

TXOSTENA: ALDI BATERAKO ENPLEGUA EGONKORTZEKO HAUTAKETA PROZESUAK ARAUTZEKO OINARRIEN EREDUAREN GARAPENEAN ERABILITAKO IRIZPIDEEN AZALPENAK, ABENDUAREN 28ko 20/2021 LEGEAREN 6. ETA 8. XEDAPEN GEHIGARRIETATIK ERATORRITAKOA

SARRERA:

Txosten honen xedea da azaltzea, Udalek, hala erabakiz gero, Foru Aldundiei emango dieten kudeaketa-mandatua azaltzea da, honako hauek zehazki: abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako aldi baterako enplegua egonkortzeko hautaketa-prozesuak arautzeko oinarrien eredia egiteko erabili izan diren irizpideak.

Esan bezala, EUDELe Udalen esku jartzen duena eredu erabilgarri bat da, eta eredu hori oinarri hartu eta garatuko du, Aldundiek Udalen esku jarriko duten aplikazio informatikoak, euren hautaketa-prozesuen kudeaketa errazteko.

Eredu hori, beraz, Udal bakoitzak egokitu beharko du, eta Udal bakoitzak, bere toki-autonomiaren esparruan, prestatuko beharko ditu deialdi bakoitzerako oinarri espezifikoak.

Ereduak adierazi bezala, egokitzapen eta malgutasun-maila handia du, batez ere berariazko oinarrien ereduaren I. eranskinean. Bertan, deialdi bakoitzean eskatuko beharreko merezimenduen baremoa jasotzen du. Askotariko aukerak daude, eta Udal bakoitzak bere irizpidearen arabera egokitu beharko ditu.

Era berean, esperientziaren balorazioa, orokorra zein espezifikoa, Udal bakoitzak

INFORME EXPLICATIVO DE LOS CRITERIOS UTILIZADOS EN LA ELABORACIÓN DEL MODELO DE BASES REGULADORAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DERIVADOS DE LA DA 6ª Y 8ª DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE

INTRODUCCIÓN:

El presente informe tiene como objeto explicar los criterios utilizados en la elaboración del modelo de bases reguladoras de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de la DA 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, que vayan a ser objeto de encomienda a las Diputaciones Forales por parte de los Ayuntamientos que así lo decidan.

Como decimos, lo que EUDEL pone a disposición de los Ayuntamientos, es un modelo, en el que se va a basar, para su desarrollo, el aplicativo informático que las Diputaciones pondrán a disposición de los Ayuntamientos de cara a facilitar la gestión de sus procesos selectivos.

Este modelo, por lo tanto, deberá ser adaptado por cada Ayuntamiento, que será el que, dentro del marco de la autonomía local, elabore las bases específicas para cada una de sus convocatorias.

Como recoge el modelo, éste tiene un alto grado de adaptación y flexibilidad, principalmente en el apartado Anexo I del modelo de bases específicas, en el que se recoge el baremo de méritos a incluir en cada convocatoria. Se trata de un menú amplio, que cada Ayuntamiento deberá adecuar, en base a su criterio.

Así, la valoración de la experiencia, tanto la general como la específica, está relacionada a

egokitu beharko duen tarte batekin lotuta dago. Azken hori, kasu bakoitzean lan egindako egun bakoitzari zein balio ematea erabakitzen den araberakoa izango da. Gainera, beste eskala, azpi-escala edo kategoria batzuetan izandako esperientziaren balorazioa sartu edo ez erabakitzeko aukera ematen zaie Udalei.

“Titulazioak eta probak gainditzea” izeneko b atalean ere egokitzapen tarte zabala dago. Udal bakoitzak egoki irizitako en hautaketa honako hauetan egin ahal izango du: 10 azpiatal. Horrez gain, azpiatal horietako bakoitzaren baitan ere proposatutako aukeren artean erabaki ahal izango du.

Modu horretan, b.1 atalean adierazitako puntuazioarekin zera baloratzen da: plaza eskuratzeko eskatzen den maila baino goragoko titulu bat izatea. Kasu bakoitzean erabilitako erreferentziatzko azalpena dagokion mailari egokitu beharko zaio (adibidez, plaza C1 azpitaldekoa bada, maila gorena Unibertsitateko Gradua izango da, baina plaza A2 azpitaldekoa bada, maila gorena masterra edo doktoregoa izango da)

Gauza bera gertatzen da, adibidez, b.3 atalean: Udal bakoitzak erabaki ahal izango du zein erakundek emandako edo zein erakundek homologatuko prestakuntza-ikastaroak kontuan hartuko diren.

Jarraian, oinarri arautzaileen eredu egiteko kontuan hartu diren irizpide orokorrak azalduko ditugu.

ENPLEGU PUBLIKOAN BEHIN-BEHINEKOTASUNA MURRIZTEKO PREMIAZKO NEURRIEI BURUZKO LEGEA, ABENDUAREN 28ko 20/2021koa:

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 2. artikulua aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen zabaltzea ezarri du, Herri Administrazioetan dagoen behin-

una horquilla que cada Ayuntamiento deberá adaptar, dependiendo del valor que se decida otorgar al día trabajado en cada caso. Además, se da la opción de elegir incluir, o no, la valoración de la experiencia en otras escalas, subescalas o categorías.

En el apartado b, de “Titulaciones y superación de pruebas”, el margen de adaptabilidad es también muy amplio, pudiendo escoger entre los 10 sub-apartados los que cada Ayuntamiento estime oportunos, en cada caso, e incluso dentro de cada sub-apartado, pudiendo escoger entre las opciones propuestas.

De este modo, en el apartado b.1, lo que se valora con la puntuación señalada es la posesión de un título superior en un nivel al exigido para el acceso a la plaza, debiendo adaptar en cada caso la referencia explicativa al nivel correspondiente en cada caso (si la plaza pertenece al subgrupo C1, el nivel superior será el Grado universitario, por ejemplo, pero si la plaza pertenece al subgrupo A2, el nivel superior será el máster o doctorado).

Lo mismo ocurre, por ejemplo, en el apartado b.3, en el que cada Ayuntamiento podrá decidir las entidades impartidoras u homologadoras de los cursos de formación.

A continuación, explicaremos los criterios generales que se han tenido en cuenta a la hora de la elaboración del modelo de bases reguladoras.

LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO:

El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para

behinekotasun egoerari aurre egiteko berehalako neurri osagarri gisa.

Alde batetik, enplegu publikoa egonkortzeko beste hirugarren prozesu bat baimendu da. Horrela, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.Bat.6 eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.Bat.9 artikuluek araututako egonkortze-prozesuez gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimendu da. Tasa horren barruan egiturazko izaerako plazak egongo dira, plaza horiek Herri Administrazioetan jasotako lanpostuekin, langile taldeekin edo bestelako giza- baliabideen antolaketa-moduekin harremana izanala ez izan, baldin etadagokien aurrekontua izan badute eta, 2020ko abenduaren 31 baino lehen, gutxienez hiru urtetan zehar aldi baterako eta etenik gabe hartuta egon diren lanpostuetakoak baldin badira.

Prozesuek lehia askearen, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publizitatearen printzipioak betetzen direla bermatuko dute, eta horien garapenean administrazioen arteko koordinazioa ahalbidetuko duten neurriak ezarri ahal izango dira.

Administrazio bakoitzaren funtzio publikoari buruzko araudian edota araudi espezifikoan ezarritakoa alde batera utzi gabe, hautaketarako sistema oposizio-lehiaketa izango da, eta lehiaketa-fasean puntuazio osoaren ehuneko berrogeiko balorazioa izango du. Balorazio horretan kontuan hartuko da batez ere kasu bakoitzean administrazioaren alorreko langile gisa kidego, eskala, kategoría edo maila baliokidean izandako esperientzia, eta oposizioetan egindako ariketak ez dira baztertzailak izango Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 37.1 c) artikuluan ezarritako negoziatio kolektiboaren esparruan.

Adierazitako prozesu berri hauetan luzamendurik ez egoteko, egonkortasun-prozesuei buruzko enplegu-eskaintzak 2022ko ekainaren 1a baino lehen onartu eta argitaratu

paliar la situación de temporalidad existente en las Administraciones Públicas.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos

behar dira aldizkari ofizialetan, eta azken horiei dagozkien deialdiak 2022ko abenduaren 31 baino lehen. Prozesuak 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko dira.

Era berean, konpentsazio ekonomikoa aurreikusten da, edonola ere, lanean ari diren bitarteko funtzionarioentzat edo aldi baterako lan-kontratuko langileentzat, baldin eta egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditzen ez badute eta Administrazioaren alorretik kanpo geratuko balira. Konpentsazio ekonomiko hori lanean aritutako urte bakoitzeko hogeitaz eguneko ordainsari finkoen baliokidea izango da, eta urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, hamabi hilabeteko tartea mugarri izanik. Onuradunak bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak izango dira, jardunean egonda ere, egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditu ez izanagatik Administrazioaren alorretik kanpo geratzekotan.

Artikuluarekin batera, hura behar bezala gauzatzeko eta ulertzeko ezinbestekoak diren xedapen batzuk erantsi dira. Garrantzi honetako erreforma batek oso kontuan izan behar du toki-administrazioa, eta hautaketa-prozesuen garapena erraztuko duten neurriak gehitu behar ditu.

Horrela, lehen xedapen gehigarriak aukera ematen du udalerriek, bereziki kudeaketa-gaitasun mugatuagoa dutenek, beren karrerako funtzionarioen edo lan-kontratuko langile finkoen hautaketaren kudeaketa materiala probintzietako aldundiei, kabildoei, uharteetako kontseiluei, udalaz gaindiko erakundeei edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegoetako organo baliokideei agintzeko.

Kasu horretan, sistema honi atxikitako udalerrietako plazak, kategorien, kidegoen, eskalen edo azpieskalen arabera bilduta, aldizkako deialdietan eskainiko dira, eta deialdi horien oinarriak hautaketa hori egiteko

diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo. Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección.

Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección¹. Los municipios

¹Foru Aldundien kudeaketa-mandatuen kasuan, udal bakoitzak onartuko ditu oinarriak, ez baita ari prozesu osoa kudeatzeko ardura aldundiei ematen, baizik eta epaimahai kalifikatzaileari dagokion zatia baino ez.

agintzen zaion Administrazioak¹ onartuko ditu. Udalek, era berean, bitarteko langileen eta aldi baterako lan-kontratuko langileen hautaketaren kudeaketa materiala ere agindu ahal izango dute, baldintza berberetan.

Berariaz, eta toki-eremuan aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen ondorioetarako soilik, lege honen 2. artikuluan xedatutakoaren arabera arautuko dira. Beraz, prozesu horiei ez zaie aplikatuko ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretuaren 8. eta 9. artikuluetan xedatutakoa. Dekretu horrek toki-administrazioako funtzionarioak hautatzeko prozedurak bete behar dituen oinarritzko arauak eta gutxieneko programak ezartzen ditu.

Seigarren xedapen gehigarriak aurreikusten du Herri Administrazioek, salbuespen gisa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren testu bateginaren 61.6 eta 7. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, lehiaketa-sistemaren bidez, 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako eta etenik gabe bete izan diren plazak deitzea, 2.1 artikuluan ezarritako baldintzak betez.

Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu ahal izango dira.

