

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: Julio

LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA ACCEDER AL EMPLEO PÚBLICO

EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN ACCESS TU PUBLIC EMPLOYMENT



Realizado por el alumno/a D: Isabel Hernández Mena **DNI.** 78765308Z

Tutorizado por el Profesor/a D: José Miguel González Reyes

Departamento de Disciplinas Jurídicas Básicas.

Área de conocimiento: Derecho administrativo

ABSTRACT

This paper approaches the issue of labor equality from different perspectives. First, it recognizes the importance of labor equality as a fundamental principle for all people, regardless of gender. This implies promoting equal pay, opportunities for development and promotion, and a work environment free of discrimination.

Secondly, it should be noted that there are legal and regulatory frameworks at both the national and international levels that support labor equality. The Spanish Constitution, European Union directives and international conventions establish the obligation to guarantee equal treatment and opportunities in employment. The jurisprudence of the Constitutional Court and the Court of Justice of the European Union has also reiterated the importance of ensuring equality in public employment, both for interim civil servants and those on temporary contracts.

However, questions are raised in relation to personnel selection and physical tests in competitive examinations. There are differences in requirements and physical tests based on gender, which may call into question objectivity and fairness in the selection process. In addition, the importance of talent management and transparency in the results of competitive examinations to address equal treatment in employment is highlighted.

Key Words: Labor equality, public employment, civil servants, physical tests.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo aborda el tema de la igualdad laboral desde diferentes perspectivas. En primer lugar, se reconoce la importancia de la igualdad laboral como un principio fundamental para todas las personas, sin importar su género. Esto implica promover la igualdad de salarios, oportunidades de desarrollo y ascenso, y un entorno laboral libre de discriminación.

En segundo lugar, se destaca que existen marcos legales y normativas tanto a nivel nacional como internacional que respaldan la igualdad laboral. La Constitución Española, las directivas de la Unión Europea y los convenios internacionales establecen la obligación de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también ha reiterado la importancia de asegurar la igualdad en el empleo público, tanto para funcionarios interinos como para aquellos con contratos temporales.

Sin embargo, se plantean interrogantes en relación con la selección de personal y las pruebas físicas en las oposiciones. Existen diferencias en los requisitos y pruebas físicas basadas en el género, lo cual puede cuestionar la objetividad y la equidad en el proceso de selección. Además, se destaca la importancia de la gestión del talento y la transparencia en los resultados de las oposiciones para abordar la igualdad de trato en el empleo.

Palabras clave: Igualdad laboral, empleo público, funcionarios, pruebas físicas.

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
1.1 Marco teórico del Empleo Público.....	7
1.2 Modos de selección (Igualdad, Mérito y Capacidad).....	8
2. Acceso a la función pública.....	11
2.1 EBEP	11
2.2 Características de acceso a la función pública.....	13
2.3 Modos de acceso a la función pública.....	15
3. Supuestos problemáticos.....	17
3.1 Principio de igualdad. La interinidad.....	17
3.2 Igualdad entre hombres y mujeres.....	19
3.3 Pruebas restringidas.....	22
4. Conclusiones.....	27
5. Bibliografía.....	29

1. Introducción.

El Derecho Administrativo de la Función Pública y el Derecho del Trabajo han influenciado mutuamente la regulación del personal funcionario y laboral, lo que ha llevado a una aproximación gradual de sus respectivos estatutos jurídicos.

El Estatuto Básico del Empleado Público refleja esta tendencia hacia la convergencia de los regímenes jurídicos de la función pública y el empleo laboral, ya que los funcionarios y los trabajadores asalariados se agrupan bajo la categoría genérica de "empleados públicos". Este trabajo tiene como objetivo analizar la igualdad entre hombres y mujeres para acceder al empleo público. En la Constitución se incluyen normas específicas sobre el empleo público, junto con los principios generales de organización de la Administración Pública. Estos principios incluyen la subordinación de los intereses de los empleados públicos al interés general, la igualdad en el acceso a los cargos públicos y el respeto a los principios de mérito y capacidad en el acceso. Además, los empleados públicos tienen los mismos derechos que los trabajadores en general, como el derecho a la sindicación, la huelga, la elección de profesión y una remuneración justa.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades es un objetivo en integrar en las políticas y acciones de la Unión Europea. Se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad y garantizar que ambos sexos puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, toma de decisión) y actividades (educación, formación, empleo) sobre una base de igualdad (Vocabulario para la igualdad. Palabras y conceptos claves en el vocabulario de la igualdad, 2007).

El principio de igualdad en el acceso a los cargos y funciones públicas es una manifestación del principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución, pero con sustantividad propia. Esto no significa que exista un derecho subjetivo a ocupar o desempeñar funciones específicas, sino simplemente el derecho a participar en las pruebas selectivas en igualdad de condiciones. El legislador tiene amplio margen para regular los procedimientos de acceso, siempre que no se establezcan referencias individualizadas que pudieran crear desigualdades arbitrarias. Aunque el cumplimiento de estos principios no ha sido objeto de controversia en relación con el personal funcionario, algunos autores dudan de que se

apliquen también al acceso al empleo público en régimen laboral tal y como iremos analizando a lo largo del trabajo.¹

Se han establecido ciertos criterios para los órganos de selección de la Administración Pública, con el objetivo de garantizar el derecho de igualdad de acceso de los ciudadanos a dicha Administración. Estos criterios son la imparcialidad, la profesionalidad y la paridad de género. La imparcialidad se asegura mediante la exclusión del personal de elección o designación política, el personal eventual y el personal interino de los órganos de selección, así como la pertenencia individual a los mismos. Se busca evitar cualquier tipo de interferencia política y asegurar la independencia de los miembros de los órganos de selección. En este sentido, la exclusión del personal interino se justifica porque su ingreso puede no haber implicado la superación de las pruebas selectivas necesarias para acceder a un Cuerpo de funcionarios. Además, se considera incoherente que puedan juzgar el mérito y capacidad de otros candidatos si ellos mismos no han superado esas pruebas. En cuanto a la pertenencia individual a los órganos de selección, se busca evitar que representantes de organizaciones sindicales u otros grupos de interés nombren, designen o propongan miembros de los órganos de selección.

