

LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANTE LAS FESTIVIDADES
RELIGIOSAS, COMENTARIO AL ATSCV 184/2022, DE 17 DE MAYO

*SELECTIVE TESTS FOR THE ADMISSION INTO THE PUBLIC
ADMINISTRATION BEFORE THE RELIGIOUS FESTIVITIES: COMMENT OF
ATSCV 184/2022, OF MAY 17*

Rev. Boliv. de Derecho N° 34, julio 2022, ISSN: 2070-8157, pp. 914-925



Víctor
MORENO
SOLER

ARTÍCULO RECIBIDO: 25 de mayo de 2022

ARTÍCULO APROBADO: 15 de junio de 2022

RESUMEN: El propósito de este comentario es analizar el reciente Auto 184/2022, de 17 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y abordar la situación actual de las festividades religiosas en el marco de las pruebas selectivas para el ingreso en la Administración Pública.

PALABRAS CLAVE: Pruebas selectivas; Administración Pública; festividades religiosas; libertad religiosa.

ABSTRACT: *The purpose of this commentary is to analyse the recent Order 184/2022, of May 17, of the Superior Court of Justice of the Valencian Community and to address the current situation of religious festivities within the framework of the selective tests for the admission into the Public Administration.*

KEY WORDS: Selective tests; Public Administration; religious festivity; religious freedom.

SUMARIO.- I. LAS FESTIVIDADES RELIGIOSAS.- I. DÍA FESTIVO LABORAL.- 2. ALUMNOS QUE CURSEN ESTUDIOS EN CENTROS DE ENSEÑANZA PÚBLICOS Y PRIVADOS.- 3. PRUEBAS DE INGRESO EN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.- II. LA “CAUSA MOTIVADA” QUE IMPIDE: APLICACIÓN AL SUPUESTO.- I. RESOLUCIÓN DEL 4 DE ABRIL DE 2022 DEL SUBDIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.- 2. RESOLUCIÓN DE 29 DE ABRIL DE 2022, DESESTIMATORIA DEL RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO CONTRA LA RESOLUCIÓN DEL 4 DE ABRIL DE 2022 DEL SUBDIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.- 3. AUTO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 184/2022, DE 17 DE MAYO DE 2022.- III. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES.

SUPUESTO DE HECHO

El Tribunal Superior de Justicia ha dictado el Auto número 184/2022, en fecha 17 de mayo de 2022, por el que se estima el recurso interpuesto contra la resolución desestimatoria del subdirector General de recursos humanos de Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, en el recurso de reposición presentado contra la resolución del 4 de abril que le comunicaba la imposibilidad de modificación de la fase de oposición del concurso-oposición para la provisión de vacantes de facultativo especialista de oftalmología inicialmente fijada para el sábado 28 de mayo a las 12 horas.

La recurrente se inscribió en la convocatoria de concurso-oposición para la provisión de vacantes de facultativo especialista de oftalmología convocadas por resolución de 14 de octubre de 2020 de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

La nota relevante es que la recurrente es miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Por este motivo, en el momento de realizar la solicitud para participar en el procedimiento selectivo, la aspirante solicitó que se efectuara un cambio de día del examen, manifestándose dispuesta a realizarlo en cualquier otro día que no fuera sábado, o en ese día, una vez pasada la puesta de sol. A la solicitud de medida cautelar, acompañó la certificación de la confesión religiosa en la que se indica que la recurrente es miembro de la citada iglesia y que el sábado no puede efectuar actividad académica ni laboral, puesto que según los preceptos de su confesión es un día de culto y oración. Asimismo, se indica que el sábado religioso, para los adventistas al igual que para la confesión judía, comprende desde la puesta de sol del viernes a la del sábado.

El subdirector general de recursos humanos resuelve el 4 de abril de 2022 rechazando su solicitud, por considerar que la participación en las pruebas se

• **Víctor Moreno Soler**

Contratado Predoctoral de Investigación FPU del Ministerio de Universidades, Departamento de Derecho Romano y Eclesiástico del Estado, Universitat de València, España. (Referencia: FPU19/00862). Correo electrónico: Victor.Moreno@uv.es.

efectuaba en llamamiento único y su asistencia tenía carácter voluntario. Además, también lo justificó en el carácter aconfesional del Estado español. Y, por último, argumentó que la opositora habría realizado guardias anteriores en el sábado, ya que no constaba objeción alguna a dicha prestación.