Lehiaketa hori salbuespenezko prozesu gisa hartuta, Konstituzio Auzitegiak kargu eta enplegu publikoetara iristeko berdintasun-printzipioari buruz ezarritako doktrina (EKren 23.2 artikulua) aipatu behar da, salbuespenezko arrazoi objektiboengatik baino ezin baita salbuetsi.

Gainera, sarbide hori berdintasunez antolatu behar da deialdian, arau abstraktu eta orokorren bidez, legearen aurrean herritarren berdintasuna zaintzeko. Hori dela eta, legegileak eta Administrazioak irizpide objektiboetan oinarritutako arauak aukeratu

podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de esta Ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

La **disposición adicional sexta** prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos se realizarán por una sola vez y podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas.

Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones

En el caso de las encomiendas de gestión a las Diputaciones Forales, las bases serán aprobadas por cada uno de los Ayuntamientos, ya que no se está encomendando la gestión de la totalidad del proceso, sino únicamente la parte correspondiente al Tribunal calificador.

behar dituzte, EKren 103.3 artikulua (67/1989KAE-Konstituzio Auzitegiaren Epaia, 27/1991 eta 60/1994) ezartzen dituen merezimendu- eta gaitasun-kanonak oinarri hartuta.

Konstituzio-jurisprudentziaren arabera, Konstituzioaren 23.2 artikuluko kargu eta enplegu publikoetara iristeko berdintasun-printzipioaren urraketarik ez hautemateko bete behar diren baldintzen artean daude, lehenik eta behin, salbuespenezko egoera izatea. Bigarrenik, horrelako prozeduretara behin bakarrik jotzea, bestela, salbuespenezko konponbide izaera galduko litzateke. Eta hirugarrenik, aukera hori lege-mailako arau batean aurreikusita egotea (12/1999 KAE, 1999ko otsailaren 11koa).

Xedapen gehigarri horren bidez, bost urtetik gorako iraupena duten bitarteko langileen jurisprudentzia-kontzeptuari ematen zaio araubesa. Oinarrizko araudia denez, Herri Administrazio guztiei aplikatu behar zaie, eta lurralde osoan berdintasuna bermatzen du.

Lege honetan jasotako aurreikuspenak betetzen ditu Herri Administrazioek bost urte edo gehiagoz aldi baterako betetako plazaarako ohiz kanpoko eta salbuespenezko lehiaketarako deialdia egin ahal izateko aipatutako jurisprudentzia-baldintzak. Eta, gainera, arrazoizkoa, proportzionatua eta ez arbitrarioa da. Enplegua egonkortzeko prozesu horrek 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako eta etenik gabe betetako egiturazko plaza guztiei eragiten die, 2012tik 2015era bitarteko ekitaldietako ez zelako langile berririk sartu, hau da, zero birjarpen-tasen egon zelako. Tasa horien ondorioz, ezinezkoa izan zen une horretan bitarteko erregimenean betetzen ari ziren plazak enplegu publikoko eskaintzetan sartzea.

Zortzigarren xedapen gehigarriaren arabera, gainera, seigarren xedapen gehigarrian jasotako egonkortze-prozesuetan 2016ko urtarrilaren 1a baino lehenago lan-harremana duten langileek aldi baterako betetzen dituzten egiturazko lanpostu hutsak sartuko dira deialdietan.

de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio.

La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

Conforme a la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una

Hamargarren xedapen gehigarria Legea Nafarroako Foru Komunitateari eta Euskal Autonomia Erkidegoari aplikatzeari buruzkoa da.

Deitutako aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak arintzeko iragarritako asmoaren barruan, lehen xedapen iragankorrak aurreikusten du 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.Bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.Bat.9 artikuluan aurreikusitako aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen esparruan onartutako enplegu publikoaren eskaintzetan sartutako plaza betetzeko hautaketa-prozesuak 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko direla.

PROZESU MUGATUAK GAUZATZEKO EZINTASUNA

Nabarmendu behar da abenduaren 28ko 20/2021 Legeak berariaz jasotzen duela prozedurak «lehia askearen» mende jartzea, eta horrek esan nahi du ezin zaiola inolako mugarik ezarri karrerako funtzionarioen lehiari prozedura horietan, bereziki seigarren xedapen gehigarritik eratorritakoetan. Gainera, prozedura horietan baloratu beharreko merezimendu gisa deialdia egin duen administrazioan emandakoak bakarrik sartzen badira, horiek erabat deusezak izango lirатеke, izan ere prozesu mugatu bihurtuko lirатеkeelako une horretan bertan, eta hori Konstituzioaren aurkakoa da.

Horri dagokionez, interesgarria da Auzitegi Gorenak, Administrazioarekiko Auzibideen Salak, 2013ko irailaren 25ean emandako epaia (1739/2012 errek.). Nahiz eta Osasun Zerbitzuetako estatutupeko langileei buruzkoa izan, auzitegiak adierazi zuen hautagai bat ezin dela berriro saiatu bere kidego, eskala edo lan-kategoria berean sartzen, baina ezerk ez diola eragozten beste batzuetara sartzea hainbat

relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

La disposición adicional décima se refiere a la aplicación de la Ley a la comunidad Foral de Navarra y a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Dentro de lo anunciada pretensión de agilizar los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados, la disposición transitoria primera prevé que los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

IMPOSIBILIDAD DE LLEVAR A CABO PROCESOS RESTRINGIDOS

Es preciso destacar que, la ley 20/2021, de 28 de diciembre, recoge de forma expresa el sometimiento de los procedimientos a la «libre concurrencia», lo que supone que no se puede establecer limitación alguna a la concurrencia de funcionarios de carrera a estos procedimientos, especialmente los derivados de la disposición adicional sexta, y si en estos procedimientos se incorporan solo como méritos a valorar los prestados en la administración convocante, estos resultarían nulos de pleno derecho por constituirse de facto en procesos restringidos, lo que resulta inconstitucional.

A este respecto resulta de interés la sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo contencioso, de 25 de septiembre de 2013 (rec.1739/2012), aunque referida al personal estatutario de los Servicios de Salud, el tribunal declaró que un aspirante no puede volver a intentar acceder a su mismo cuerpo, escala o categoría laboral a los que ya pertenece, pero nada le impide acceder a otros en

administrazio publikotan. (126/2008 KAE, urriaren 27koa).

Gainera, «lehia askearen» nahitaezko ondorio hori berresten du, lege-erregulazio horietan guztietan, aplikazio-eremu zehatzaren mugaketaren erreferentzia ez baita pertsonengan zentratzen, aldi baterako okupatutako «plazetan» baizik, deialdiaren unean edo aurretik plaza horiek bete dituzten pertsonak alde batera utzita. Horrek esan nahi du arau-esparru honetan guztian salbuespen subjektiboa erabat baztertuta geratu dela formalki.²

BALORAZIO IRIZPIDEAK IRAUPEN LUZEKO ENPLEGUA EGONKORTZEKO SALBUESPENEZKO DEIALDIAN

Legearen 2.1. artikulutik eratorritako prozesuei buruzkoa da Legearen 2.4 artikulua. Artikulu horrek ezartzen du *“lehiaketa-oposizioa izango dela hautaketa-sistema, eta lehiaketa-fasean puntuazio osoaren ehuneko berrogeiko balorazioa izango duela. Balorazio horretan, batez ere, kasuan kasuko kidego, eskala, kategoria edo baliokidean izandako esperientzia hartuko da kontuan, eta litekeena da oposizio-fasean egindako ariketak baztertzailak ez izatea (...)”*

Hala ere, Legeak berak ez du ezer esaten 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako lehiaketa-prozesuei buruz, horietan baloratu beharreko merezimenduen haztapenari dagokionez.

“Seigarren xedapen gehigarria. Iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko

diferentes administraciones públicas. (STC 126/2008, de 27 de octubre).

Además, confirma esta conclusión de la obligada «libre concurrencia», el hecho de que, en todas estas regulaciones legales, la referencia de delimitación de su ámbito de aplicación concreto se centra no en las personas, sino en las «plazas» ocupadas temporalmente, con independencia de las personas que las haya ocupado en el momento de la convocatoria o con anterioridad, esto supone que en todo este marco normativo la excepcionalidad subjetiva formalmente ha quedado excluida totalmente.²

CRITERIOS DE VALORACIÓN EN LA CONVOCATORIA EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO DE LARGA DURACIÓN

El artículo 2.4 de la Ley se refiere a los procesos derivados del artículo 2.1. de la misma, cuando establece que *“el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición (...)”*

Sin embargo, nada dice la propia Ley de los procesos de concurso derivados de las Disposiciones adicionales 6ª y 8ª, en cuanto a la ponderación de los méritos a valorar en los mismos.

“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo

²Txostena-Informe: *“La conflictiva regulación y los límites en la aplicación de la «supuesta» excepcionalidad en los procesos de estabilización. Especial referencia a las disposiciones adicionales sexta y octava”*

Wolters Kluwer, Udalen aholkularia. 6943/2022 LEGEA. Jorge Fondevila Antolín. Zuzenbidean doktorea. Lehendakaritza, Herrizaingo, Justizia eta Kanpo Harremanetarako Saileko Aholkularitza Juridikoko burua. Kantabriako Gobernu.

El Consultor de los Ayuntamientos, Wolters Kluwer. LA LEY 6943/2022. Jorge Fondevila Antolín. Doctor en Derecho. Jefe de la Asesoría Jurídica Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior. Gobierno de Cantabria.

salbuespenezko deialdia. *Administrazio publikoek, salbuespenez eta EPOELTB-Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratuaren 61.6 eta 7 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, lehiaketa bidez deituko dituzte, 2.1 artikuluan ezarritako baldintzak betez, 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako eta etenik gabe betetako plaza. Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu ahal izango dira, eta, betiere, arau honetan ezarritako epeak errespetatuko dituzte.*”

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Autonomia Erkidegoen eta Toki Entitateen jarduerak. EPOELTBren eta lege honetan ezarritakoaren esparruan, Autonomia Erkidegoetako, Foru eta Toki Entitateen administrazioak egonkortasun-prozesuak garatuko ditu, eta lege honetan aurreikusitakoaren arabera, akordioak egingo ditu sindikatuekin, arau honetan ezarritako behin-behinekotasuna murrizteko helburua lortzeko.

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren kidegoei eta eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legearen lehenengo eta bigarren xedapen gehigarrietan, 2.2 artikulua arabera, Euskal Funtzio Publikoari buruzko ekainaren 6ko 6/1989 Legearen aplikazio-eremuko administrazio publikoari aplikatzekoak direnetan, euskal administrazioetan enplegua finkatzeko prozesuak arautzea aurreikusi da.

Kasu honetan, berriro ere erregulazio zehatzagoa dugu *“enplegua finkatzeko prozesu berezi”* deritzenei dagokienez. Prozesu horiek lehiaketa-oposizio gisakoak izango dira. Aitzitik, *“finkatze-prozesu berezi”* direlakoetan, Legeak aukera bakarra ezartzen du: administrazioek *“euskal funtzio publikoan sartzeko salbuespen gisa enplegua finkatzeko prozesu bereziak lehiaketa-sistemaren bidez egin ahal izatea, betiere enplegu publikoari*

temporal de larga duración. Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”

“Disposición adicional novena. Actuaciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.”

Por otro lado, la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en sus Disposiciones adicionales primera y segunda, de aplicación, de acuerdo a su artículo 2.2, a las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 6/1989, de 6 de junio, de la Función Pública Vasca, contempla la regulación de los procesos de consolidación de empleo en las administraciones vascas.