Se pretende asegurar la independencia de los miembros de dichos órganos y excluir cualquier tipo de influencia externa que pudiera viciar el proceso selectivo. Por lo tanto, se considera que los convenios colectivos del personal laboral que prevén la presencia de representantes de los trabajadores en las comisiones de selección ya no son aplicables.²

1 Navarro González, R. y Ruiboba Nuñez, J. (2022) ¿Administraciones públicas inclusivas?: la implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. Nueva época (GAPP) Núm. 28, marzo 2022.

2 De Nieves Nieto, N. (2011). El acceso al empleo público laboral. *Revista del Ministerio de trabajo e inmigración*. Núm. 93, junio 2011

1.1 Marco teórico del empleo público.

El acceso al empleo público puede ser a través de la vía del funcionariado público o por medio de relaciones de trabajo asalariadas. Actualmente, se rige por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La obra aborda la selección de personal y la creación y reparto del empleo público para garantizar la igualdad de todos los ciudadanos en este ámbito. Además, se trata de la convivencia entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo, que a veces conduce a una confrontación. El mérito y la capacidad, con base constitucional, actúan como elemento revulsivo contra las extralimitaciones y arbitrariedades en la selección de personal para el empleo público. La obra también analiza el marco jurídico del acceso al empleo público, desde la delimitación del sector público hasta el sistema de fuentes que convergen en este marco jurídico. Cuando los poderes públicos actúan como empresarios, no se rigen por el principio constitucional de libertad de empresa ni por la autonomía de la voluntad. Sus decisiones están más enfocadas en un escenario jurídico, y deben seguir los principios de mérito y capacidad al seleccionar a su personal. Esto significa que la selección de trabajadores debe basarse en criterios objetivos, lo que es una exigencia del sistema democrático y garantiza la imparcialidad de los servidores públicos. Además, esto contribuye a la objetividad y neutralidad de la Administración, que es una exigencia constitucional importante.³

La Constitución Española establece las competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de empleo público. El Estado tiene competencia exclusiva para regular el régimen estatutario de los funcionarios públicos y la legislación laboral, aunque las Comunidades Autónomas pueden ejecutar esta última. Las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de función pública se han considerado como de "desarrollo" respecto

³Belando Garin, B. (2018). Igualdad efectiva en la Administración Pública. En El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la LO 3/2007 (pp. 771-775), Aranzadi

de la legislación estatal, pero algunos autores creen que en realidad las Comunidades Autónomas tienen materias compartidas en las que el Estado dicta las bases y las Comunidades Autónomas ejercen sus potestades legislativas. El Tribunal Constitucional ha establecido que las Comunidades Autónomas tienen capacidad para configurar su función pública, pero deben hacerlo de acuerdo con las previsiones de la legislación básica del Estado. Por lo tanto, aunque parezca similar, el alcance de la operación es muy diferente, ya que en el primer caso la Comunidad tendrá libertad para desarrollar su modelo de empleo público siempre que no contradiga la legislación básica, mientras que con la interpretación del Tribunal Constitucional deberá desarrollar un modelo de empleo público que parta de las previsiones de la legislación del Estado.

Se está considerando la posibilidad de incluir a los representantes de los empleados públicos en los órganos selectivos a través de convenios colectivos, pero esto no es posible según el artículo 61 del EBEP ya que regula los sistemas selectivos y no los órganos de selección. Además, cualquier cláusula convencional que permita la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de selección debe ser considerada como derogada ya que va en contra del artículo 60 del EBEP. El criterio de profesionalidad se refiere a la formación adecuada y suficiente sobre las materias del proceso selectivo por parte de los miembros del órgano de selección. La falta de profesionalidad de alguno de los miembros podría determinar la nulidad del proceso. La paridad de género no es un requisito obligatorio, pero se establece como una tendencia para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración de la Administración Pública. Su falta no genera automáticamente la nulidad del acto administrativo que determina la composición del órgano de selección.⁴

1.2 Modos de selección (igualdad, mérito, capacidad).

El principio de igualdad en el acceso a cargos públicos, establecido en el artículo 23.2 de la Constitución, debe ser aplicado en conjunto con los principios de mérito y capacidad en el acceso a funciones públicas, según el artículo 103.3 de la Constitución. Esto significa que el acceso a la función pública no debe requerir ninguna condición que no se relacione con el

⁴ Vicente Domingo, R. (2022). *La revisión jurisdiccional de los actos de calificación de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público*. Tirant lo Blanch

mérito y la capacidad de los aspirantes, y que la capacidad y los méritos requeridos deben estar relacionados con la función que se desempeña. Además, la igualdad en el acceso a cargos públicos se refiere tanto a la aplicación de la ley como a la ley en sí misma, lo que implica que el legislador no puede establecer diferencias que no estén razonable y objetivamente fundamentadas, y que no estén relacionadas con el mérito y la capacidad de los aspirantes. En este sentido, la ley no puede limitar el acceso a personas específicas y las reglas de procedimiento para el acceso a la función pública no deben ser establecidas de manera individualizada o concreta, sino de forma general y abstracta.

El artículo 23.2 de la Constitución Española no se aplica a la contratación de personal laboral por parte de las Administraciones Públicas. Este derecho fundamental solo se aplica a los funcionarios públicos que tienen una relación de servicios de carácter estatutario. Sin embargo, el principio de igualdad ante la ley, que también se encuentra en el artículo 14 de la Constitución, se aplica tanto a la selección de funcionarios públicos como a la selección de personal laboral. Por lo tanto, las Administraciones Públicas deben seleccionar a su personal laboral siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad. El acceso al empleo público está regulado por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y debe estar en línea con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Cuando un trabajador ocupa una plaza temporal de manera ilegal o fraudulenta, su contrato puede ser extinguido legalmente si la plaza es ocupada por otra persona que ha sido seleccionada a través de un proceso justo y transparente. Por otro lado, si un trabajador indefinido no fijo es despedido debido a la reincorporación de un trabajador sustituido o la ocupación de una plaza de funcionario a la que indebidamente estaba adscrito, a pesar de tener derecho a ocupar una plaza de personal laboral reservada para el proceso extraordinario de consolidación de empleo, esto se considera un despido improcedente. En cuanto a la extinción del contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza, se produce sin necesidad de recurrir a las modalidades de despido contempladas en el ET, y el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio si la cobertura se hace a través de un proceso selectivo justo y transparente.