Posteriormente, la aspirante interpuso recurso de reposición contra este acto que fue desestimado por la resolución recurrida, argumentando que el proceso selectivo tiene como fin realizar una selección de personal para cumplir con obligaciones laborales con jornada de lunes a domingo o de lunes a viernes y un sábado de cada tres.

También alude que la celebración de las pruebas selectivas en sábado persigue garantizar el descanso de todos los profesionales. Y, por último, recuerda que no consta que la aspirante haya manifestado objeción alguna al hecho de trabajar un sábado en jornada complementaria.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

El Tribunal entiende que, en caso de no adoptar la medida cautelar que solicita la recurrente, habría de optar entre la fidelidad a sus convicciones religiosas y la oportunidad de ingreso en la administración.

La Sala afirma que, aunque es cierto que se podrían ver afectados los derechos de terceros que están convocados para la misma prueba selectiva, el legislador ha resuelto esta cuestión por medio del artículo 12.3 de la ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE) que contempla la posibilidad de que los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas para acceder a la función pública que tengan lugar dentro desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, se celebren en fecha alternativa para los fieles de las iglesias pertenecientes a esta Federación. La única excepción que se establece a esta posibilidad es cuando “haya causa motivada que lo impida”.

Por ello, el Tribunal acoge la medida cautelar solicitada y suspende la eficacia de la resolución de 29 de abril de 2022. Como consecuencia, la aspirante realizará la prueba en horario no coincidente con el sábado religioso, esto es, desde la salida hasta la puesta de sol. En concreto, tal y como había propuesta la recurrente, se establece que ésta tendrá el deber de presentarse en el lugar de la prueba el día y hora del llamamiento general y, tras haberse identificado, mantenerse incomunicada en una sala hasta la hora oficial de la puesta de sol, para comenzar la realización de su examen con las mismas condiciones que el resto de los opositores, esto es, mismo contenido y duración de examen.

COMENTARIO

I. LAS FESTIVIDADES RELIGIOSAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.

En primer lugar, cabe advertir desde el inicio que la libertad religiosa comprende la celebración de actos de culto y la observancia de las festividades religiosas. El Tribunal Constitucional ha puesto de manifiesto que la libertad religiosa presenta una vertiente interna que “garantiza la existencia de un claustro íntimo de creencias y, por tanto, un espacio de autodeterminación intelectual ante el fenómeno religioso, vinculado a la propia personalidad y dignidad individual”. Pero, al mismo tiempo, incluye “una dimensión externa de *“agere licere”* que faculta a los ciudadanos para actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros”¹.

De hecho, en la Ley Orgánica 7/1980, de Libertad Religiosa, de 5 de julio (en adelante, LOLR) realiza una enumeración, aunque sin ánimo exhaustivo, de lo que queda comprendido por la libertad religiosa. En este sentido, cuanto concierne a esta cuestión, en su art. 2.1 b) está reconocido el derecho de toda persona a “practicar los actos de culto” y también a “conmemorar sus festividades”, entre otros muchos.

Por otro lado, es necesario resaltar que en nuestro ordenamiento jurídico adquieren una notable relevancia los distintos Acuerdos de Cooperación que el Estado español suscribió en 1992 con los judíos, musulmanes y protestantes. El resultado de cada uno de los Acuerdos se cristalizó en la aprobación de los mismos mediante Ley, conforme a lo dispuesto en el art. 7 de la LOLR². De este modo, hoy contamos con las Leyes 24, 25 y 26/1992, de 10 de noviembre por las que se aprueban los Acuerdos de cooperación firmados con la Federación de Entidades Evangélicas de España (FEREDE)³, con la Federación de la Comunidad

1 Cfr., entre otras, las SSTC 177/1996, de 11 de noviembre; 19/1985, de 13 de febrero; 46/2001, de 15 de febrero; 154/2002, de 18 de julio; 101/2004, de 2 de junio.