En este caso, volvemos a encontrarnos con una regulación más detallada en lo que se refiere a los *“procesos especiales de consolidación de empleo”*, que adoptarán la forma de concurso-oposición, mientras que en los *“procesos excepcionales de consolidación”*, la Ley únicamente establece la posibilidad de que las administraciones puedan realizar, *“con carácter excepcional, procesos especiales de consolidación de empleo para el acceso a la función pública vasca a través del sistema de*

buruzko Estatuko oinarrizko legerian xedatutakoaren esparruan”.

Lege autonomikoa Estatuko Legearen aurretik onartu zen, eta aztertutakoaren arabera, ez du berariazko erregulaziorik planteatzen lehiaketa-sistemaren bidez garatu beharreko prozesuetarako.

Hori horrela izanik, prozesu horietan kontuan hartu beharreko merezimenduak zehazterakoan aztergaiari buruzko araudia eta jurisprudenzia aztertu behar ditugu, bai eta horietako bakoitzaren haztapena ere.

Horren harira, Kode Zibilaren 4.1 artikulua honako hau adierazi du: *“1. Arauak berdin aplikatuko dira, berariazko balizko kasu bat kontuan hartu ez badute ere, antzeko kasuren bat arautzen baldin badute.”*

ESPERIENTZIA PROFESIONALA MERITU GISA IRAUPEN LUZERAKO ENPLEGUA EGONKORTZEKO EZOHIKO PROZESU-ETAN

Ezbairik gabe, lan-esperientzia kontuan hartzea meritu egokitzat jo izan da Herri Administrazioetarako langileen hautaketa-prozesuetan. Izan ere, eskarmentuaren bidez garatutako benetako zerbitzu-denborak agerian jar ditzake funtzio publiko jakin bat garatzeko trebezia edo gaitasuna. Eta are gehiago, hizpide ditugun prozesuetan eta horien gisakoetan (107/2003 KAE, ekainaren 2koa).

“Aldi baterako enplegu publikoa finkatzeko helburua ezin da alde aurretik Konstituzioaren arabera legez kontraktatzat jo. Izan ere, enpleguan egonkortasuna lortu nahi du agindutako zereginak behar bezala betetzen denbora gehiago edo gutxiago daramatenentzat. Eta, beraz, ez da ere legez kontrakoa lehiaketa-fasean parte hartzen

concurso, en el marco de lo dispuesto en la legislación básica estatal sobre el empleo público”.

Se da la circunstancia que la Ley autonómica se aprobó con anterioridad a la Ley estatal, que, tal y como hemos analizado, no contempla regulación específica para los procesos que se deberán desarrollar por el sistema del concurso.

Siendo así, debemos analizar tanto la normativa como la jurisprudencia relativa a la materia que nos ocupa, a la hora de determinar los méritos a valorar en estos procesos, así como la ponderación de cada uno de ellos.

En este sentido, el artículo 4.1. del Código Civil señala que *“1. Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón.”*

LA EXPERIENCIA PROFESIONAL, COMO MÉRITO, EN LOS PROCESOS EXCEPCIONALES DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO DE LARGA DURACIÓN

Ciertamente, la valoración de la experiencia profesional ha sido considerada como un mérito apropiado para ser valorado en procesos de selección de personal en las Administraciones Públicas dado que el tiempo efectivo de servicios puede poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar una determinada función pública. Máxime, en procesos de la naturaleza a los que nos estamos refiriendo (STC 107/2003, de 2 de junio).

“La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de

du ten langileek emandako zerbitzuak aurretiazko esperientzia gisa baloratzea ere.”

“Hortaz, antzinasuna edo aurretiazko esperientzia merezimendutzat hartzea ezin da neurri arbitrario, neurrigabe edo arrazoigabetzat jo, aldi baterako enplegua finkatzeko helburu horri dagokionez. Eta, benetan desberdintasuna ezartzen badu ere, hori interes publiko zilegi baten arabera ezartzen da, eta bere helburua ez da funtzio publikoan sartzeko benetako aukera inori kendu eta baztertzea.”

Ez dirudi horri eragozpenik jarri behar zaionik, eta Konstituzio Auzitegiak eta Auzitegi Gorenak behin eta berriz nabarmendu dute haren balioa.

Hala ere, merezimendu hori deialdiaren oinarrietan islatzeko moduak, noski, askea eta mugatu gabea izan behar da (38/2021 KAE, otsailaren 18koa). Hau da, saihestu egin behar du oso modu berezi eta zehatzean egitea, baztertzailatzat har daitekeelako eta pertsona baten edo pertsona-talde baten mesederako izan daitekeelako (67/1989 KAE, apirilaren 18koa). Are gehiago, hautagai batzuk baztertuko dituen eskakizun gisa sartu (60/1994 KAE, martxoaren 31koa). Eta ezin dute berdintasun-printzipioa urratzen duten erreferentzia zehatz eta banakakoak jaso (73/1998 KAE, martxoaren 31koa). Azken batean, elementu horrek hautagaien merezimendua eta gaitasuna zehazteko duen balioa onartuta, ez da iruzurrez erabili behar. Izan ere, Konstituzio Auzitegiak berariaz dioen bezala, hauxe da kontuan hartu beharrekoa:

“Laburbilduz, EK-Espainiar Konstituzioaren 23.2 artikulua bermatzen du prozesu horiek arautzen dituzten arauak ez dutela parte-hartzaileen artean desberdintasunik ezartzen, justifikazio objektiborik eta arrazoizkorik ez duena. Eta ez direla neurritz kanpokoak ere. Eta funtzio publikoan sartzeko baldintzak eta hautaketa-irizpideak orokorrak eta abstraktuak dira, eta, gainera, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak kontuan hartzen dituzte.”

valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado”.

“La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque, efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública”.

Nada parece que haya que objetar a ello y, tanto el Tribunal Constitucional, como el Tribunal Supremo lo han subrayado resaltando su validez en forma reiterada.

No obstante, la forma en que se plasme dicho mérito en las bases de la convocatoria, que por supuesto ha de ser libre y no restringida (STC 38/2021, de 18 de febrero), ha de evitar que se realice de forma tan singular y concreta que pueda considerarse discriminatoria por favorecedora de una persona o un grupo de personas (STC 67/1989, de 18 de abril), o que se articule como un requisito excluyente (STC 60/1994, de 28 de febrero), o que se contengan referencias individualizadas y concretas que lesionen el principio de igualdad (STC 73/1998, de 31 de marzo). En definitiva, que admitiendo el valor de dicho elemento para determinar el mérito y la capacidad de los candidatos, no se utilice en forma fraudulenta y es que, como expresamente dice el Tribunal Constitucional, todo se reduce a tener en cuenta que:

En definitiva, a modo de síntesis, el art. 23.2 CE garantiza que las normas que regulan estos procesos no establezcan diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y abstractos, y además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad”

Gure kasuan, gainera, kontuan hartu behar da esperientzia profesionalak merezimendu guztien gainean duen pisua. Izan ere, Epaimahaiak berak adierazten duen bezala, alde batetik, *“berdintasun-baldintzetan sartzearen eta, bestetik, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera sartzearen arteko konexioak, lehiakideen arteko tratu irrazional edo arbitrarioaren desberdintasuna saihesteko (60/1994 KAE, otsailaren 28koa, 4. OJ-Oinarri Juridikoa), merezimendu jakin bati emandako balorazioa kontrolatzera eraman behar gaitu. Izan ere, esperientzia profesionalak ezin du beste pertsonen lehiatzeko aukera baztertzen duen baldintza bihurtu behar, ezta onargarri-tasunaren muga gainditzen duen dimentsio kuantitatiborik eduki behar”* [KAEak: 67/1989 apirilaren 18koa, 4. OJ, 185/1994 ekainaren 20koa, 6. OJ, eta 73/1998, martxoaren 31koa.]”

Egia da horrelako prozesuetan nolabaiteko abantaila konparatibo bat onartzen dela, baina ezin da bihurtu deialdia egin duen administratziotik kanpoko pertsonen edo sektore publikoan aurretik zerbitzurik eman ez dutenek enplegua ezin lortzea. Beraz, Administrazioako aldi baterako langileei emandako lehiarako abantaila dakarren enplegu publikora berdintasunez iristeko eskubidearen muga proportzionaltasunaren marjinetan kokatu behar da (Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2020ko urtarrilaren 20ko epaia, 535/2019 errek.).

Hau da, gainera, **puntuazioak proportzionatua izan behar du**. Badakigu ez dela hala, ezta hemen aztertzen ari garen salbuespenezko prozesua denean ere, % 45etik gorakoa denean, batez ere lehiaketa-fase hori baztertzaila bada eta oposizio-faserako sarbideari betoa jartzen bazaio (27/2012 KAE, martxoaren 1ekoa). Hala da proportzionatutzat hartzen da gehieneko puntuazioaren % 27,58 baino ez bada (107/2003 KAE, ekainaren 2koa) edo azken puntuazio horren % 31,57 baino ez bada (185/1994 KAE, ekainaren 20koa). Era berean,

En nuestro caso, además, es preciso tener en cuenta el peso de la experiencia profesional sobre el conjunto de los méritos ya que como indica el propio Tribunal la *“conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una diferencia de trato irrazional o arbitraria entre los concursantes (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto ya que, en el caso concreto de la experiencia profesional, ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable [SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6 c), y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3 b)]”*.

Bien es cierto que en este tipo de procesos se admite cierta ventaja comparativa que, sin embargo, no puede traducirse en una imposibilidad de acceso al empleo por parte de personas ajenas a la Administración convocante, o que no han prestado servicios con anterioridad en el sector público, de modo que la limitación del derecho al acceso al empleo público en condiciones de igualdad que representa la ventaja competitiva concedida a los empleados temporales de la Administración debe de ubicarse en los márgenes de la proporcionalidad (STSJ de Andalucía de 20 de enero de 2020, rec. 535/2019).

Es decir, además, **la puntuación ha de ser proporcionada**. Sabemos que no lo es, inclusive cuando se trata de un proceso excepcional como el que aquí se analiza, cuando es superior al 45% sobre todo si esa fase de Concurso es eliminatoria vetando el acceso a la fase de oposición (STC 27/2012, de 1 de marzo). Lo es, al parecer, si solo supone el 27'58% de la puntuación máxima (STC 107/2003, de 2 de junio) o del 31'57 sobre esa puntuación final (STC 185/1994, de 20 de junio). Cabe hacernos eco, asimismo, de

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 2019ko otsailaren 7ko epaia (1744/2018 erreka.) jaso nahi dugu. Bertan, alderdi zehatz horri buruzko funtsezko bi gai jorratzen dira. Honako honetan jorratzen duen gaia hauxe da: ea bitarteko langileei lehiaketa-fasean Unibertsitate Konplutensean bakarrik emandako zerbitzuak baloratzeak eta balorazio horrek hautaketa-prozesuaren fase osoan duen garrantziak, eragozten duten ala ez, deialdia egin duen Unibertsitatearen alde aurreko zerbitzu-prestazio hori ez duten hautagaiek hautaketa-prozesua gainditu eta deitutako plazetako bat lortzea. Madrilgo Justizia A.N.aren ustez, tratudesberdintasuna proportzionatua, orekatua, objektiboa eta arrazoizkoa da, merezimendu-eta gaitasun-printzipioetan oinarritua, eta honako alderdi hauek hartzen ditu kontuan: lehenik, oposizioaren aurreko faseak 50 puntuko balioa zuen guztira; bigarrenik, lehiaketa-fasean lor zitekeen gehieneko puntuazioa 22 puntukoa zen, eta horietako bi esperientziaz bestelako bi era desberdinen bidez lor zitezkeen; eta, hiru-garrenik, oposizio-fasea gainditzeko gutxienez 25 puntu lortu behar ziren, eta, beraz, zerbitzu konputagarriak zituen bitarteko bat prozesutik kanpo gera zitezkeen, baldin eta oposizioaren aurreko fasea gainditzen ez bazuen.