La selección de trabajadores asalariados por parte de los poderes públicos debe hacerse mediante criterios objetivos que se basen en los principios de mérito y capacidad. Estos principios se aplican tanto a los funcionarios públicos como a los empleados públicos en régimen laboral. El artículo 55.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 19.1 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública establecen estos principios. Aunque el artículo 23.2 de la Constitución establece el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional excluye la aplicación directa de este artículo a la selección de personal laboral por parte de las administraciones públicas. El fundamento constitucional de la aplicación de los principios de mérito y capacidad a la selección de empleados públicos en régimen laboral se encuentra en el artículo 14 de la Constitución, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.⁵

En este sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019 de 3 de julio y la sentencia del Tribunal Constitucional 76/2020 de 29 de junio recogen lo siguiente acerca de dicho artículo: *«una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas».*

⁵Roqueta Buj, R. (2020). *Derecho del Empleo Público*. Tirant lo Blanch

2. Acceso a la función pública.

2.1 EBEP

Desde la perspectiva constitucional, es importante considerar las disposiciones relacionadas con la función pública. La Constitución establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública basado en los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio del derecho a la sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el desempeño de sus funciones (artículo 103.3 de la Constitución). Además, se establece que al Estado le corresponde establecer las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios (artículo 149.1.18 de la Constitución).

El Tribunal Constitucional ha interpretado que la definición de las bases tiene como objetivo crear un marco normativo unitario de aplicación en todo el territorio nacional, permitiendo a las Comunidades Autónomas desarrollar legislación complementaria que satisfaga sus intereses particulares. Es importante destacar que la regulación detallada y minuciosa puede exceder el ámbito de las bases y vulnerar las competencias autonómicas de desarrollo legislativo. En este sentido, el estatuto de los funcionarios públicos está sujeto a reserva de ley, mientras que las bases del régimen estatutario deben ser establecidas por ley. Aunque son instituciones diferentes, en ciertos aspectos coinciden en el caso del Estado.

Para determinar el significado de la expresión "régimen estatutario de los funcionarios públicos", se puede recurrir a la doctrina del Tribunal Constitucional. Según este tribunal, sus alcances no pueden ser definidos de manera abstracta y previa, y se entiende que incluye la normativa relacionada con la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, las condiciones de promoción en la carrera administrativa, las situaciones que puedan surgir en la misma, los derechos, deberes y responsabilidades de los funcionarios, el régimen disciplinario, la creación e integración de cuerpos y escalas funcionariales, y el modo de provisión de puestos de trabajo en las administraciones públicas.



La figura de la Oferta de Empleo Público (OEP) se estableció en 1984 mediante la Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Función Pública. Desde entonces, ha sido utilizada por las Administraciones Públicas como un instrumento de planificación y organización del empleo público, aunque su aplicación puede variar en diferentes momentos históricos y según la regulación específica de cada entidad.

La OEP es un mecanismo mediante el cual los máximos órganos de cada Administración (Gobierno, Consejos de Gobierno) determinan el número de plazas vacantes que pueden ser cubiertas durante un año presupuestario, ya sea en términos de cuerpos y escalas específicos o simplemente como una cifra global. Se sitúa en un ámbito intermedio entre la gestión de recursos humanos y la gestión y planificación presupuestaria.

Podemos decir que a través de la OEP se establece la asignación de recursos económicos para cubrir los puestos de trabajo contenidos en la Ley de Presupuestos. La clasificación de los puestos en cuerpos y escalas de las Administraciones Públicas, así como la vinculación de los mismos a las funciones de dichos cuerpos y escalas, hacen de este instrumento una herramienta especialmente útil.

Sin embargo, la reforma de 1984 introdujo la provisión indistinta de puestos de trabajo, rompiendo la conexión directa entre una vacante y el cuerpo de funcionarios encargados de ocuparla. Esto significa que varios cuerpos pueden optar a cubrir una misma vacante. Esta situación reduce la utilidad de la OEP.

Esta modalidad de provisión indistinta convierte a la OEP en una forma de materializar la decisión anual de reclutamiento de recursos humanos en el "mercado exterior". La regulación establece que se agoten primero los mecanismos internos de reclutamiento, que son menos costosos y más rápidos, antes de recurrir a la contratación externa. La contratación externa a menudo implica un proceso largo y requiere un período de adaptación para que los nuevos empleados sean realmente útiles para la organización.

Desde una perspectiva jurídica, es importante destacar que la convocatoria de una plaza o puesto de trabajo sin estar incluida en la oferta de empleo público se considera nula. La jurisprudencia ha abordado esta cuestión, estableciendo que la oferta pública de empleo debe preceder a la convocatoria, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/1984 y la Ley 7/1985. La responsabilidad de realizar la oferta recae en las Corporaciones Locales, no en el Estado.

Sin embargo, en la actualidad existen dificultades para conocer directamente las vacantes en relación con los cuerpos o escalas de funcionarios que pueden ocuparlas, debido a la opción que permite desde 1984 y en el actual Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que un mismo puesto de trabajo pueda ser cubierto por funcionarios de diferentes cuerpos o escalas. Esto introduce cierta discrecionalidad en la contratación externa para ciertos puestos de trabajo, pero no se aplica a aquellos en los que existe una vinculación legal entre el puesto y un cuerpo de funcionarios específico. Antes de llevar a cabo el reclutamiento, es necesario establecer una opción organizativa para determinar dónde se ubican las vacantes y así poder reclutar para ellas. Esta decisión recae en el órgano de gobierno correspondiente, ya que afecta a las competencias de los diferentes órganos encargados de controlar o supervisar la actividad de reclutamiento, que a su vez es responsabilidad exclusiva de uno de ellos. De esta manera, al ubicarse la oferta en el nivel más alto de cada organización (Gobierno, Consejo de Gobierno o Pleno del Ayuntamiento), se convierte en un instrumento de planificación que surge como consecuencia de la existencia de criterios de dirección de personal establecidos previamente en la función ejecutiva correspondiente.