2 El citado artículo, en su primer apartado establece: “El Estado, teniendo en cuenta las creencias religiosas existentes en la sociedad española, establecerá, en su caso, Acuerdos o Convenios de cooperación con las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas en el Registro que por su ámbito y número de creyentes hayan alcanzado notorio arraigo en España. En todo caso, estos Acuerdos se aprobarán por Ley de las Cortes Generales”.

3 Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. «BOE» núm. 272, de 12 de noviembre de 1992, pp. 38209 a 38211 (3 pp).

Israelita de España (FCIE)⁴ y con la Comisión Islámica de España (CIE)⁵, todas ellas de 10 de noviembre de 1992.

La fundamentación de estos Acuerdos reside en el deber que tienen los poderes públicos de cooperar con las diferentes confesiones religiosas de la sociedad española, mandato constitucional recogido en el art. 16.3 de la Constitución Española⁶.

Por tanto, habremos de acudir a lo dispuesto en estos Acuerdos para conocer cuál es el trato jurídico que se dispensa a los miembros de las confesiones que pertenecen a alguna de estas Federaciones o Comisiones.

I. Día festivo laboral.

Respecto al descanso laboral semanal, es sabido que los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, tal y como establece el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pues bien, el mismo precepto indica que como regla general “comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo”.

No ha pasado inadvertido el hecho de que el día del descanso laboral sea el domingo. Algunos plantearon este hecho como una posible vulneración de la aconfesionalidad del Estado. No obstante, el Tribunal Constitucional señaló que el domingo como día de descanso semanal «es una institución secular y laboral, que si comprende el “domingo” como regla general de descanso semanal es porque este día de la semana es el consagrado por la tradición», facilitando “el cumplimiento de los objetivos del descanso”⁷. De hecho, el Estatuto otorga carácter dispositivo a la determinación del día de descanso, por lo que es indiferente para el legislador el día que se estipule en el contrato de trabajo.

En cualquier caso, ¿qué sucede con aquellos trabajadores cuyas convicciones religiosas contienen un deber de cumplir ciertas prácticas y de observar determinadas abstenciones en un día distinto al domingo? No parece irrelevante la cuestión, ya que el panorama religioso en nuestra realidad nacional nos exige

4 Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España. «BOE» núm. 272, de 12 de noviembre de 1992, pp. 38211 a 38214 (4 pp). Hemos de advertir que en la actualidad la Federación ha cambiado su denominación a Federación de Comunidades Judías de España (FCJE), por lo que en adelante utilizamos esta denominación.

5 Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España. «BOE» núm. 272, de 12 de noviembre de 1992, pp. 38214 a 38217 (4 pp).

6 El art. 16.3 CE reza así: “Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones”.

7 STC 19/1985, de 13 de febrero, FJ 4.

conocer la respuesta ante la demanda de un trabajador de guardar descanso laboral en otra fecha distinta.

La respuesta a la cuestión la hallamos en el art. 12.I de los Acuerdos, que disponen que en ese caso dicho descanso podrá comprender otra franja distinta, no obstante, el mismo artículo también establece que ello será posible “siempre que medie acuerdo entre las partes”⁸. Esta necesidad de acuerdo entre empleador y empleado nos conduce a considerar que no estamos ante una situación en la que el trabajador pueda exigir como día de descanso laboral uno distinto, aun siendo por motivos religiosos.

Un ejemplo de ello lo encontramos en la STC 19/1985, de 13 de febrero, anteriormente mencionada. Una trabajadora que prestaba servicios en una empresa se convirtió a la Iglesia Adventista del Séptimo Día -misma Iglesia que la recurrente de la sentencia que comentamos- y solicitó modificar su día de descanso, con la intención de no desarrollar actividad laboral desde la puesta de sol del viernes a la puesta del sol del sábado de cada semana. Como la empresa no aceptó la propuesta, la trabajadora se ausentó de su puesto de trabajo y, consecuentemente, fue despedida. El TC consideró que el empresario no tenía la obligación de realizar una acomodación de la organización de su empresa a las creencias religiosas que en cada momento tuviera un trabajador. Además, argumentó que el principio de seguridad jurídica podría verse afectado, si el trabajador tuviese la potestad de modificar unilateralmente las condiciones suscritas en un contrato.