Araudi-sistemari erreparaturaz gero, eta 20/2021 Legearen 2.4 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, honako arau hauek ondorioztatzen dira egiten diren lehiaketa-oposizioko prozeduretarako:

- Lehiaketa-fasea puntuazio osoaren ehuneko berrogei izan daiteke.
- Horretan, batez ere kontuan hartuko da kasuan kasuko kidego, eskala, kategoria edo maila baliokidean izandako esperientzia; gero, alde batetik, ezin dira soilik kontuan hartu ehuneko hori betetzeko alde aurretik emandako zerbitzuak, eta, bestetik, dagokion ehunekoa negoziazio kolektiboko prozesuan gauzatu behar da.
- Komeni da aipatzea, halaber, Estatuko zerbitzu juridikoek hartutako erabakien legezkotasunari buruz egiten diren

la STSJ de Madrid de 7 febrero de 2019 (rec. 1744/2018), en la que se aborda dos cuestiones esenciales respecto de este concreto aspecto. En ésta se trata la cuestión de si el hecho de que únicamente se valoren en la fase de concurso los servicios prestados en la Universidad Complutense al personal interino y el peso que dicha valoración tiene en la fase total del proceso selectivo, impide o no que terceros carentes de esa prestación previa de servicios de la Universidad convocante puedan superar el proceso selectivo y obtener una de las plazas convocadas. El TSJ de Madrid entiende que la diferencia de trato es proporcionada, equilibrada, objetiva y razonable, basada en los principios de mérito y capacidad, atendiendo a los siguientes extremos: la fase previa de oposición tenía un valor total de 50 puntos; en segundo lugar, el máximo que se podía obtener en la fase de concurso eran 22 puntos, dos de los cuales se podían obtener por medios distintos a la experiencia; y tercero que, para superar la fase de oposición había que obtener un mínimo de 25 puntos, de forma que incluso un interino con servicios computables podría quedarse fuera del proceso si no aprobaba la fase previa de oposición.

Si atendemos al sistema normativo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, se deducen las siguientes reglas para los procedimientos de concurso-oposición que se celebren:

- La fase de concurso puede representar un cuarenta por ciento de la puntuación total.
- En ésta se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, luego, de un lado, no puede tenerse en cuenta únicamente los servicios previos prestados para cubrir ese porcentaje, y de otro, el porcentaje correspondiente ha de aquilatarse en el proceso de negociación colectiva.
- Conviene referirse también, por la importancia que seguramente tenga

errekerimenduak baloratzera joan jarraitu beharreko irizpideei dagokienez, ziurrenik izango duen garrantziagatik. Bestek beste, Funtzio Publikoko Estatuko Idazkaritzaren Ebazpen ospetsuak, prozesu horiek egiteko irizpide komunak ezartzen dituenak. Ebazpen horrek, bi aholku ditu (zehazki honela dio: “komenigarria izan daiteke”), hau da:

- Baloratu beharreko zerbitzuak lanbide-kategoria edo funtzionarioen kidego berari dagozkionak baino ez izatea, edo, gutxienez, graduazio bat egotea, mailakatze edo kidego berean emandako zerbitzuak neurri handiagoan baloratzeko aukera ematen duena.
- Lan edo eginkizun jakin baterako ez dela egokia puntuazioa bereiztea zerbitzuak eman ziren Administrazioaren arabera, kontrakoa justifikatzen duten inguruabar objektiboak daudenean izan ezik, eta hori negoziatio kolektiboan adostu izanez gero. Aitzitik, Auzitegi Gorenaren 2019ko ekainaren 24ko epaiak (Administrazio-arekiko Auzibideen Sala, 4. sekzioa, 878/2019) justifikatzen du alde aurreko esperientziak balorazio desberdina izan dezakeela, deialdia egin duen administrazioan edo beste batean eskuratutakoaren arabera. Epaimahaiak honako hau jaso du: «ez dirudi arbitrarioa denik Administrazioan alde aurretik izandako esperientziari puntuazio desberdina ematea, deitutako plazari dagokion Administrazioan edo beste batean eskuratu den kontuan hartuta. Batoren eta bestearen artean elementu komunak egon arren, ez dago zalantzarik dagokion antolamendu- eta funtzio-testuingurua ez dela berdina, eta, printzipioz, ez datozela bat ez eskumenak, ez funtzioak, ez aplikatu beharreko araudia. Beraz, alde horiek tarteko, ez da zentzugabea puntuazioa ere desberdintzea».

Lehiaketa bidez egiten diren aldi baterako enplegua finkatzeko prozedurei dagokienez, 20/2021 Legeak ez du inolako irizpiderik eman,

respecto de los criterios a seguir por los servicios jurídicos del Estado a la hora de valorar los requerimientos que en su caso se realicen sobre la legalidad de los acuerdos adoptados, que la célebre Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se establecen criterios comunes para la realización de estos procesos, contiene dos consejos (“*puede resultar conveniente*” dice expresamente), a saber:

- Que los servicios prestados a valorar sean únicamente los correspondientes a la misma categoría profesional o cuerpo de funcionarios, o al menos que exista una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo.
- Que para un mismo tipo de trabajo o funciones concretas no procede diferenciar la puntuación dependiendo de la Administración para la que se prestaron los servicios, salvo que existan circunstancias objetivas que justifiquen lo contrario y así se hubiera acordado en negociación colectiva. Por el contrario, en la STS de 24 de junio de 2019, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a, núm. 878/2019, justifica que la experiencia previa pueda tener una valoración distinta según se haya adquirido en la Administración convocante o en otra distinta. Dirá el Tribunal que «no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación».

eta, beraz, gogorarazi behar da, edonola ere, eta oposizio-lehiaketa bidez gauzatutako prozeduretan gertatzen den bezala, ezin izango dela soilik kontuan hartu aurretiazko esperientzia profesionala, horrela eginez gero, praktikan prozesu mugatu bihurtuko genukeelako (83/2000 KAE).

Konstituzio Auzitegiak onartu izan du Herri Administrazioan izandako esperientzia merezimendu gisa baloratzea ez dela berdintasun-printzipioaren aurkakoa. Hala ere, komeni da zehaztea doktrina hori bereziki finkatuta dagoela esperientzia hori ematen dutenen eta esperientzia hori ematen ez dutenen arteko kontrastea ebazteko. Horregatik, ez da zuzenean aplikagarria, administrazio batean eskuratutako esperientziari beste batzuen aldean eman behar zaion lehentasuna erabakitzeke. Horren froga ona da Konstituzio Auzitegiaren irailaren 27ko 281/1993 Epaia honako hau adierazi zuena:

"Eta justifikatu gabeko desberdintasuna da, hain zuzen ere, orain epaitzen ari garen baremoan jasotakoa. Izan ere, lehiakideek esperientzia jakin bat lortu duten udalaren arabera bereiztea, eta ez esperientzia bera oinarri hartzea, esperientzia hori hartu duen Udala edozein izanda ere, ez da arrazoizko irizpidea, Konstituzioaren berdintasun-printzipioarekin bateragarria dena. Are gehiago adierazi behar da: irizpide ebaluatzaile horrekin agerian geratzen da lehiaketa horretan pertsona jakin batzuen alde egiteko asmo argia dagoela, eta, esperientzia bera izanik beste udal batzuetan esperientzia hori eskuratu duten pertsonen kaltetan ari direla – Konstituzioan onartezinak direnak –".

*"Hala ere, **berdintasun-printzipio konstituzionalaren aurka doa, merezimendu-lehiaketa batean, autoan aipatutako lehiaketan bezala, zenbait administrazio-lanpostutan lortutako esperientziaren inguruan egituratzen denean, udal jakin batean (deialdia egin duen Udalean) **kategoria jakin bat (deitutako lanpostuena) betetzeak ordezkatzeko duen esperientziari neurritz kanpo lehentasuna*****

En cuanto a los procedimientos de consolidación de empleo temporal que se lleven a cabo mediante concurso la Ley 20/2021 no aporta criterio alguno por lo que solo cabe recordar que, en cualquier caso, y como sucede ya en los procedimientos llevados a cabo mediante concurso-oposición **no podrá solo tenerse en cuenta la experiencia profesional previa** ya que, de facto, lo convertiríamos en un proceso restringido (STC 83/2000).

El Tribunal Constitucional viene aceptando que valorar la experiencia en la Administración Pública como mérito no es contrario al principio de igualdad, si bien resulta conveniente precisar que se trata de una doctrina principalmente sentada para resolver el contraste entre quienes aportan esa experiencia y quienes no la aportan que, por eso, no es directamente aplicable para decidir la prioridad que debe darse a la experiencia adquirida en una administración frente a otras; y buena prueba de ello es que la STC 281/1993, de 27 de septiembre, se pronunció en el siguiente sentido:

"Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento –constitucionalmente inaceptables– de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos".

*"Con todo **contraría abiertamente el principio constitucional de igualdad** el que en un concurso de méritos que, como el de autos, se articula alrededor de la experiencia adquirida en diversos puestos administrativos, se prime desafortadamente y de manera*

ematea eta –eta lehiaketaren azken emaitzan erabakigarria izatearen ondorioarekin–.

Ondorio horietarako, bai Auzitegi Gorenaren Epaiak (2011ko maiatzaren 18koa, 3013/2008 errek.), hala nola Justizia Auzitegi Nagusiak (Errioxako Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaiak, 2018ko uztailaren 5ekoa, 79/2018 errek.) azpimarratu dute garrantzitsuena garatzen diren funtzioak direla, eta ez zerbitzu horiek ematen diren Administrazioa.

Lehenengoan honako hau arrazoituko litzateke:

“Gai hori ebazteko, bi premisa hauek hartu behar dira kontuan: batetik, baloratutako esperientziari edo zerbitzuei dagokien Administrazioa zein den ez dela kontuan hartuko, alderatzen diren lanpostuen eginkizun funtzionalean ere desberdintasunak daudela agertzen ez den bitartean. Eta, bestetik, Oinarri horiek egiten dituen Administrazioari dagokiola tratu desberdina xedatzeko kontuan hartutako elementu bereizgarriak zehaztea eta justifikatzea.”

Aipatzen den bigarrean zalantzan jartzen zen, batetik, Logroñoko Udalean gizarte-langile gisa emandako zerbitzuak neurritz kanpo gainbaloratu izana, beste edozein administrazio publikotan ere gizarte-langile gisa emandako zerbitzuei dagokienez, Logroñoko Udalean izan ezik, bai eta beste edozein administrazio publikotan funtzionario edo lan-kontratuko langile gisa emandako zerbitzuei dagokienez ere, lehen zenbatutakoak izan ezik. Bestalde, enpresa pribatuan edo elkarteetan emandako zerbitzuengatik egon zitezkeen merezimenduak alde batera uzten ziren, eta hori, apelatzailearen ustez, lanbide horren berezko ezaugarria zen.