Es importante destacar que la oferta de empleo también tiene una perspectiva externa. Constituye un compromiso con la sociedad de convocar los procesos selectivos correspondientes y de vincular a aquellos que los superen con la respectiva Administración Pública. Por tanto, se trata de una perspectiva o visión de compromiso y vinculación que se ajusta a la propia denominación de "oferta".

2.2 Características de acceso a la función pública.

Los funcionarios de carrera son aquellas personas que, de acuerdo con la ley, están vinculadas a una Administración Pública mediante una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo. Estas personas desempeñan servicios profesionales remunerados de manera permanente.

En cualquier caso, las funciones que implican participar directa o indirectamente en el ejercicio de las facultades públicas o en la protección de los intereses generales del Estado y las Administraciones Públicas son exclusivas de los funcionarios públicos. Las regulaciones específicas de cada Administración Pública establecerán los términos de esta exclusividad.

Se trata de un criterio funcional, ya que la función en sí (la protección de dichas facultades o intereses generales del Estado) confiere exclusividad a los funcionarios de carrera.

Los funcionarios interinos son aquellos que son nombrados como tales por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia para desempeñar funciones propias de los funcionarios de carrera. Esto ocurre en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando existen plazas vacantes que no pueden ser cubiertas por funcionarios de carrera.
- b) Cuando se requiere la sustitución temporal de los titulares.
- c) Cuando se ejecutan programas de carácter temporal.

- d) Cuando hay un exceso o acumulación de tareas por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

La selección de funcionarios interinos debe realizarse mediante procedimientos rápidos que respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El cese de los funcionarios interinos ocurre cuando finaliza la causa que justificó su nombramiento, además de por las causas previstas en el artículo 63. Las plazas vacantes ocupadas por funcionarios interinos en el caso mencionado en el punto a) deben incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se realiza su nombramiento, y en caso de no ser posible, en la siguiente, a menos que se decida su eliminación. Los funcionarios interinos se les aplicará, en la medida adecuada a su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

Según el artículo 12 del mismo Estatuto, el personal eventual es aquel que, mediante nombramiento y de manera no permanente, realiza exclusivamente funciones calificadas expresamente como de confianza o asesoramiento especial. Este personal es remunerado con cargo a los presupuestos asignados para este propósito.

Las leyes de Función Pública que se promulguen en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que pueden disponer de este tipo de personal. El número máximo de personal eventual será establecido por los respectivos órganos de gobierno, y esta información, junto con las condiciones salariales, será pública. El nombramiento y cese del personal eventual son libres y el cese ocurre siempre que cese la

autoridad para la cual se presta la función de confianza o asesoramiento. La condición de personal eventual no puede ser considerada como mérito para el acceso a la Función Pública ni para la promoción interna. Al personal eventual se le aplicará, en lo que sea apropiado para su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.⁶

El artículo 10.1 del EBEP mantiene la misma definición que su antecesor, estableciendo que los funcionarios interinos son aquellos que son nombrados de forma temporal y por razones justificadas de necesidad y urgencia para ejercer funciones propias de los funcionarios de carrera. Este nombramiento se realiza de manera causal, es decir, cuando se cumplen las circunstancias establecidas en las letras a), b), c) y d) de dicho artículo. Este carácter causal guarda similitud con los contratos laborales temporales establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, algunos de los cuales son equiparables a diferentes modalidades de funcionarios interinos. En resumen, no es posible nombrar a un funcionario interino sin una causa expresa que lo justifique, al igual que no se puede contratar bajo el amparo del artículo 15 sin una causa justificada.

Además, esta definición también reitera la resolución del conflicto, que fue resuelto por el Tribunal Constitucional, sobre las funciones que pueden desempeñar los funcionarios interinos. En este sentido, los funcionarios interinos pueden realizar las mismas funciones que los funcionarios de carrera, interpretando así la Ley de Bases de Régimen Local en consonancia con el EBEP.⁷

2.3 Modos de acceso a la función pública.

El artículo 23.2 de la Constitución Española establece el derecho de los ciudadanos a acceder en igualdad de condiciones a funciones y cargos públicos, de acuerdo con los requisitos establecidos por la ley. Este derecho se deriva del principio de igualdad ante la ley (artículo 14) y el derecho a participar en los asuntos públicos (artículo 23.1).

Por otro lado, el artículo 103.3 de la Constitución establece que el acceso a la función pública debe regirse por los principios de mérito y capacidad, siendo necesaria una regulación

⁶ Barrero Rodríguez, & Guichot, E. (2021). *El Derecho de Acceso a la Información Pública*. Tirant lo Blanch
⁷ Ureña Salcedo, J. A. (2017). *La Función Pública en España Aproximación Jurídica*. Tirant lo Blanch.

mediante ley. Estos principios son fundamentales para garantizar un acceso justo y objetivo a los cargos públicos. Es importante señalar que esta regulación ha dado lugar a una extensa jurisprudencia, especialmente en casos de impugnaciones de procesos selectivos, donde se invocan estos principios. Además, se menciona la conflictividad en áreas como la sanidad y la educación, debido al alto número de contrataciones en régimen de interinidad, lo que ha condicionado el acceso a la función pública en esos ámbitos.

Los principios de igualdad, mérito y capacidad son fundamentales en el acceso a la función pública en España, y su regulación se encuentra respaldada por la Constitución y la jurisprudencia correspondiente.

El acceso al empleo público en las sociedades mercantiles estatales y entidades públicas empresariales se rige por normas de colocación y reclutamiento de personal similares a las de la empresa privada. Estas entidades pueden recurrir a agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal para llevar a cabo sus procesos de contratación. Sin embargo, la ley puede establecer la obligación de cumplir con los principios de igualdad, mérito y capacidad propios del empleo público.

Ha habido debate sobre si la condición de "trabajador indefinido no fijo" se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Algunos pronunciamientos judiciales han afirmado que estas sociedades no están sujetas al régimen de acceso al empleo público, por lo tanto, la figura del "indefinido no fijo" no sería aplicable. Sin embargo, en sentencias más recientes, el Tribunal Supremo ha declarado que el fraude en la contratación temporal de una entidad pública empresarial puede dar lugar a la conversión del vínculo en una relación laboral indefinida no fija, con el fin de salvaguardar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Existen reglas específicas para la selección del personal laboral en las entidades públicas empresariales. El personal directivo debe ser nombrado en base a criterios de competencia profesional y experiencia en puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.