2. Alumnos que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados.

Este es el segundo supuesto que plantean los arts. 12 de los diferentes Acuerdos. En este caso, los alumnos pertenecientes a las confesiones comprendidas en cada Acuerdo estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes. Así se desprende de la literalidad del precepto 12.2 del Acuerdo con la FEREDE⁹ y en el art. 12.3 de los Acuerdos con la FCJE¹⁰ y la CIE¹¹, los

8 Así se expresa en el Acuerdo de Cooperación con la FEREDE y en el Acuerdo de Cooperación con la FCJE. En cambio, en el Acuerdo de Cooperación con la CIE se manifiesta con otras palabras, aunque con idéntico significado: “será necesario el previo acuerdo entre las partes”.

9 “Los alumnos de las Iglesias mencionadas en el número 1 de este artículo, que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes desde la puesta del sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela”.

10 “Los alumnos judíos que cursen estudios en centros de enseñanza públicos y privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes, en el día de sábado y en las festividades religiosas expresadas en el número anterior, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela”.

11 “Los alumnos musulmanes que cursen estudios en centros de enseñanza públicos o privados concertados, estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes, en el día del viernes durante las horas a que se refiere el número 1 de este artículo y en las festividades y conmemoraciones religiosas anteriormente expresadas, a petición propia o de quienes ejerzan la patria potestad o tutela”.

alumnos pertenecientes a las confesiones comprendidas en cada Acuerdo estarán dispensados de la asistencia a clase y de la celebración de exámenes.

En este sentido, resulta fundamental entender la diferencia entre lo que disponía el apartado anterior del mismo artículo respecto a los trabajadores y lo que se establece en este apartado que concierne a los estudiantes. Ante la hipotética situación que un alumno solicite poder ausentarse de la asistencia o celebración de un examen, el centro deberá aceptarlo. Por tanto, no hablamos de una posibilidad sometida a la concurrencia de voluntades entre los afectados, sino al derecho del alumno que debe ser garantizado sin debate alguno.

Cuestión distinta es que el alumno se hallase en un centro de enseñanza privado sin concierto, ya que en esa situación el ordenamiento jurídico no ofrece la misma protección al estudiante. Pero, en el resto de los centros, se podrá exigir el cumplimiento de esta posibilidad.

3. Pruebas de ingreso en Administraciones Públicas.

Visto el régimen jurídico del descanso laboral semanal y la asistencia y celebración de exámenes en centros de enseñanza, planteamos la última situación, en la que un aspirante a una prueba selectiva de personal de la Administración Pública solicita poder realizar dicha prueba en una fecha alternativa porque los preceptos religiosos de su confesión establecen este mandato.

Ante esta situación, el ordenamiento opta por una solución intermedia entre los dos supuestos anteriormente planteados. Y se materializa con el establecimiento de la posibilidad de poder realizar la prueba selectiva en una fecha distinta. Pero, al mismo tiempo, abre la puerta a la posibilidad de que la Administración pueda impedir esta posibilidad, en caso de que “haya causa motivada que lo impida”¹².

Por tanto, el aspirante a las oposiciones podrá hacer valer su derecho, no obstante, podrá contar con dificultades si el órgano público estima que no existe una causa que lo impide.

II. LA “CAUSA MOTIVADA” QUE IMPIDE: APLICACIÓN AL SUPUESTO.

Tras haber analizado cuál es el régimen jurídico que se aplica a las festividades religiosas en los diferentes escenarios que pueden darse en la práctica, es

12 Los términos exactos que utiliza, por ejemplo, el artículo 12.3 del Acuerdo con la FEREDE: “Los exámenes, oposiciones o pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las Administraciones Públicas, que hayan de celebrarse dentro del período de tiempo expresado en el número anterior, serán señalados en una fecha alternativa para los fieles de las Iglesias a que se refiere el número 1 de este artículo, cuando no haya causa motivada que lo impida”. En el caso de los otros dos Acuerdos de Cooperación – CIE y FCJE –, se establece en su artículo 12.4 de los correspondientes Acuerdos.

momento de centrarnos en la configuración legal existente en el marco de las pruebas selectivas de las Administraciones Públicas. En este ámbito, es conveniente destacar que el articulado puede generar interrogantes en la práctica. ¿Qué se entiende por “causa motivada”?