Bada, Errioxako Auzitegiak hainbat zentzuzko adierazpen egin zituen. Alde batetik, nabarmentzekoa da lehiaketa-fasean

desproporcionada -y con la consecuencia de hacerlo determinante del resultado último del concurso- la experiencia representada por el desempeño de una determinada categoría (la de los puestos convocados) en un determinado Ayuntamiento (el convocante)”

A estos efectos, tanto el Tribunal Supremo (STS 18 de mayo de 2011, rec. 3013/2008), como los Tribunales Superiores de Justicia (STSJ de la Rioja de 5 de julio de 2018, rec. 79/2018) han hecho hincapié en esta cuestión subrayando que lo importante son las funciones que se desarrollan y no la Administración en que se produce esa prestación de servicios.

En la primera se razonaría que:

“Para resolver dicha cuestión deben tenerse en cuenta estas dos premisas: que la distinta Administración a que corresponda la experiencia o servicios valorados será indiferente mientras no conste que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación; y que es a la Administración autora de esa Base a la que incumbe la carga de concretar y justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer el trato desigual”.

En la segunda que se cita se cuestionaba: de un lado, la sobrevaloración de forma desproporcionada de los servicios prestados como Trabajador Social en el Ayuntamiento de Logroño, en relación con los servicios prestados también como Trabajador Social en cualquier otra Administración Pública, excepto el Ayuntamiento de Logroño, así como en relación con los servicios prestados como personal funcionario o laboral en cualquiera otra Administración Pública, excepto los computados anteriormente; de otro, se obviaba posibles méritos por servicios prestados en la empresa privada o asociacional, lo que, a juicio del apelante, era algo característico de esa profesión.

Pues bien, el Tribunal de La Rioja realiza varias declaraciones absolutamente razonables. De

puntuagarritzat jotzen diren merezimenduen zehaztapena eta haztapena administrazio bakoitzak har dezakeen hautazko erabakia dela, nahiz eta merezimendu baloragarritzat bakarrik har daitezkeen egin beharreko zerbitzuarekin lotura zuzena dutenak. Eta, merezimendu bakoitzari dagokion haztapenak arazoizkoa eta neurrizkoa izan behar duela. Bestetik, Administrazioari dagokiola tratu-desberdintasunak izateko kontuan hartzen dituen arrazoiak frogatzea, bai eta arrazoi horiek zilegizko helburuei erantzuten dietela eta ezarritako desberdintasunekiko proportzional-tasun-erlazio arazoizkoa dutela ere. Kasu zehatzari dagokionez, honako hau arrazoitu du:

“Auzibideen Sala honek, deialdia egin duen administrazioaren zehaztapenik ez dagoenez, ez ditu hautematen hiriaren eta haren gizarte-problematikaren ezagutzarekin lotutako inguruabar zehatzak, zeinak justifikatzen duten balorazio handiagoa egitea eta egiten den proportzioan, Logroñoko Udalean gizarte-langile gisa emandako zerbitzuei, deialdia egin duen Udala ez den beste Administrazio Publiko batzuetan emandako zerbitzuekin alderatuta.

Hiria eta haren gizarte-problematika ezagututa, ezin da jakin zergatik, 11 puntu lortzeko, Logroñoko Udalean zerbitzuak eman dituen gizarte-langile batek 9 urte baino gehiago eman behar dituen eta beste administrazio publiko batean lan egin duen batek 36 urte behar dituen.

Hala ere, eremu pribatuan emandako zerbitzuei dagokienez, Salakez ditu onartzen Elkargo apelatzailearen argudioak. Izan ere, ez du zehazten zein den Administrazioa ez den beste eremu batzuetan (zehazki, enpresa pribatuan edo elkarteen jardueratan) garatutako lan-jardueraren eduki funtzionala, eta horrek ezinezko egiten du alegatutako proportzionaltasunik eta objektibotasunik eza antzematea.

Hala ere, azkenaldian, **Administrazioarekin adeitsuagoa den jurisprudentzia batek bideragarritasuna onartu izan du deialdia**

un lado, destaca que la determinación y ponderación de los méritos que se consideran puntuables en la fase de concurso es una decisión discrecional, aunque sólo es lícito considerar como méritos valorables los que tienen relación directa con el servicio a desempeñar y la ponderación relativa a cada mérito ha de ser razonable y proporcionada. Por otro, que corresponde a la Administración la carga de demostrar tanto las razones que toma en consideración para disponer diferencias de trato, como que dichas razones responden a finalidades legítimas y guardan una razonable relación de proporcionalidad con las diferencias que hayan sido establecidas. Y ya con relación al caso concreto razona que:

*“La Sala, a falta de su concreción por parte de la Administración convocante, no aprecia las concretas circunstancias, relacionadas con el conocimiento de la ciudad y de su problemática social, que justifican una mayor valoración, **en la proporción que se hace**, de los servicios prestados como Trabajador Social en el Ayuntamiento de Logroño respecto de los prestados en otras Administraciones Públicas distintas del Ayuntamiento convocante.*

El conocimiento de la ciudad y de su problemática social no permite conocer la razón por la que, para llegar a una puntuación de 11, un Trabajador Social que haya prestado servicios en el Ayuntamiento de Logroño precise hacerlo durante algo más de 9 años y uno que lo haya hecho en otra Administración Pública precise 36 años.

Ahora bien, respecto de los servicios prestados en el ámbito privado, la Sala no acepta, sin embargo, los argumentos del Colegio apelante pues no concreta cuál es el contenido funcional de la actividad laboral desarrollada en ámbitos distintos de la Administración, concretamente empresa privada o actividad de la asociación, omisión que hace imposible apreciar la falta de proporcionalidad y de objetividad alegada.

No obstante, y en los últimos tiempos **una jurisprudencia más deferente con la Administración ha venido admitiendo la**

egin duen Administrazioan eta beste administrazio batzuetan emandako zerbitzuengatik puntuazioaren bereizketan, batez ere bereizketa hori enplegua egonkortzeko prozesuei buruzkoa bada (Murtziako Justizia Auzitegi Gorenaren 2020ko urriaren 5eko epaia, 243/2019 erre. eta 2019ko ekainaren 24ko 878/2019 Epaia, Administrazioarekiko Auzibideen Sala, 4. sekzioa, lehen aipatua).

Ez da gauza bera gertatzen eremu pribatuan garatutako zerbitzuekin. Auzitegi Gorenaren 2019ko uztailaren 5eko epaiak (173/2018 erre.) dioenez, *“jurisprudenzian etengabe jotzen da justifikatutzat puntuazio handiagoa ematea administrazio bereko eta sartu nahi den kidego bereko zerbitzuetan edo lanpostuetan beste administrazio batzuetan izandakoek baino, eta, **bereziki, administrazio publikoetatik kanpo izandakoek baino**”* [1492/2016 epaia, ekainaren 21ekoa (1986/2015 kasazioa); 1168/2016 epaia, maiatzaren 24koa (1463/2015 kasazioa); 2015eko azaroaren 10ekoa (3268/2014 kasazioa); 2014ko azaroaren 18koa (2718/2013 kasazioa); 2014ko martxoaren 19koa eta 26koa (193 eta 194/2013 kasazioa), besteak beste]. Batzuetan, garatzen diren funtzioetan oinarritzen ez diren arrazoiekin, baizik eta, adibide gisa, zentro pribatu baten, itunduta zegoen zentro batean gainera, plaza betetzeko ez zelako hautaketa-prozesu ireki bat jarraitu, deialdi publiko baten bidez esate baterako (AGE: 2015eko otsailaren 23koa, 3742/2013 erre.).

Illo horretan, Auzitegi Gorenaren Auzibideen Salaren epaia, 2016ko apirilaren 24koak, 1463/2015 honako hau ere jaso zuen:

“Hasiera batean, itunpeko ikastetxeak eta publikoak ezin dira parekatu, haien jarduerak eta teknikak ez baitatoz bat nahitaez, eta ikastetxe mota bakoitzean sartzen diren profesionalak sartzeko ezarritako hautaketa-irizpideak ere ez dira berdinak”.

Baloratzen diren funtzio horiek betetzeko moduari dagokionez, ez du zalantzarik sortzen kontsiderazio hori ezin dela izan langile finko

viabilidad en la diferenciación de puntuación por servicios prestados en la Administración convocante y otras Administraciones sobre todo si se refiere dicha diferenciación a procesos de consolidación de empleo (STSJ Murcia de 5 de octubre de 2020, rec. 243/2019 y STS de 24 de junio de 2019, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª, núm. 878/2019, antes referida)

No sucede lo mismo con los **servicios desarrollados en el ámbito privado**. La STS de 5 de julio de 2019 (rec.173/2018) vendría a señalar que *“es una constante en la jurisprudencia considerar justificada una mayor puntuación en los servicios o experiencia en puestos de la misma Administración y del mismo cuerpo en el que se aspira a ingresar que los habidos en otras Administraciones y, en particular, que los habidos fuera de las **Administraciones Públicas**”* [sentencias n.º 1492/2016, de 21 de junio (casación n.º 1986/2015); n.º 1168/2016, de 24 de mayo (casación n.º 1463/2015); de 10 de noviembre de 2015 (casación n.º 3268/2014); de 18 de noviembre de 2014 (casación n.º 2718/2013); de 19 y 26 de marzo de 2014 (casación n.º 193 y 194/2013), entre otras]. A veces con razones no basadas en las funciones que se desarrollan sino, a título de ejemplo, en que en el centro privado, que además estaba concertado, no se siguió un proceso selectivo abierto con convocatoria pública para cubrir la plaza en cuestión (STS 23 de febrero de 2015, rec. 3742/2013).

En este sentido también la STS, Sala de lo Contencioso, de 24 de abril de 2016, rec. 1463/2015:

“en principio los centros concertados y los públicos no son equiparables porque sus actividades y sus técnicas no son necesariamente coincidentes, y tampoco lo son los criterios de selección establecidos para el acceso de los profesionales que ingresan en cada clase de centros”.

En cuanto al cómo se prestaron esas funciones que se valoran, no plantea dudas que dicha consideración no puede ser referida a si lo

edo aldi baterakoaren arabera bereiztu, eta horren ondorio da, alderantziz, langile finkoei eta aldi baterakoei buruzko jurisprudentzia berria, lan-baldintzak aplikatzerakoan (Auzitegi Gorenaren 2022ko uztailaren 21eko epaia, 744/2021 errek.), edo zerbitzua ematen den Kidegoak edo Eskalak baztertzaila izan beharko luke, baldin eta, garatutako funtzioei dagokienez, baliokidetzat har daitezkeen beste batzuk badaude (2019ko maiatzaren 28ko AGE, 90/2017 errek.).

Berez, esperientziaren balorazioa ezin da deialdia egin duen administrazioan egiaztatutakora mugatu, ezta jatorrizko administrazioaren arabera modu desberdinean baloratu ere:⁴

– lana funtsean desberdina ez bada

– eta ez badago kontrakoa justifikatzen duen inguruabar objektiborik.

Auzitegi Gorenaren ustez, **justifikazio objektiboa dago baldin eta:**

– Egoera berezi bat konpontzeko asmoz, osasun-administrazio propioa abian jartzea bezala, [AGE (AE) 2004ko uztailaren 13a (6492/1999 ED)].

