentinas y graves, si no guardan una vinculación directa o indirecta con la igualdad de género ni pueden influir a corto, medio o incluso, largo plazo, sobre la carrera profesional de mujeres y hombres, no serán merecedoras de una protección tan intensa. De la misma forma, obligaciones inherentes a la conciliación de la vida familiar y laboral, pese a recaer, en la práctica, con más fuerza sobre el sexo femenino, y contribuir, de forma velada, a lastrar sus oportunidades laborales, no revestirán la urgencia y gravedad que ha llevado a nuestros jueces y tribunales, por analogía con las situaciones de fuerza mayor, a tutelar en estos términos las situaciones de parte. Recordemos que la tutela de este derecho implica, necesariamente, atenuar la salvaguarda de los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, o al menos, admitir la inclusión de dos evaluaciones diferentes para distintos concurrentes, con las controversias y dificultades que ello implica.

Tampoco parece que, por motivos estrictamente biológicos, la situación del varón pueda llegar a hacerse equiparable a la derivada de parto. Advértase que es el hecho físico del parto (o circunstancias biológicas equiparables) y no la maternidad en sí, la situación que resulta amparada por esta postura interpretativa. En virtud de los mismos argumentos, tampoco la adopción podría nunca equipararse, a estos efectos, al proceso físico del parto. Y es que por mucho que se quieran intensificar las obligaciones de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, la excepcionalidad de la medida requiere de una interpretación rigurosamente estricta, so riesgo de quebrar, injustificadamente, la unidad de acto tan esencial para salvaguardar el cumplimiento de los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.

También existe por el momento indefinición sobre el arco temporal que comprenderá la situación protegida. Y es que, ¿qué se entiende con aspectos directamente

vinculados al parto? Sin duda, nuestros jueces y tribunales, en las diversas sentencias recaídas hasta el momento, han ido concretando que será causa suficiente para pedir aplazamiento el hecho de que la fecha prevista de examen coincida con la médicamente prescrita para realizar un parto programado o cuando ésta finalmente coincida con uno de los días de hospitalización de la madre generados a raíz del parto, admitiendo por tanto, justificaciones realizadas antes de la que la situación acaezca y también las que se presentan con posterioridad tras la aparente no concurrencia al examen de la candidata, pero ¿puede, en algún caso, admitirse una cobertura temporal más extensa? ¿Qué ocurre con otras molestias físicas, a veces particularmente graves, vinculadas al embarazo y que pueden conllevar necesidad de reposo por parte de la gestante? ¿Se tendrán también en cuenta las vicisitudes experimentadas en el embarazo que requieran hospitalización por causas diferentes al parto? O, incluso, este derecho al aplazamiento del examen ¿podría extenderse a las seis semanas posteriores al parto, médicamente consideradas como imprescindibles para permitir a la madre recuperar plenamente su salud aunque la madre no esté ya hospitalizada? Y si esto fuera así, ¿deberían ofrecerse un tratamiento especialmente protector a las familias monoparentales? Aunque no existen por el momento apenas resoluciones administrativas o judiciales que permitan ofrecer ejemplos prácticos vinculados a este tema, parece que, la asimilación a una situación de fuerza mayor solo se produciría respecto al tiempo de hospitalización imprescindible vinculado a las situaciones de embarazo o parto, u otras que, atendiendo a las concretas circunstancias que concurran, se puedan considerar equivalentes²⁶, aunque se trata de una cuestión que todavía parece estar perfilándose.

Y no solo eso. Existe una cuestión de fundamental importancia que no queda clara en la jurisprudencia recaída hasta ahora, y es la siguiente: ¿cuáles serán las consecuencias jurídicas derivadas de la exclusión injustificadas de una concurrente? Resulta obvio que, al tener que pronunciarse sobre hechos ya transcurridos, el tribunal sentenciador solo puede reconocer el derecho de la solicitante a obtener un aplazamiento (y no, obligar al aplazamiento generalizado de la prueba selectiva ya realizada). Lo que no es tan evidente es ¿qué ocurre con los procesos selectivos ya concluidos en los que se privó de la oportunidad de participar a una concurrente por encontrarse de parto en el momento de celebración de una de las pruebas? Sin duda, se va a reconocer el derecho individual de la solicitante a obtener el aplazamiento, pero ¿qué trascendencia jurídica tiene este hecho? ¿Implica la nulidad del proceso se-