En las próximas líneas analizamos lo que se argumentó como causa motivada en cada una de las resoluciones.

I. Resolución del 4 de abril de 2022 del Subdirector General de Recursos Humanos.

En el caso que nos ocupa, la Resolución del 4 de abril de 2022 del Subdirector General de Recursos Humanos que desestimaba la pretensión de la recurrente utilizaba el argumento de que la participación en las pruebas se llevaba a cabo en llamamiento único y la asistencia “tenía carácter voluntario”. Este argumento muestra una debilidad manifiesta, ya que como afirma el Tribunal Superior de Justicia nos encontramos ante una situación en la que la recurrente debe escoger entre la fidelidad a sus convicciones religiosas y la oportunidad de ingreso en la Administración que le brinda el proceso selectivo.

También se argumenta el “carácter aconfesional del Estado”. No obstante, la aconfesionalidad no implica indiferencia ante el fenómeno religioso, sino que en nuestro caso se manifiesta a través de una valoración positiva del factor religioso en el contexto general del bien común¹³.

Por último, se indicaba también que “la libertad religiosa no podía excusar la atención de sus obligaciones jurídicas, tal y como se demuestra al comprobar que, en ocasiones anteriores, habría realizado guardias localizadas en sábado, sin que constara objeción alguna a dicha prestación”. No obstante, la Resolución obviaba la diferencia que existe entre el derecho que asiste a los creyentes de esta confesión en el ámbito laboral y la facultad que tienen en las oposiciones o pruebas selectivas para el ingreso en la Administración Pública. Esta diferencia merece ser puesta de manifiesto, ya que los efectos jurídicos que traen consigo son bien distintos en un caso y otro -como hemos tenido ocasión de analizar con anterioridad-.

13 De este modo, el ATC 180/1986, de 21 de febrero, manifiesta recuerda que: “el carácter aconfesional del Estado no implica que las creencias religiosas no puedan ser objeto de protección. El mismo art. 16.3, que afirma que ninguna Confesión tendrá carácter estatal, afirma también que los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española. Y, por otra parte, la pretensión individual o general de respeto a las convicciones religiosas pertenece a las bases de la convivencia democrática que, tal como declara el preámbulo de la Norma Fundamental, debe ser garantizada”.

En conclusión, no parece que la Resolución razonase de forma excesivamente motivada cuál era la causa que impedía a la recurrente poder tener un cambio de día del examen, o realizarlo el mismo día, una vez pasada la puesta de sol.

2. Resolución de 29 de abril de 2022, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra la Resolución del 4 de abril de 2022 del Subdirector General de Recursos Humanos.

Como es sabido, ante la primera Resolución del Subdirector General de Recursos Humanos se interpuso un recurso de reposición, que fue también desestimado, afirmando que el proceso selectivo se encaminaba hacia “la selección de personal para atender el servicio sanitario cuya jornada ordinaria y complementaria se produce de lunes a domingo o de lunes a viernes y un sábado de cada tres”. Por ello, se insiste de nuevo en que la aspirante habría de atender posteriormente en este horario, aun no teniendo el mismo régimen jurídico un ámbito y el otro.

Además, también argumenta que “la realización de la actividad selectiva en sábado, en lugar de domingo, persigue garantizar el descanso de todos los profesionales”. No obstante, es necesario poner de manifiesto que este hecho no supone una justificación de la concesión o rechazo de la posibilidad de celebrar la prueba selectiva en fecha alternativa. Puede justificar la norma general, esto es, la fecha común, pero no la admisibilidad de la pretensión de ser sometido a la prueba selectiva en otra fecha distinta por motivos religiosos.

3. Auto del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 184/2022, de 17 de mayo de 2022.

Tras la respuesta desestimatoria del recurso de reposición que la recurrente interpone, decide formular un recurso por el procedimiento especial para la protección de derechos fundamentales.

Hemos de poner de manifiesto que la argumentación que ofreció el Ministerio Fiscal nos sorprende, ya que podría generar dudas respecto a quién le corresponde la carga de la prueba en esta situación. En efecto, el Ministerio Fiscal expresa: “la justificación de la medida solicitada no quedado suficientemente acreditada frente a los principios que rigen la convocatoria única”.