– Era berean, Balear Uharteetako Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko goimailako kidegoan sartzeko oposizio-lehiaketa batean, uste izan du ez dela arbitrarioa alde aurreko esperientziari puntuazio desberdina ematea, autonomia-erkidegoan edo Palmako Udalean (Auzitegi Gorenaren Auzibideen Sala, 2019ko ekainaren 24koa, 1776/2016 errek.)

*Izan ere, ez dirudi arbitrarioa denik Administrazioan alde aurretik izandako esperientziari puntuazio desberdina ematea, deitutako plazari dagokion esperientzia Administrazio berean edo beste plaza bateko beste batean eskuratu denaren arabera. **Bataren eta bestearen artean***

fueron como personal fijo o temporal lo que se deriva, a la inversa, de la reciente jurisprudencia sobre personal fijo y temporal a la hora de aplicarles condiciones de trabajo (STS de 21 de julio de 2022, rec. 744/2021), o el Cuerpo o Escala en el que se presten debería ser excluyente si existen otros que, en lo que se refiere a las funciones desarrolladas, pueden considerarse equivalentes (STS 28 de mayo de 2019, rec. 90/2017).³

En principio, la valoración de la experiencia, no se puede ceñir a la acreditada en la Administración convocante ni valorar de forma distinta según la Administración de procedencia⁴:

– si el trabajo no difiere sustancialmente

– y no existen circunstancias objetivas que justifiquen lo contrario.

El TS ha considerado que **existe justificación objetiva:**

– Para resolver una situación singular que tiene su origen en la puesta en planta de la Administración sanitaria propia [STS (CA) 13 julio 2004 (R. 6492/1999)].

– Asimismo, en un concurso-oposición para el ingreso en el Cuerpo Superior de la AG de la CA de las Islas Baleares, ha estimado no arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa según se haya adquirido en la CA o en el Ayuntamiento de Palma (STS, Sala de lo Contencioso, de 24 de junio de 2019, rec. 1776/2016).

*“En efecto no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra de diferente. **Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el***

³ “Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuetan izandako esperientzia profesionala baloratzea. Cemical. Federico Castillo Blanco, Administrazio Zuzenbideko katedraduna Granadako Unibertsitatean

La valoración de la experiencia profesional en los procesos de estabilización de empleo temporal”. Cemical. Federico Castillo Blanco, Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad de Granada.

⁴ Remedios Roqueta Buj, Valentziako Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna Remedios Roqueta Buj, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia*

elementu komunak egon arren, ez dago zalantzarik dagokion antolamendu- eta funtzio-testuingurua ez dela berdina, eta, printzipioz, ez datozela bat ez eskumenak, ez funtzioak, ez aplikatu beharreko araudia. Beraz, alde horiek tarteko, ez da zentzugabea puntuazioa ere desberdintzea.

Erreferentzia-oinarriaren a) atalean aurreikusitakoa 0,224 puntukoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan izandako esperientziarako, eta b) idatz-zatian aurreikusitakoa 0,056 puntukoa beste administrazio batzuetan izandakorako, hau da, **aurrekoaren % 25ekoa.**

Ildo horretan, Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzibideen Salak 2017ko abenduaren 20an emandako epaia, 214/2017 errek., aldi baterako enplegua finkatzeko ezohiko prozesuei buruzkoak, honako hau adierazi zuen:

“lan egindako hilabete bakoitzeko 0,35 puntu ematen dizkiete Madrilgo Udalean esperientzia hartu zuten hautagaiei, eta beste administrazio publiko batzuetan esperientzia hartu zutenei, berriz, 0,18 puntu.

“aldi baterako enplegua finkatzeko ezohiko prozesua denean, bi baldintza baino ez dira bete behar: beste hautagai batzuek aldi berean parte hartzeko aukera ez baztertzea, eta -onargariaren muga- deritzona gainditzen duen dimentsio kuantitatiboa ez izatea”.

“bada, aztertzen ari garen prozesuaren oinarriek uste dugu baldintza horiek betetzen dituztela, eta lanbide-esperientziari emandako garrantzi kuantitatiboa ezin da neurritz kanpokotzat edo arbitrariotzat jo; izan ere, balorazio hori Madrilgo Udaleko funtzionarioen aldi baterako enplegua finkatzeko ezohiko prozesua gauzatzean ofizial mekaniko gidariaren plazak betetzeko helburuari lotuta dago.

Orain arte adierazitakoaren laburpen gisa:

Puntuazio desberdina eman dakioke deialdiaren xede den kidego, eskala, kategoria

contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación.

*La prevista en el apartado a) de la base de referencia es de 0,224 puntos para la experiencia en la Administración de la Comunidad Autónoma y la contemplada en el apartado b) para la habida en otras Administraciones es de 0,056, o sea un **25% de la anterior”***

En ese sentido, la sentencia del TSJ, Sala de lo Contencioso, de Madrid de 20 de diciembre de 2017, rec. 214/2017, referida a los procesos extraordinarios de consolidación de empleo temporal, señalaba que:

“asignan 0,35 puntos por cada mes de servicio a los aspirantes que adquirieron experiencia en el Ayuntamiento de Madrid, frente a los 0,18 puntos que asignan a quienes lo hicieron en otras Administraciones Públicas”.

“exigiéndose solamente dos requisitos cuando se trata de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal: que no se excluyan la posibilidad de concurrencia de terceros y que no tengan una dimensión cuantitativa que rebase lo denominado como “límite de lo tolerable”.

“pues bien, las bases del proceso que examinamos estimamos que reúnen dichas condiciones, sin que la relevancia cuantitativa otorgada a la experiencia profesional se pueda considerar desproporcionada o arbitraria, pues dicha valoración está en relación a la finalidad de provisión de las plazas de oficial mecánico conductor en ejecución del proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid”

A modo de resumen de lo señalado hasta ahora:

Se puede otorgar una diferente puntuación a la experiencia profesional en el cuerpo, escala,

edo talde profesionalean izandako esperientzia profesionalari, deialdia egin duen administrazioan edo gainerako administrazio publikoetan emandako zerbitzuen arabera, **baina betiere modu proportzionalen eta hautaketa-prozesuaren emaitzan inola ere erabakigarria izan gabe.**

Arrazionaltasun- eta proportzionaltasun-atalase bati lotu behar zaio, merezimendua eta gaitasuna errespetatuko dituen, eta ezingo dena arbitrariotzat edo subjektibotzat jo. Ezin da mugatu eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean, bitarteko edo lan-kontratudun izaera duten hautagaiek egiaztatutakora, edo lehiaketa egin baino denbora gutxi lehenago izaera hori izan dutenen hautagaiek egiaztatutakora. Eta kontuan hartu behar da, zerbitzuak emateko araubide zehatza edozein dela ere, funtzionarioa izan zein lan-kontratuduna izan.

ZERBITZUAK EMATEKO ALDIAK, DATA ZEHATZEI DAGOZKIENAK (2005; 2016; 2017)

Auzitegi Gorenaren Auzibideen Salak, 2021eko urtarrilaren 25ekoak, 2261/2019 errek., zuzenbideko bosgarren oinarrian, honako hau adierazi zuen:

BOSGARRENA. - Aldi baterako enplegua finkatzea eta merezimenduak baloratzea.

Lehenik eta behin, kontuan hartu behar da "aldi baterako enplegua finkatzea" delakoaren helburua enplegu publikoan arrazoizko egonkortasuna lortzea dela, denbora luzea edo laburragoa daramaten artean, enplegatutako publiko baten berezko zereginak betez.

*Egonkortasun hori lortzeko tresna hautaprobak egitea da. Proba horietan kontuan hartuko da, **neurri handiagoan edo txikiagoan, baina betiere proportzionaltasuna errespetatuz, funtzio publiko horretan emandako denbora.***

Aldi baterako enplegu publikoa finkatzeko helburua ezin da kontuan hartu, ekainaren 2ko

categoria o grupo profesional objeto de la convocatoria, según los servicios se hayan prestado en la Administración convocante o en el resto de Administraciones públicas, **pero siempre de manera proporcional y sin que en ningún caso pueda determinar el resultado del proceso selectivo.**

Debe atenderse a un umbral de **racionalidad y proporcionalidad** que respete el mérito y la capacidad y que no se pueda tildar de arbitrario o caprichoso, no se puede circunscribir a la acreditada por los aspirantes que tengan la condición de interinos o contratados laborales en la fecha de finalización del período del plazo de presentación de solicitudes o la hubieran tenido en un período de tiempo inmediatamente anterior, y debe ser tenida en cuenta con independencia del concreto régimen de prestación de servicios, ya sea funcionario o laboral.

PERÍODOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS REFERIDOS A FECHAS CONCRETAS (2005; 2016; 2017)

La STS, Sala de lo Contencioso, de 25 de enero de 2021, rec. 2261/2019, en su fundamento de derecho quinto, señala lo siguiente:

"QUINTO. - La consolidación de empleo temporal y la valoración de méritos.

Conviene tener en cuenta, antes de nada, que la denominada "consolidación de empleo temporal" tiene por objeto alcanzar una razonable estabilidad en el empleo público respecto de aquellos que llevan un periodo de tiempo, más o menos extenso, desempeñando las tareas propias de un empleado público.

*El instrumento para llegar a dicha estabilidad es la realización de unas pruebas selectivas en las que se tome en consideración, **en mayor o menor grado, pero siempre respetando la proporcionalidad, el tiempo desempeñado en dicha función pública.***

La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse, como señala

107/2003 KAEk adierazi duen bezala, «a priori Konstituzioaren arabera legez kontrakoa»; izan ere, enpleguan egonkortasuna lortu nahi du agindutako zereginak behar bezala betetzen denbora gehiago edo gutxiago daramatenentzat. Beraz, ez da legez kontrakotzat hartuko lehiaketa-fasean parte hartzen duten langileen aurretiazko esperientzia gisa emandako zerbitzuak baloratzeko aurreikuspena ere.

Hortaz, antzintasuna edo aurretiazko esperientzia merezimendutzat hartzea ezin da aldi baterako enplegua finkatzeko helburuaren neurrigabea, arbitrarioa edo arrazoigabea den neurritzat jo, eta, benetan desberdintasuna ezartzen badu ere, interes publiko legitimo baten arabera ezartzen da, eta ez dio inori funtzio publikoan sartzeko benetako aukera kentzen. Izaera horrekin bat etorritz, ezinbestekoa da horretarako deitzen diren hautaprobetan kontuan hartzea deialdian aipatzen diren lanpostuetan izandako esperientzia profesionala.

Kontuan hartu behar da aldi baterako enplegua finkatzeko prozesu bat dela, eta deialdiak, 2016ko abenduaren 20ko Aginduaren bidez, proba batzuk diseinatzen dituela, oposizio-fase batekin (kanporatzaile-izaera duena) eta ondorengo lehiaketa-fase batekin. Fase horretan, benetan baloratzen dira egindako zerbitzuak, eta, orain interesatzen zaigunerako, 7.3.b) atalean adierazten direnak. Izan ere, artikulua horretan ezartzen denez, deialdi honen xede den Administrazio eta Zerbitzuen eremuko Kidegoari atxikitako lanpostuetan aritzeagatik, gehienez ere 2.5 puntu lor daitezke, zerbitzuak 10 urtez zenbatzeko gehieneko epearekin. Azaldutako esparruan, ez dugu uste oinarrien 7.3.b) atal horrek EPOELTBren laugarren xedapen iragankorra urratzen duenik, ez baita ikusten errekurtsogileak EPOELTBren laugarren xedapen iragankorraren 1. eta 3. atalen artean aldarrikatzen duen korrelazio eta lotura funtsezkoa.

la STC 107/2003, de 2 de junio, a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por lo tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado.