²⁶ Así, por ejemplo, la STS, Sala tercera, de 27 de abril de 2009 (rec. n.º. 4595/2005), considera justificada la solicitud de aplazamiento del examen realizado justo una semana después de haber dado a luz por las complicaciones graves derivadas de la episiotomía que recomendaban reposo, sentencia que fue referenciada por AAVV, “Funcionarios de la administración local. Selección y provisión. En caso de parto la mujer tiene derecho a que se retrase el examen de oposición”, Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal, n.º. 5, 2009, págs. 672-674.

lectivo celebrado y la obligación de retrotraer las actuaciones realizadas al momento inmediatamente anterior a la fecha de parto? ¿Se mantiene la adjudicación de plazas realizada por el proceso selectivo ya realizado, pero se indemniza económicamente a la persona que, injustamente, se vio privada de su derecho a examen? ¿Se conservan los derechos de los opositores que, finamente resultaron seleccionados, ya que actuaron de buena fe, pero se convoca un nuevo proceso selectivo ad hoc para la recurrente, viéndose obligada la Administración pública a incorporarla en su plantilla creando una plaza, específicamente destinada a reparar el perjuicio sufrido, si finalmente la recurrente supera todas las pruebas selectivas²⁷? Y, si esto es así, ¿cómo se puede saber si finalmente ha superado todas las pruebas cuando la característica principal de este tipo de pruebas no es la de identificar a las personas que aprueben un examen sino de la de seleccionar, entre todos los concurrentes a los mejor preparados, atendiendo siempre al número máximo de plazas que se puedan ofertar?

Ante esta situación, sin duda confusa, parece que, ha de seguir aplicándose el principio de conservación del proceso selectivo que, respecto a otras controversias, viene sosteniendo de forma generalizada nuestra jurisprudencia administrativa. Por ese motivo, si prevalece la presunción de validez del proceso selectivo realizado, parece que la solución que ha de adoptarse ante situaciones de este tipo, después de que jurisprudencialmente se reconozca la tutela de la situación de maternidad de la concurrente, es la de realizar ad hoc, nuevas pruebas selectivas, intentando mantener el mismo nivel de dificultad que, en su momento, tuvieron los exámenes originales, idéntico tribunal evaluador, el mismo tiempo para llevar a cabo el desarrollo de los ejercicios, y los mismos criterios de puntuación, y posteriormente, habrá que comparar los resultados de sus ejercicios con las calificaciones que, en su momento, obtuvieron los restantes concurrentes. Y es entonces cuando surgen problemas de muy difícil respuesta, pues, de haber alcanzado la nota necesaria para figurar entre la lista final de aspirantes seleccionados, esta persona deberá incorporarse a la Administración pública, posiblemente también abonándole la indemnización correspondiente al perjuicio sufrido, siendo a partir de ese momento responsabilidad de la propia entidad convocante crear una plaza al efecto, posiblemente descontándola ya de la oferta de empleo público que debiera haberse realizado en el ejercicio siguiente, aunque se trata éste de un tema que, por razones obvias, resulta especialmente controvertido.

En definitiva, son muchos los aspectos que todavía hay que perfilar para que, el ejercicio de este derecho se realice con las debidas garantías de transparencia del

²⁷ Sobre este tema, véanse las interesantísimas reflexiones que realiza CHAVES GARCÍA, J.R., “La equidad como garantía del tercero de buena fe en los procedimientos selectivos”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º. 13, 2017, págs. 118-131, aspectos que desarrolla el mismo autor en CHAVES GARCÍA, J.R., “La ejecución de sentencias en los procesos contencioso-selectivos”, Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

proceso, seguridad jurídica en la realización de la prueba y no discriminación entre potenciales concurrentes.

VI. REFLEXIONES FINALES

Posiblemente con la intención de evitar dudas y resolver las controversias que se pudieran presentar al efecto, el art. 3.8 del Real Decreto 936/2020, de 27 de octubre, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2020, al hilo de definir los criterios generales de aplicación en los procesos selectivos y sobre la publicidad y gestión de los mismos, especifica expresamente que “si a causa de una situación debidamente acreditada de embarazo de riesgo o de parto, alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo o realizar algún ejercicio del mismo, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas. La realización de estas pruebas no podrá conllevar una demora que menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el tribunal. En todo caso, la realización de las citadas pruebas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo”. Aunque parezca una previsión genérica, en realidad, está dando respuesta a muchas cuestiones complejas:

1. Por una parte, está indicando que no solo es el hecho físico del parto, sino también el riesgo en el embarazo, la situación que puede motivar el aplazamiento de cualquier prueba selectiva o cualquier fase del procedimiento, quedando debidamente acreditado tanto el hecho físico del embarazo o parto como la dificultad de participar en el proceso selectivo en tales condiciones. Ahora bien, a la vista de lo expuesto se deduce que no es el embarazo por sí mismo, si no va a acompañado de otros condicionantes, el único factor detonante de la posibilidad de aplazamiento de la prueba selectiva.