El resto del personal se selecciona mediante convocatoria pública, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.⁸

La contratación de personal en las empresas y fundaciones del sector público no está sujeta en principio a las reglas de oferta pública de empleo, aunque puede haber limitaciones o restricciones establecidas por la ley. Para el año 2021, las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales pueden contratar nuevo personal, pero con ciertas limitaciones.

En cuanto a las condiciones de empleo y trabajo, se aplican las leyes laborales en los mismos términos que para la empresa privada, aunque con una mayor intervención legal en algunos aspectos. En materia salarial, las empresas públicas deben cumplir con los límites establecidos periódicamente por las leyes presupuestarias. La jornada de trabajo y las decisiones de movilidad y modificación de condiciones de trabajo también se rigen por las prescripciones legales aplicables.

La extinción del contrato de trabajo en estas entidades se rige por las normas laborales generales, incluyendo el despido colectivo o el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las sociedades mercantiles estatales y entidades públicas empresariales siguen algunas normas propias del empleo público, pero también se rigen por la legislación laboral en términos similares a las empresas privadas. Sin embargo, existen regulaciones específicas y limitaciones en cuanto a la contratación y condiciones de empleo.⁹

3. Supuestos problemáticos.

3.1 Principio de igualdad. La interinidad

Al personal funcionario interino «le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al

⁸ Manzana Laguarda, R. (2013). *La nueva función pública*. Tirant Lo Blanch

⁹ Olmeda Gómez, J. A.; Parrado Diez, S.; Colina Cámara, C. (2017): *Las Administraciones Públicas en España*, 2.^a ed., Valencia: Tirant lo Blanch

carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera» (art. 10.5 EBEP, en su nueva redacción dada por el art. 1.1. RD-1 14/2021).

Los funcionarios interinos estarán sujetos al régimen general de los funcionarios de carrera, adaptado a su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, excepto los derechos exclusivos de los funcionarios de carrera. Además, recibirán las retribuciones básicas y pagas extraordinarias correspondientes a su grupo o subgrupo, así como las complementarias y las de la categoría de entrada en el cuerpo o escala en la que sean designados.

En relación con los trienios, se reconocerán aquellos servicios prestados antes de la entrada en vigor del Estatuto, aunque solo tendrán efectos retributivos a partir de ese momento. Se destaca que, de acuerdo con la jurisprudencia comunitaria, los funcionarios interinos tienen derecho a las diferencias retributivas de los trienios anteriores al Estatuto. Asimismo, se establece que el modo de adquisición del grado personal, regulado en el RGI, también se aplica a los funcionarios interinos, según dictaminó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En consecuencia, se reconoce la consolidación del grado personal para los funcionarios interinos, como se confirmó en una sentencia del Tribunal Supremo que analizó un caso específico de un funcionario interino que ocupó un puesto de mayor nivel durante un largo período y luego pasó a uno de nivel inferior.

El derecho a la promoción interna, según los artículos 16.1 y 18 del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), está reservado exclusivamente para los funcionarios de carrera. Esto significa que los funcionarios interinos deben participar en los procesos selectivos por el turno libre y no pueden ser eximidos de ninguna de las pruebas establecidas en la oposición. Es importante destacar que los funcionarios interinos no han superado ningún proceso competitivo de oposición, ya que su nombramiento se realiza para cubrir temporalmente un puesto de trabajo que no puede ser ocupado urgentemente por un funcionario de carrera.

Por lo tanto, su situación difiere de la de los funcionarios de carrera. Sin embargo, una vez que un funcionario interino adquiere la condición de funcionario de carrera, tiene derecho a

que los años que ha trabajado como interino sean computados para cumplir el requisito de antigüedad necesario en la promoción interna. Esto se debe a una cláusula del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en línea con la Directiva 1999/70/CE del Consejo. Por otro lado, se ha establecido que la distinción entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos en términos de años de servicio no es discriminatoria en el acceso a la carrera judicial por concurso entre juristas de reconocida competencia y con más de diez años de ejercicio profesional. Esta diferencia se justifica porque el acceso a la carrera judicial implica un ingreso en un poder distinto al de la Administración del Estado, y los criterios de valoración no se basan en la relación laboral, sino en el mérito y la capacidad para integrarse en el Poder Judicial como funcionarios de carrera. Por último, es importante mencionar que el desempeño de puestos como funcionario interino o personal laboral temporal no habilita para solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

El procedimiento de selección de funcionarios interinos debe ser público y regirse por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, según el artículo 10.2 del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) en su nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 14/2021. Estos procedimientos tienen como objetivo cubrir de manera inmediata un puesto vacante. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el nombramiento derivado de estos procedimientos no otorga la condición de funcionario de carrera. Esto significa que se enfatiza la naturaleza temporal de los funcionarios interinos y se descarta cualquier expectativa de permanencia, como se menciona en el preámbulo del Real Decreto-ley 14/2021.

Por otro lado, el artículo 27.1 del RGI (Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado) y la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, establecen las normas específicas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino en la Administración General del Estado. Estas normas regulan el proceso de selección y las condiciones de nombramiento de los funcionarios interinos en dicha administración.

3.2 Igualdad entre hombres y mujeres.

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, establece el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, la formación,

la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Según una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) del 18 de octubre de 2017 (Asunto C-409/16), esta directiva se opone a una normativa de un Estado miembro que establece un requisito de estatura física mínima de 1,70 m para la admisión de candidatos en la Escuela de Policía. El Tribunal consideró que esta normativa era discriminatoria, ya que representaba una desventaja para un número significativamente mayor de mujeres en comparación con los hombres. Además, se determinó que este requisito de estatura física no parecía adecuado ni necesario para lograr el objetivo legítimo perseguido. Es responsabilidad del tribunal nacional remitente verificar estas circunstancias en el contexto del caso específico.