Por otro lado, la administración demandada alegó como causa impeditiva que lo solicitado por la recurrente podría “vulnerar el derecho de terceros al acceso en condiciones de igualdad, teniendo en cuenta que el reglamento de selección y provisión del personal estatutario del sistema valenciano de salud contempla como única excepción el caso de parto de una participante”.

Sin embargo, la Sala de lo Contencioso-administrativo no compartió estos argumentos, ya que consideró lo esgrimido por la administración demandada respecto a los derechos de los terceros como una “abstracta consideración”.

Por otro lado, puso de manifiesto que el hecho de que la recurrente habría prestado servicios el sábado durante sus guardias carecía de relevancia, ya que la norma invocada afectaba exclusivamente a la celebración de exámenes, oposiciones o pruebas selectivas y no a la jornada laboral.

Por todo ello, consideró y adoptó la medida concreta que ofrecía la recurrente, esto es, aislarse desde la hora prevista para la celebración del ejercicio, hasta un momento posterior a la puesta del sol del sábado de la convocatoria. Para ello, la aspirante debía presentarse en el lugar de la prueba a la hora del llamamiento general, provista de su documento de identidad. Y, una vez identificada, debería mantenerse incomunicada en una sala hasta que, a la hora oficial de la puesta de sol, pudiese comenzar la realización de su examen de igual contenido y duración que el resto de los aspirantes.

III. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES.

La respuesta ofrecida por el Tribunal Superior de Justicia nos parece razonable y adecuada al marco jurídico en el que nos movemos. Es cierto que, como hemos visto, la cuestión de la “causa motivada” no resulta sencilla en su aplicación. Podríamos decir que no está exenta de polémica en la *praxis*.

No obstante, la dificultad que puede conllevar no nos puede conducir a la adopción de un carácter general que se extienda sin entrar verdaderamente a valorar las situaciones en concreto.

En efecto, unas pruebas selectivas siempre deben regirse por el llamamiento único, la unidad de acto y la garantía del principio de igualdad. Pero esto no puede ser un recurso que habilite de modo automático la imposibilidad de trasladar esta prueba en una fecha distinta para el opositor que le coincida esta fecha con su día de precepto.

En el supuesto analizado, la Administración fue incapaz de ofrecer una razón que tuviese entidad suficiente como para justificar la limitación del derecho de la libertad religiosa de la aspirante. Esto se debe a que, como ha sido puesto de manifiesto por el Tribunal Supremo, en su Sentencia 3533/2015, de 6 de julio de 2015¹⁴, la Administración ha de facilitar una fecha alternativa como regla general; excepcionalmente puede negarse a ello, pero siempre con el fundamento de una

14 Referencia CENDOJ: 28079130072015100204.

causa que posea la entidad necesaria como para prevalecer ante el ejercicio del derecho fundamental de libertad religiosa. Este posicionamiento ha sido reiterado con posterioridad por parte de algunos Tribunales Superiores de Justicia¹⁵.

Por tanto, la Administración está obligada a contar con una causa verdaderamente motivada que impida que se pueda realizar la prueba en una fecha distinta. De otro modo, debe facilitar la fecha alternativa. Este razonamiento no pareció estar presente en la postura defendida por el Ministerio Fiscal, que pretendía que fuese la recurrente la que acreditase la medida solicitada, olvidando que la regla general era la observancia de la medida cautelar solicitada.

Lo realmente novedoso en este sentido es la originalidad del modo en que se lleva a cabo la conciliación entre el derecho de la recurrente y los principios que deben regir cualquier proceso de selección para el ingreso en la Administración Pública. En efecto, la idea de personarse junto al resto de candidatos y quedar en una sala incomunicada durante la jornada, hasta que tenga lugar la puesta de sol, no había sido implementada anteriormente. Es cierto que es la opositora quien planteó esta posibilidad desde el primer momento, pero cabría preguntarse: ¿podría ser una medida que sea implementada en otras administraciones en otros supuestos, aun sin haber propuesta expresamente por el opositor?

¹⁵ Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 15 octubre 2020. Referencia CENDOJ: 47186330012020100664. También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 enero 2020. Referencia CENDOJ: 28079330072020100112.