En síntesis, no se niega que la situación física y personal de la madre durante el inicio mismo del embarazo o en las semanas siguientes al parto, pueda ser, como mínimo delicada y, sin duda, no la más apropiada, tanto desde el punto de vista físico como psicológico, para concurrir a un examen de estas características (recuérdese que se trata de demostrar la diferencia con los demás concurrentes a la plaza que permita justificar la adjudicación de un puesto de trabajo de carácter público), pero solo realizando una interpretación restrictiva de la protección a la maternidad se puede lograr salvaguardar con la intensidad que también merece la tutela del principio de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Por lo tanto, habrá protección a la maternidad, pero solo en aquellas circunstancias en las que, las reglas de la lógica, permiten justificar una verdadera imposibilidad física de

acudir al examen²⁸, pues solo así se podrá garantizar el equilibrio que ambos derechos merecen en situaciones de esta índole.

2. Al mismo tiempo, esta cláusula normativa, concreta que el aplazamiento deberá ajustarse al periodo máximo de tiempo dentro del cual, razonablemente, debería resolverse el proceso selectivo, entendiéndose que decaen en su derecho las aspirantes que experimentan complicaciones que por su trascendencia y naturaleza hubieran requerido de una suspensión más prolongada para garantizar la suficiente recuperación de la madre, pues en este caso, prevalece el interés superior de la calidad en el funcionamiento de las instituciones públicas y el derecho de los demás concurrentes a ver finalizado el proceso selectivo en el que participan con la suficiente agilidad y eficacia, presupuestos todos ellos implícitos en la propia naturaleza del art. 23 CE²⁹.

3. También esta disposición está indicando cómo deben actuar las Administraciones públicas. Y es que, indicando que, “en todo caso, la realización de las citadas pruebas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo”, en realidad no solo se está fijando un plazo máximo de aplazamiento de la fecha de examen, sino se está concretando que la lista de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, debe ser única, sin que existan modificaciones ni inclusiones posteriores a su fecha de publicación. Parece entonces que se pueden producir nuevas incorporaciones a las listas de aspirantes que hayan superado uno de los ejercicios selectivos (en el caso de que, la concurrente a la que se le haya concedido el aplazamiento finalmente supere el citado ejercicio), pero no cabrán nuevas incorporaciones en la lista final de aprobados. En cualquier caso, aunque se admite la justificación de la situación de riesgo o parto con posterioridad a la fecha fijada para la celebración de una prueba selectiva, las reglas de la lógica, de la misma forma, llevan a inadmitir cualquier reclamación que se produzca pasado el plazo de reclamaciones contemplado para formular alegaciones respecto a esa concreta lista de aprobados de cada ejercicio. Y es que cualquier otra interpretación provocaría obstáculos y dilaciones indebida en la tramitación del proceso.

²⁸ Sobre esta concreta cuestión, resulta muy reveladora la STSJ de Baleares, Sala de lo Contencioso-Administrativo, n.º 923/2007, de 31 de octubre, que estimó el recurso de la opositora que había sido excluida del proceso para cubrir plazas de policía local al encontrarse embarazada en situación de embarazo de riesgo, a pesar de haber presentado el certificado médico que aconsejaba la no realización de las pruebas físicas.

²⁹ Así por ejemplo, la STS, sala tercera, de 6 de marzo de 2006, deja claro que “el proceso selectivo no puede suspenderse indefinidamente hasta el momento, indeterminado en el tiempo, en que, plenamente recuperada del parto, la candidata se encuentre en condiciones de realizar la prueba”, tal y como expone RÍOS MESTRE, J.M, “Selección de personal”, en AAVV, “Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres” (coord. por Hierro Hierro y Kahale Carrillo), 2018, Ediciones BOE, Madrid, págs. 615-635.

Por la trascendencia de la medida, y habida cuenta de cuál es la postura jurisprudencial imperante, parece lógico pensar que se aplicará a todo proceso selectivo que implique la celebración de una prueba evaluable. Por el momento los ejemplos se han producido en lo que respecta al acceso a puestos de trabajo de carácter público, tanto en su condición de acceso a la condición de empleados laborales del sector público como a la condición funcionarial, pero su naturaleza y razón de ser resulta perfectamente extrapolable a las pruebas selectivas que se puedan contemplar en el ámbito de la empresa privada, tanto para acceder a un puesto de trabajo como para optar a un ascenso. De esta forma, a pesar de que, por el momento, los únicos pronunciamientos existentes se refieren al acceso al empleo público, no se puede pensar que la argumentación jurídica que fundamenta esta postura interpretativa, queda únicamente circunscrita al ámbito contencioso-administrativo de la jurisdicción pues, llegado el momento, puede ser plenamente aplicada por la jurisdicción social a la hora de solventar posibles controversias laborales en las que se aprecie identidad de razón.