La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, esta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública. Acorde con tal naturaleza, resulta esencial que en las pruebas selectivas que se convocan al efecto, se tome en consideración la experiencia profesional en el desempeño de puestos a los que se refiere la convocatoria.

Teniendo en cuenta que se trata de un proceso de consolidación de empleo temporal, que la convocatoria, mediante la Orden de 20 de diciembre de 2016, diseña unas pruebas con una fase de oposición (que tiene carácter eliminatorio) y otra posterior de concurso, en el que efectivamente se valoran los servicios realizados, que, por lo que ahora interesa, se expresan en el controvertido apartado 7.3.b) cuando establece que por el desempeño de los puestos adscritos al Cuerpo objeto de esta convocatoria del ámbito de Administración y Servicios se pueden obtener hasta un máximo de 2.5 puntos, con un periodo máximo de cómputo de servicios de 10 años. No consideramos, en el marco expuesto, que el citado apartado 7.3.b) de las bases vulnere la disposición transitoria cuarta del TREBEP, pues no se aprecia la invocada correlación y vinculación esencial, que postula la recurrente, entre los apartados 1 y 3 de la indicada disposición transitoria cuarta del TREBEP.

Beste era batera esanda, enplegua nahitaez aipatutako hautaprobak eginez egonkortu ahal izateko, ez da ezartzen zerbitzu-aldi bat lehiaketa-fasean baloratzeko, arau iragankor horren 1. atalean adierazten den 2005eko urtarrilaren 1eko datarekin lotuta dagoelako, 3. paragrafoaren ondorioetarako baloratu behar den esperientziaren markagailu gisa. Arau iragankorraren helburua, 1. paragrafoan, lanpostuak edo plazak deitzeko bete behar diren eskakizunak ezartzea da, baina ez aipatutako xedapenaren 3. atalean aipatzen diren lanpostuetako esperientzia baloratzeko aldia finkatzea. Aipatutako 7.3.b) idatz-zatiak Administrazio arloko deialdi honen xede den Kidegoari atxikitako lanpostuan lanean aritu izanagatiko merezimendu gisa ezartzen duen balorazioa, **10 urteko gehieneko epearekin, aurreikuspen bat da, hautaketa-proben bi faseen diseinu orokorraren arabera eta, bereziki, lehiaketa-faseko puntuazioak kontuan hartuta, eta 23.2, 14 eta 9.3 artikuluen ondorioetarako, ez du gai honetan arrazionaltasunaren eta proporzionaltasunaren atalasea urratzen, merezimendua eta gaitasuna errespetatzen ditu, eta ezin da esan oinarri arbitrarioa edo subjektiboa denik.**

Kontuan hartu behar da, azken batean, ezin dela ulertu, epe orokor bat ezartzea edo mugatzea, bere izaera eta zabaltasuna kontuan hartuta, diskriminatzailea izan daitekeela, baldin eta ez bada lotzen, gutxienez, EPOELTBren laugarren xedapen iragankor horren 1. paragrafoan aipatutako plazen antzintasunarekin, lehen adierazitako moduan. Ez dago gaizki gogoratzea espainiar Konstituzioaren 14. artikulua berdintasun-klausula orokor bat duela lehen tartekian, eta berdintasun-printzipio orokor hori, doktrina konstituzional ezagun baten bidez, taxutu dela. Horren bidez herritarrek tratu berdina lortzeko duten eskubide subjektiboa onartzen da, eta botere publikoak behartzen eta mugatzen ditu eskubide hori errespetatzera, eta eskatzen du egitatezko kasu berdinak modu berean

Dicho de otro modo, para que necesariamente la consolidación de empleo se haga efectiva mediante la realización de las pruebas selectivas citadas, no se impone un periodo de prestación de servicios para valorar en la fase de concurso, por vinculación a la fecha de 1 de enero de 2005, que se señala en el apartado 1 de dicha norma transitoria, como marcador de la experiencia que debe valorarse a los efectos del apartado 3. Lo que pretende la norma transitoria, en el apartado 1, es establecer las exigencias que deben concurrir para convocar los puestos o plazas, pero no para fijar el periodo de valoración de la experiencia en los puestos de trabajo a que alude el apartado 3 de la disposición de tanta cita. La valoración que establece el citado apartado 7.3.b), como mérito por el desempleo de los puestos adscritos al Cuerpo objeto de esta convocatoria del ámbito de Administración, **con un periodo máximo de 10 años, es una previsión, a tenor del diseño global de las pruebas selectivas en sus dos fases, y de las puntuaciones en la fase de concurso en particular, que no trasgrede, a los efectos de los artículos 23.2, 14 y 9.3, el umbral de la racionalidad y la proporcionalidad en esta materia, respeta el mérito y capacidad, y no puede tildarse de ser una base arbitraria o caprichosa.**

Teniendo en cuenta, en fin, que tampoco puede considerarse que el establecimiento o acotamiento de un plazo en general, atendida su naturaleza y amplitud, puede ser discriminatorio si no se vincula al menos a la antigüedad de las plazas a que se refiere el apartado 1 de la tantas veces citada disposición transitoria cuarta del TREBEP, en los términos antes señalados. No está de más recordar que el artículo 14 CE contiene, en su primer inciso, una cláusula general de igualdad, 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

tratatzea, ondorio juridikoetan (puntuazio bera kasu berdinetarako), halako moldez non, haien artean desberdintasunak sartzeko, desberdintasun horren justifikazio nahikoa egon behar den, kasu honetan epe orokor eta zabal bat finkatuz gertatzen dena, laugarren xedapen iragankorraren 3. atalak ahalbidetzen duen moduan. Lehen adierazi eta orain errepikatzen dugun bezala, horiek aplikatzeak ez du ondorio arrazoigaberik eta neurrigaberik sortzen.

Gainerakoan, 2009ko otsailaren 23ko gure epaiak (1521/2005 kasazio-errekurtsoa) ez du ebatzi aztertutakoaren berdina den gai bat eta epaia baliogabetzen duena. Lehiaketa-fasean merezimendu gisa emandako zerbitzuen balorazioa da. Lehiaketa-fasean, hautagaia bitarteko funtzionarioa zenean bakarrik egiten zen, eskabideak aurkezteko epea amaitzen zen egunean edo data horren aurreko 3 urteetan. Ikusten denez, ez zuen zerikusirik EPOELTBren laugarren xedapen iragankor horrekin.

EUDELe emandako oinarri-ereduan proposatutako tarte 6 eta 15 urte bitarteko aldia da. Aldi horren abiapuntuko data 20/2021 Legeak berak 6. eta 8. xedapen gehigarrietan erreferentzia gisa hartzen duena da, hau da, 2016ko urtarrilaren 1ean. Eta amaierako data zehazteko, arrazoizko eta proportziosko epe batean EAEko udaletan dagoen behin-behinekotasunaren batez besteko datua hartu du erreferentzia gisa.

7/2021 LEGEA, AZAROAREN 11koa, EAEko ADMINISTRAZIOKO KIDEGO ETA ESKALENA

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan, lehen aipatu dugun bezala, lege bat dago, eta bertan berariazko erregulazio bat jasotzen da oposizio-lehiaketaren sistemaren bidez garatzen diren enplegua finkatzeko prozesu berezietarako. Ez, ordea, lehiaketen bidezkoen

sus consecuencias jurídicas (la misma puntuación para casos iguales), de modo que para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que en este caso se produce mediante la fijación de un plazo general y amplio, en los términos que faculta la disposición transitoria cuarta 3, cuya aplicación no produce efectos, como antes señalamos y ahora reiteramos, irrazonables ni desproporcionados.

Por lo demás, nuestra Sentencia de 23 de febrero de 2009 (recurso de casación n.º 1521/2005) no resuelve un asunto igual al examinado pues la base impugnada, y que anula la sentencia, se refiere a la valoración de los servicios prestados como mérito en la fase de concurso que únicamente se realizaba cuando el aspirante tenía la condición de funcionario interino a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, o en los 3 años anteriores a dicha fecha. Como se ve, no guardaba relación con la indicada disposición transitoria cuarta del TREBEP.”

En el caso de la horquilla propuesta en el modelo de bases facilitado por EUDEL, el periodo comprendido entre los 6 y los 15 años responde, en el límite inferior, a la fecha de referencia establecida por la propia Ley 20/2021, en sus disposiciones adicionales 6ª y 8ª, es decir, el 1 de enero de 2016 y en el superior, a un plazo razonable y proporcionado, tomando como referencia el dato aproximado de media de la temporalidad existente en los distintos ayuntamientos de la CAE.

LA LEY 7/2021, DE 11 DE NOVIEMBRE, DE LOS CUERPOS Y DE LAS ESCALAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE

En el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi, existe, como mencionábamos con anterioridad, una Ley en la que se contempla una regulación específica para los procesos especiales de consolidación de empleo que se desarrollen a través del sistema de concurso-

kasuan, bigarren xedapen gehigarrian enplegu publikoari buruzko Estatuko oinarritzko legerian xedatutakora jotzen dutelako.

Arau-hutsune horren aurrean, bai Estatuan, bai autonomia-erkidegoan, eta Kode Zibilaren aipatu 4.1 artikuluan oinarrituta, antzeko moduan aplikatu dugu arau horretan lehiaketa-faserako ezarritakoa. Izan ere, gure ustez, enplegua finkatzeko prozesu berezietarako baliagarria bada, salbuespenetarako ere baliozkoa izan daiteke. 7/2021 Legearen lehen xedapen gehigarriak hau dio:

Lehiaketa-fasean, edozein Herri Administrazioan emandako zerbitzuengatiko esperientzia baloratuko da, deialdia egin duen administrazioan barne, kasuan kasuko hautaketa-prozesuaren xede diren kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo talde profesional parekatuei atxikitako lanpostuetan, lan-lotura edozein dela ere, hau da, funtzionarioa edo lan-kontratadun izan.

Enplegua finkatzeko prozesu bereziaren ondorioetarako, egiaztatutako esperientzia-modalitate hori esperientzia orokortzat hartuko da.

Halaber, merezimenduen baremoan, emandako zerbitzuen balorazioa (hautaketa-prozesuan deitutako lanpostuak betetzeagatik deialdia egin duen administrazioan emandakoak) berariaz, berezita eta esperientzia orokorraren balorazioaren osagarri gisa jasoko da.

Berariazko balorazio horretatik eratorritako puntuazioa, esperientzia orokorretik berezia eta osagarria, ezin izango da, inola ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen guztizko puntuazioaren ehuneko hogeitau baina handiagoa izan, euskara jakitearen merezimendutzat hartzea alde batera utzita.

Nolanahi ere, esperientziagatiko guztirako puntuazioa, esperientzia orokorraren atalean lortutako puntuazioaren eta, hala badagokio, deialdia egin duen administrazioan emandako

oposición. No así para los de concurso, ya que en su disposición adicional 2ª remiten a lo dispuesto en la legislación básica estatal sobre el empleo público.