La sentencia establece que las normativas que imponen requisitos físicos específicos, como la estatura mínima, deben evaluarse cuidadosamente para asegurar que no sean discriminatorias y que estén justificadas por objetivos legítimos y proporcionales.¹⁰

Para Marín Alonso, los tribunales ordinarios han mostrado resistencia a aplicar la doctrina europea, olvidando que los derechos de los individuos no se derivan solo de las sentencias, sino también de las disposiciones del Derecho Comunitario que tienen efecto directo en el sistema legal interno. El principio de primacía del Derecho Comunitario obliga a los jueces y tribunales de los Estados miembros a no aplicar una disposición nacional, ya sea posterior o anterior al derecho de la Unión, cuando dicha disposición sea incompatible con el Derecho comunitario. Esto permite que los tribunales ordinarios controlen la conformidad del derecho interno con el Derecho de la Unión Europea.

Por lo tanto, el Tribunal Constitucional español, aunque la contratación temporal en el sector público no tenga, en principio, relevancia constitucional, está empezando a desempeñar un papel importante en este asunto, ya que la diferencia de trato puede violar los derechos fundamentales del ciudadano, especialmente el derecho a un juicio justo y el derecho a la igualdad y no discriminación. Además, la intervención del Tribunal Constitucional se basa en su entendimiento de que el incumplimiento del Derecho de la Unión Europea tiene implicaciones constitucionales y le corresponde proteger su cumplimiento cuando los

¹⁰ Alvarado Planas, J. Gómez Sánchez, Y. & Elías Méndez C. (2011). *Derecho Público y Estado Autonómico Formación de funcionarios y trabajadores públicos (I)*. Tirant Lo Blanch

tribunales ordinarios no lo hacen. En relación al derecho a un juicio justo, la sentencia del Tribunal Constitucional 232/2015, de 5 de noviembre, confirma la violación de dicho derecho cuando los tribunales internos no respetan el principio de primacía del Derecho de la Unión, considerando que cuando existe una interpretación auténtica y reiterada en la materia por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), y los tribunales ordinarios no aplican esa doctrina, se produce una "selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso" que vulnera el derecho constitucional a un juicio justo. En esa sentencia se trataba del derecho de los funcionarios interinos a recibir un complemento salarial por formación permanente que, según la ley, solo se concedía a los funcionarios de carrera.

En este caso, el Tribunal Constitucional considera que negar el reconocimiento de este complemento a los funcionarios interinos sin una razón objetiva y razonable basada en la prestación del servicio y no en la duración del contrato, viola la doctrina reiterada por el TJUE en sus sentencias de diciembre de 2010 y febrero de 2012, que consideraron contrario a la Directiva 1999/70/CE la normativa española que excluye a los funcionarios interinos de la percepción de dicho complemento, a pesar de encontrarse en situaciones comparables con los funcionarios de carrera.

Por otro lado, la sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) 71/2016, de 14 de abril, aborda directamente el análisis del principio de igualdad en el empleo público y declara que es inconstitucional establecer diferencias entre el personal laboral indefinido y el temporal basadas únicamente en la relación de empleo con las Administraciones Públicas y no en la naturaleza del trabajo. Se enfatiza que la naturaleza temporal de la relación laboral no es, por sí misma, una razón objetiva que justifique un trato diferente entre el personal de las Administraciones Públicas. Además, se afirma que la existencia de una norma legal o convencional general y abstracta que permita la diferencia no es suficiente para justificar una discriminación entre el personal con contratos de duración determinada y el personal fijo o indefinido.

El principio de igualdad y no discriminación en el empleo público se entiende de la misma manera que en otros ámbitos laborales, ya que el artículo 14 de la Constitución no excluye su aplicación a las relaciones de empleo público, tanto si están reguladas por el Estatuto de

los Trabajadores como por el Estatuto del Empleado Público. En consecuencia, los diferentes estatutos pueden regular los derechos y obligaciones de los empleados públicos, pero siempre deben cumplir con el mandato constitucional de no discriminar sin una justificación objetiva y razonable dentro de su propio marco jurídico. Esto marca una evolución evidente en la configuración de los derechos de los empleados públicos temporales, ya que la doctrina europea impide tratar de manera menos favorable a un empleado temporal que a uno permanente cuando no exista una razón objetiva para hacerlo. La razón objetiva debe basarse en la propia naturaleza del trabajo y no en el carácter temporal del contrato.¹¹

3.3 Pruebas restringidas.

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo, establece el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, este principio de igualdad se aplica al acceso a la función pública en España. El artículo 23.2 de la Constitución Española garantiza el derecho de los ciudadanos a acceder en igualdad de condiciones a las funciones y cargos públicos, de acuerdo con los requisitos establecidos por la ley. Además, el artículo 103.3 de la Constitución confía a la ley la regulación del acceso a la función pública con base en los principios de mérito y capacidad.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha desarrollado un cuerpo doctrinal en relación con los requisitos que deben cumplir los procesos de acceso a la función pública. En resumen, se establece que el acceso debe ser en condiciones de igualdad y que no deben existir diferencias injustificadas ni desproporcionadas entre los participantes. Además, se ha reconocido que en circunstancias excepcionales se pueden establecer tratos de favor hacia participantes que hayan prestado servicios en situación de interinidad en la Administración

11 Marín Alonso, I. (2023) El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público: la no portabilidad entre regímenes de personal de distinta naturaleza jurídica Revista de Derecho Social. Núm. 84, octubre 2018

convocante, siempre y cuando exista una justificación adecuada y se explique en la convocatoria.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge estos principios y establece que los procesos selectivos deben ser abiertos y garantizar la libre concurrencia. Se establecen criterios para la configuración de las pruebas y la valoración de méritos, pero se especifica que la valoración de méritos por sí sola no puede determinar el resultado del proceso selectivo. Asimismo, para los funcionarios de carrera se aplican los sistemas de oposición y concurso-oposición, reservando el sistema de concurso únicamente para la valoración de méritos en casos excepcionales establecidos por ley. Para el personal laboral fijo, se utilizan los mismos sistemas de selección, aunque el concurso de valoración de méritos no está sujeto a las mismas restricciones.¹²

Cada sexo tiene características físicas distintas en términos de altura, peso, masa muscular, capacidad pulmonar y tamaño del corazón. En general, los hombres tienden a ser superiores en estas medidas. Sin embargo, las mujeres suelen destacarse en natación y tienen una mayor capacidad para soportar el sufrimiento o el dolor. ¿Puede interpretarse esto como que las mujeres pueden alcanzar metas más allá de las que podría lograr un hombre con las mismas capacidades físicas? Y, por lo tanto, ¿se les puede o se les debe exigir lo mismo? Estas preguntas requieren estudios cuantitativos y comparativos que van más allá del alcance de este documento.