Pese a todo, parece indudable que, en la práctica, no hay más solicitudes porque hay un desconocimiento generalizado en la sociedad de la posibilidad de activar estos derechos, y el desconocimiento, provoca, muchas veces indefensión. Y es que es difícil que los concurrentes reclamen judicialmente sus derechos si ni siquiera saben cuáles son los derechos que les asisten, y así, difícilmente existirán, a medio plazo, suficientes sentencias en un futuro próximo como para ayudar a perfilar los aspectos aún no definidos de esta nueva forma de tutelar judicialmente la maternidad. Sin duda, a lo largo de los años han sido muchas las mujeres afectadas por situaciones similares a la descrita, pero solo es ahora cuando empiezan, no solo a visibilizarse los problemas con los que se encontraban, sino también a adoptarse las medias oportunas para corregirlos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

AAVV, “Funcionarios de la administración local. Selección y provisión. En caso de parto la mujer tiene derecho a que se retrase el examen de oposición”, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, n.º 5, 2009, págs. 672-674.

ANDRÉS SEGOVIA, B., “El derecho a la igualdad de acceso en el ejercicio de oposición por maternidad: comentario a la STS de 14 de marzo de 2014”, *Revista Boliviana de Derecho*, n.º 19, 2015, págs. 676-685.

ARIAS MARTÍNEZ, M.A., “EBEP: ¿modernización o continuidad en la regulación de los procesos de selección de los empleados públicos”, *Dedreito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, n.º extra 1, 2011, pág. 215 y ss.

ARRIBAS LÓPEZ, E., “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, *Actualidad administrativa*, n.º 9, 2012, soporte informático.

ARRIBAS LÓPEZ, E., “Procesos selectivos de acceso a la función pública en la Administración General del Estado: sobre la posibilidad de variación individual del día de realización de los ejercicios”, *Actualidad administrativa*, n.º 9, 2012, soporte informático.

BOLTAINA BOSCH, X., “Los procesos selectivos “blandos” y sus efectos sobre la profesionalización del empleo público”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º. extra 2, 2018, págs. 140-155.

BRAVO SUESKUN, C., “Desigualdades salariales entre hombres y mujeres”, *Temas para el debate*, n.º 164, 2008 (Ejemplar dedicado a: La calidad del trabajo), págs. 29-34.

CASTELLANO BURGUILLO, E., “Igualdad de trato entre hombre y mujeres en el acceso al empleo público”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 59, 2001, págs. 333-344.

CHAMORRO GONZÁLEZ, J.M., “Igualdad en el acceso al empleo público. Términos de comparación en la apreciación de la vulneración del principio de igualdad”, *Actualidad administrativa*, n.º 5, 2018, soporte informático.

CHAVES GARCÍA, J.R., “La ejecución de sentencias en los procesos contencioso-selectivos”, Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

CHAVES GARCÍA, J.R., “La equidad como garantía del tercero de buena fe en los procedimientos selectivos”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º. 13, 2017, págs. 118-131.

DE LUXÁN MELÉNDEZ, J.M., “Brecha salarial o discriminación laboral. Retribuciones y carrera profesional de las mujeres en el sector público”, *Derecho de las relaciones laborales*, n.º. 3, 2018, págs. 287-304.

FERNÁNDEZ DELPUECH, L., “Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público”, *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 2015.

FERNÁNDEZ RAMOS, S., “Acceso al empleo público: igualdad e integridad”, *Revista General de Derecho Administrativo*, n.º. 46, 2017, soporte informático.

FONDEVILA ANTOLÍN, J., en “La utilización de medios electrónicos en los procesos selectivos”, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados*, n.º. extra 5, 2019, págs. 113-128.

MAURI MAJÓS, J., en “Gestión de los procesos selectivos, discrecionalidad técnica y control judicial”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º. extra 2, 2018, págs. 112-125.

RÍOSMESTRE, J.M., “Selección de personal”, en AAVV, “Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres” (coord. por Hierro Hierro y Kahale Carrillo), 2018, Ediciones BOE, Madrid, págs. 615-635.