Por otro lado, el género de los miembros del tribunal evaluador puede tener un impacto significativo en los resultados de los exámenes de oposición. Según un estudio realizado por Bagués, cuando las mujeres que aspiran a puestos judiciales son evaluadas por tribunales compuestos principalmente por mujeres, tienen tasas de éxito significativamente más bajas. Por cada mujer adicional en el tribunal evaluador, las posibilidades de éxito de las aspirantes disminuyen en aproximadamente un 3,5%. Teóricamente, esto se podría evitar mediante la paridad y otros mandatos establecidos en el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público.

12 ROQUETA BUJ, R., & Goerlich Peset, J. M. (2021). *Interinos en el empleo público. Régimen jurídico y puntos críticos tras el Real Decreto-Ley 14/2021*. Tirant lo Blanch.

Si observamos datos más recientes, en 2011, de los 134 nuevos miembros en la carrera judicial, 99 eran mujeres, lo que representa el 74% de las vacantes. Este porcentaje ha ido aumentando de manera constante en los últimos años, con un crecimiento del 10% en un solo año, ya que en 2010 las juezas representaban el 64% de la promoción.

Sin embargo, cuando se trata de pruebas físicas en las oposiciones, los porcentajes disminuyen. Por ejemplo, en la oposición a la escala básica del Cuerpo Nacional de Policía en 2012, donde se convocaron 153 plazas, hubo 4,968 mujeres entre un total de 23,303 aspirantes (21.3%). Aprobaron 35 mujeres y 108 hombres, lo que representa aproximadamente el 23% de éxito para las mujeres. Estos resultados no indican un predominio del género femenino en la obtención de resultados exitosos. Entonces, ¿a qué se deben estas diferencias y qué influencia tienen las pruebas físicas?

Los datos presentados hasta ahora demuestran que actualmente existe una diversidad significativa en el funcionariado policial femenino, ya que los requisitos de ingreso varían según la fecha de ingreso y las diferentes fuerzas y cuerpos de seguridad. En las convocatorias para el Cuerpo Nacional de Policía, las diferencias se centran en la estatura y las pruebas físicas.

En cuanto a las pruebas físicas para el ingreso en el Cuerpo Nacional de Policía, se establecen requisitos específicos. Por ejemplo, se exige una estatura mínima de 165 cm para hombres y 160 cm para mujeres. También se realizan pruebas de aptitud física, donde cada ejercicio se puntúa de 0 a 10, y es eliminatorio no obtener al menos un punto. Se requiere una puntuación media de 5 en las pruebas.

Las pruebas incluyen un ejercicio de agilidad y velocidad, una prueba de fuerza y flexibilidad, y una carrera continua de 1,000 metros. Los criterios de evaluación difieren entre hombres y mujeres, como en el caso de las dominadas para hombres y el tiempo de suspensión en la barra para mujeres. Estos criterios no permiten una comparación directa. También se tienen en cuenta los récords mundiales en atletismo, donde se observa una diferencia de aproximadamente 17 segundos entre los hombres y las mujeres.

En el caso de otras fuerzas de seguridad, como la Guardia Civil, se establecen marcas mínimas para las pruebas de aptitud física, sin otorgar puntuaciones. Las pruebas varían

según el sexo y consisten en ejercicios como velocidad pura, resistencia, fuerza extensora de brazos y natación.

Estas diferencias en los requisitos y pruebas físicas entre las diferentes fuerzas de seguridad sugieren una falta de uniformidad en los criterios de evaluación, incluso para funciones profesionales similares. Esto plantea la cuestión de unificar los criterios de las pruebas independientemente del género, ya que los ejercicios solicitados deberían ser relevantes para las funciones profesionales a desempeñar. La existencia de diferentes bloques de evaluación basados en género y formación militar o civil puede dar lugar a una diferencia de trato arbitraria e interesada.

Para Moreno, nadie debería exigir algo que no esté dispuesto a dar, ni afirmar que unas pruebas son discriminatorias porque ninguna mujer pueda superarlas, cuando estas pruebas están diseñadas para encontrar personas capaces de enfrentar y superar desafíos propios de "superhombres", ya que es inherente a la profesión de las fuerzas de seguridad. ¿Prevalece el derecho a aspirar a ser profesional sobre el derecho a que las funciones propias se realicen correctamente? Es necesario ser coherente, ya que no se trata solo de superar unas pruebas, sino de comprometerse a seguir esforzándose para mantener la forma física adecuada.

Si la administración y el personal funcionario trabajan juntos para cumplir sus compromisos, establecer normas claras y seguirlas sería efectivo. Sin embargo, si no hay unidad, con el tiempo las reglas se vuelven obsoletas y carecen de significado incluso para las personas interesadas en su adopción, y mucho menos para la sociedad en su conjunto.

En cuanto a la controversia sobre la igualdad de trato, los opositores encuentran que los resultados de las oposiciones carecen de transparencia, ya que no entienden cómo alguien que realiza pruebas aparentemente menos difíciles puede obtener una mejor clasificación. Tampoco entienden por qué, con la misma profesión, categoría y salario, se elige a una persona para un puesto de trabajo u otro según su sexo, cuando esto no debería tenerse en cuenta, ya que no hay justificación inicial. La "gestión del talento" adecuada tiene mucho que ver con esto. Estos son aspectos que deben abordarse y aclararse para evitar una constante dinámica de réplicas.

Hasta ahora no parece haberse encontrado una solución equitativa que satisfaga a todos y que sea efectiva. Lo que es evidente es que existen demasiados criterios diferentes, lo cual lleva a las mujeres a no querer ser vistas como un colectivo dentro de las instituciones armadas, sino como individuos evaluados de la misma manera que los hombres. Para lograr esto, es necesario romper con estereotipos.

Es justo incluir pruebas físicas en la selección de candidatos, ya que la futura profesión requiere cierta condición física, y estas pruebas deben estar lógicamente relacionadas con las funciones a desempeñar. Una vez seleccionadas, es indispensable establecer requisitos mínimos. No se puede permitir que grandes partidas presupuestarias o problemas económicos deriven en promociones con estándares más bajos, ya que con el tiempo esto revelará deficiencias en el recurso más importante: el capital humano. Además, parece sensato establecer grupos de edades, ya que los hombres alcanzan su pleno desarrollo físico más tarde y, en general, las oposiciones ya no tienen límites de edad.¹³

13 Moreno, Á. L. del. (2021). El acceso de la mujer a las Policías españolas: comparativas y análisis jurídico. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 48-63. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1188>

4. Conclusiones.

Aunque se han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de oportunidades, todavía existen desafíos importantes que deben abordarse. Es evidente la necesidad de políticas y leyes sólidas que promuevan la igualdad laboral. Estas políticas deben abordar temas como la igualdad salarial, la promoción de mujeres a puestos de liderazgo, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y la prevención del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. La implementación efectiva de estas políticas requiere un compromiso sólido por parte de los gobiernos, las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Además, es esencial promover una cultura empresarial inclusiva y diversa. Esto implica fomentar una mentalidad abierta y eliminar los sesgos y estereotipos de género arraigados en la sociedad. Las empresas deben establecer prácticas de contratación justas y basadas en el mérito, así como ofrecer igualdad de oportunidades de desarrollo y promoción profesional para todas las personas, independientemente de su género.

La educación y la sensibilización son herramientas poderosas para promover la igualdad laboral. Es necesario educar a las personas desde una edad temprana sobre los conceptos de igualdad de género, eliminar los estereotipos y promover la equidad. Además, la capacitación en igualdad de género y diversidad en el lugar de trabajo puede ayudar a crear conciencia sobre los problemas existentes y proporcionar herramientas para abordarlos de manera efectiva.

En cuanto a la evaluación física en las fuerzas de seguridad debe ser relevante y estar directamente relacionada con las funciones profesionales que se desempeñarán. Es importante asegurarse de que las pruebas físicas sean adecuadas y apropiadas para medir las capacidades necesarias para el desempeño de las tareas, sin discriminar en función del género. Esto implica revisar y unificar los criterios de evaluación, basándose en estándares objetivos y específicos, y considerando las diferencias individuales en lugar de generalizar según el género.

Asimismo, la igualdad laboral requiere un enfoque integral que aborde tanto las barreras estructurales como las actitudes y prácticas discriminatorias. Si bien las leyes y políticas son fundamentales, su implementación efectiva es crucial para lograr resultados tangibles.

Las organizaciones deben trabajar activamente en la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso, donde todas las personas sean valoradas y tengan igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Además, la equidad salarial es un aspecto esencial de la igualdad laboral. Es fundamental garantizar que hombres y mujeres reciban una remuneración justa por un trabajo de igual valor. Esto implica eliminar la brecha salarial de género y promover la transparencia en la política salarial de las organizaciones. Otro aspecto relevante es la necesidad de programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad y diversidad. Estas iniciativas pueden ayudar a fomentar la conciencia sobre la importancia de la igualdad de oportunidades, abordar los sesgos inconscientes y promover prácticas inclusivas en todos los niveles de la organización.

Para lograr la igualdad laboral, es necesario abordar las disparidades en los criterios de evaluación física y promover un entorno laboral inclusivo y diverso. Esto requiere un enfoque integral que abarque desde la revisión de los criterios de evaluación hasta la implementación efectiva de políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades. Además, se deben eliminar las barreras estructurales y las prácticas discriminatorias, promover la equidad salarial y proporcionar programas de capacitación para crear conciencia y fomentar la inclusión. Al trabajar en conjunto, tanto las organizaciones como los individuos pueden contribuir a construir una sociedad más justa y equitativa.

5. Bibliografía.

ALVARADO PLANAS, J. GÓMEZ SÁNCHEZ, Y. & ELÍAS MÉNDEZ C. (2011). *Derecho Público y Estado Autonómico Formación de funcionarios y trabajadores públicos (I)*. Tirant Lo Blanch.

BARRERO RODRÍGUEZ & GUICHOT, E. (2021). *El Derecho de Acceso a la Información Pública*. Tirant lo Blanch

BELANDO GARIN, B. (2018). Igualdad efectiva en la Administración Pública. En El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la LO 3/2007, Aranzadi.

DE NIEVES NIETO, N. (2011). El acceso al empleo público laboral. Revista del Ministerio de trabajo e inmigración. Núm. 93, Junio 2011

MANZANA LAGUARDA, R. (2013). *La nueva función pública*. Tirant Lo Blanch

MARÍN ALONSO, I. (2023) El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público: la no portabilidad entre regímenes de personal de distinta naturaleza jurídica Revista de Derecho Social. Núm. 84, Octubre 2018

MORENO, Á.L. del. (2021). El acceso de la mujer a las Policías españolas: comparativas y análisis jurídico. Revista Logos Ciencia & Tecnología, 13(1), 48-63. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1188> .

NAVARRO GONZÁLEZ, R Y RUIBOBA NÚÑEZ, J. (2022) ¿Administraciones públicas inclusivas?: la implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público. Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva época (GAPP).

OLMEDA GÓMEZ, J.A; PARRADO DIEZ, S.; COLINA CÁMARA, C. (2017): *Las Administraciones Públicas en España*, 2.^a ed., Valencia: Tirant lo Blanch.

ROQUETA BUI, R. (2020). *Derecho del Empleo Público*. Tirant lo Blanch.

ROQUETA BUJ, R., & GOERLICH PESET, J. M. (2021). *Interinos en el empleo público. Régimen jurídico y puntos críticos tras el Real Decreto-Ley 14/2021*. Tirant lo Blanch.

UREÑA SALCEDO, J.A. (2017). *La Función Pública en España Aproximación Jurídica*. Tirant lo Blanch.

VICENTE DOMINGO, R. (2022). *La revisión jurisdiccional de los actos de calificación de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público*. Tirant lo Blanch.