Ante ese vacío normativo, tanto a nivel estatal como autonómico, y en base al referido artículo 4.1. del Código Civil, hemos aplicado de forma análoga lo establecido en dicha norma para la fase de concurso, toda vez que entendemos que, si es válido para los procesos especiales de consolidación de empleo, también lo puede ser para los excepcionales. La Disposición adicional primera de la Ley 7/2021 dice lo siguiente:

“En la fase de concurso se valorará la experiencia por los servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, en puestos adscritos a los cuerpos, escalas, subescalas, opciones, especialidades o grupos profesionales asimilados a los anteriores que sean objeto del respectivo proceso selectivo, con independencia del carácter, funcional o laboral, de la relación de la que traiga causa.

A los efectos del proceso especial de consolidación de empleo, dicha modalidad de experiencia acreditada tendrá la consideración de experiencia general.

Asimismo, el correspondiente baremo de méritos contemplará la valoración, de manera específica, diferenciada y complementaria a la valoración de la experiencia general, de los servicios prestados en la Administración convocante por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo.

La puntuación derivada de dicha valoración específica, diferenciada y complementaria de la experiencia general no podrá, en ningún caso, superar el veinte por ciento de la puntuación total alcanzable en el conjunto del proceso selectivo, excluida la valoración como mérito del conocimiento del euskera.

En todo caso, la puntuación total por experiencia se obtendrá de la suma de la puntuación obtenida en los apartados de experiencia general y, en su caso, de

zerbitzuengatiko berariazko esperientziaren atalean lortutakoaren batura izango da.”

EUDELeK egindako oinarrien ereduari erabilitako terminologia, hitzez hitz, 7/2021 Legean jasotakoaren berbera da.

Hala, esperientzia orokorraren eta esperientzia espezifikoren balorazioa, 7/2021 Legeak lehen xedapen gehigarrian adierazitakoaren arabera, ez zaigu arrotza iruditu behar; izan ere, lanpostua betetzeko lehiaketetan inguruabar bera aurreikusten da, eta ohiko praktika izaten da merezimenduen artean “antzinatasuna” eta “egindako lanak” sartzea, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 11. artikuluan ikus daitekeen bezala.

“11. artikulua. – Merezimenduak.

1. – Lehiaketetan honako hauek baloratu beharko dira: egindako lana, titulazioak, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, antzinatasuna, norberaren gradua eta euskararen ezagutza-maila. Gainera, argitalpenak, irakaskuntza- eta ikerketa-jarduera, hizkuntzak eta deialdian ezartzen den beste edozein merezimendu baloratu ahal izango dira. Merezimendu horiek guztiek deialdiko lanpostuen ezaugarriekin lotuta egon beharko dute beti.

2. – Lehiaketa espezifikoetan, deialdietako oinarriek beste ezagutza eta trebetasun espezifiko batzuen balorazioa ere jaso ahal izango dute, deitutako lanpostuak betetzeko pertsona egokiena hautatzeko.

3. – Merezimenduak irizpide hauen arabera baloratuko dira:

*a) **Egindako lanaren** balorazioa deialdiko lanpostuen eginkizunen arabera kuantifikatu beharko da. Deialdiak aurreikusi ahal izango du lehen betetako lanpostuetako jardunaren ebaluazioa. Baloratu daitekeen denbora mugatu ahal izango da, dagokion deialdiak hala zehazten duenean.*

experiencia específica por servicios prestados en la Administración convocante.”

La terminología empleada en el modelo de bases elaborado desde EUDEL es exactamente la misma, literalmente, que la contemplada en la Ley 7/2021.

Así, la valoración de la experiencia general y la experiencia específica, en los términos señalados por la Ley 7/2021 en su disposición adicional primera, no nos debe sonar ajena, ya que en los concursos de provisión de puesto de trabajo se contempla una circunstancia idéntica, siendo práctica habitual la inclusión, entre los méritos, de la “antigüedad” y “trabajo desempeñado”, tal y como se puede apreciar en el artículo 11 del Decreto 190/2004 de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

“Artículo 11. – Méritos.

1.– En los concursos deberán valorarse el trabajo desarrollado, las titulaciones, los cursos de formación y perfeccionamiento, la antigüedad, el grado personal, y el nivel de conocimiento de euskera. Además, se podrán valorar las publicaciones, la actividad docente e investigadora, idiomas y cualquier otro mérito que se establezca en la convocatoria. Todos estos méritos deberán estar siempre relacionados con las características de los puestos convocados.

2.– En los concursos específicos, las bases de las respectivas convocatorias podrán incluir la valoración de otros conocimientos y destrezas específicos, con la finalidad de seleccionar la persona más adecuada para desempeñar los puestos convocados.

3.– Los méritos se valorarán de acuerdo con los siguientes criterios:

*a) La valoración del **trabajo desempeñado** deberá cuantificarse en relación con las funciones de los puestos convocados. La convocatoria podrá prever la evaluación del desempeño en los puestos anteriormente ocupados. Se podrá limitar el período de*

b) Titulu ofizialak deitutako lanpostua betetzeko baliagarritasun-mailaren arabera baloratuko dira. Era berean, aurreko unibertsitateetako berezko masterrak, diplomak eta tituluak ere baloratu ahal izango dira.

c) Deialdiko lanpostuei dagozkien eginkizunekin zerikusia duten gaietan prestatzeko eta hobetzeko ikastaroak baloratuko dira, edo horiek betetzeko behar diren trebetasunak lantzen dituztenak. Ikastaro horiek administrazio publikoek antolatutako edo homologatutako izan beharko dute. Halaber, ospe handiko erakundeek emandako ikastaroak baloratu ahal izango dira. Baloratu daitekeen denbora mugatu ahal izango da, dagokion deialdiak hala zehazten duenean.

d) **Antzintasunaren zenbaketa egiteko orduan, kontuan hartuko dira, ondorio horietarako**, karrerako funtzionario bihurtu aurretikemandako zerbitzu aitortuak. Baremoak zerbitzuak eman diren kidego, eskala edo titulazio-taldeen arabera puntuazioa bereizi ahal izango du. Era berean, baloratu daitekeen denbora mugatu ahal izango da, dagokion deialdiak hala zehazten duenean.

e) Gradu pertsonal finkatua, dagokion deialdian zehazten denaren arabera, eskaintako lanpostuen mailari, zailtasun teknikoari eta erantzukizun bereziari dagokionez baloratuko da.

f) Euskararen ezagutza indarrean dagoen araudiaren arabera baloratuko da, baldin eta lanpostu-zerrendetan lanpostua betetzeko ezinbesteko baldintza ez bada.

g) Argitalpenak eta egindako irakaskuntza- eta ikerketa-jarduera ere baloratu ahal izango dira, betiere lanpostuei dagozkien eginkizunekin, ezagutzeekin edo horiek betetzeko behar diren trebetasunekin lotuta badaude. Dagokion deialdiak hala ezartzen duenean, gehienez ere baloratu daitekeen aldia mugatuko da.

tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

b) Se valorarán los títulos oficiales, en relación a su grado de utilidad para desempeñar el puesto convocado. Asimismo, se podrán valorar los masters, diplomas y títulos propios de las universidades distintos de los anteriores.

c) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento en materias relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo convocados o con destrezas requeridas para su desempeño. Estos cursos deberán haber sido organizados u homologados por Administraciones Públicas. Asimismo, se podrán valorar los cursos impartidos por instituciones de reconocido prestigio. Se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

d) **El cómputo de la antigüedad se realizará teniendo en cuenta a estos efectos los servicios reconocidos** que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los cuerpos, las escalas o los grupos de titulación en los que se hayan prestado los servicios. Asimismo, se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

e) El grado personal consolidado se valorará, según se determine en la respectiva convocatoria, en relación con el nivel, la dificultad técnica y especial responsabilidad de los puestos de trabajo ofertados.

f) El conocimiento del euskera se valorará, de acuerdo con la normativa vigente, siempre que en las relaciones de puestos de trabajo no sea un requisito de provisión indispensable para el puesto.

g) Se podrán valorar también las publicaciones y la actividad docente e investigadora desarrollada, siempre que estén relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo, conocimientos o destrezas requeridas para el desempeño de éstos. Cuando lo

h) Hizkuntzen ezagutza baloratu ahal izango da, deialdian hala zehazten denean.

i) Deialdian beste merezimendu batzuen balorazioa zehaztu ahal izango da, betiere deitutako lanpostuen ezaugarriekin zerikusia badute.

Era berean zehaztu du martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretuak. Horrek Estatuko Administrazio Orokorrean Langileak Sartzeko eta Estatuko Administrazio Orokorreko Funtzionario Zibilen Lanpostuak Hornitzeko eta Lanbide Sustapenerako Araudi Orokorra onartu zuen. 44. Artikuluak honela dio:

“44. artikulua. – Merezimenduak.

1. *Lehiaketetan, eskainitako lanpostuen ezaugarrietarako egokiak diren merezimenduak baloratu beharko dira, bai eta maila pertsonal jakin bat izatea, egindako lanaren balorazioa, gaitutako prestakuntza-eta hobekuntza-ikastaroak eta antzintasuna ere, honako irizpide hauen arabera:*

a) *Lanpostu bakoitzaren ezaugarrietara egokitutako berariazko merezimenduak bakarrik baloratu ahal izango dira, dagozkien deialdietan zehazten direnak.*

b) *Gradu pertsonal finkatua, nolahi ere, zentzu positiboan baloratuko da, dagokion kidegoan edo eskalan duen posizioaren arabera, eta, deialdian hala zehazten denean, eskainitako lanpostuen mailaren arabera.*

c) **Egindako lanaren** balorazioa deialdiko lanpostuen izaeraren arabera kuantifikatu beharko da, deialdian zehaztutakoaren arabera, maila bakoitzeko lanpostuetan emandako denbora kontuan hartuta, eta, aldi berean edo beste modu batean, deitutakoari dagokion arlo funtzional edo sektorialeko lanpostuetan izandako esperientzia eta hautagaiek betetako lanpostuen eduki teknikoaren eta espezializazioaren eta eskainitakoen arteko antzekotasuna kontuan hartuta. Halaber, hautagaiei aurrez betetako

determine la respectiva convocatoria, se limitará el período máximo valorable.

h) *Se podrá valorar el conocimiento de idiomas, cuando así se determine en la convocatoria.*

i) *En la convocatoria se podrá determinar la valoración de otros méritos siempre que estén relacionados con las características de los puestos convocados.”*

De forma idéntica se pronuncia el RD 364/1995 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, en su artículo 44:

“Artículo 44. Méritos.

1. *En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:*

a) *Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.*

b) *El grado personal consolidado se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.*

c) La valoración del **trabajo desarrollado** deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel y, alternativa o simultáneamente, en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, pudiendo

lanpostuetan hautemandako gaitasunak eta errendimenduak baloratu ahal izango dira.

d) Deialdietan berariaz jasotako prestakuntza-eta hobekuntza-ikastaroak baino ez dira baloratuko. Lanpostuei dagozkien eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten gaiet buruzkoak izan beharko dute.

e) **Antzintasuna zerbitzu-urteen arabera baloratuko da**, eta, ondorio horietarako, karrerako funtzionario bihurtu aurretik egindako eta aitortutakourteak zenbatuko dira. Ez dira zenbatuko alegatutako beste batzuekin aldi berean emandako zerbitzuak. Dagokion baremoak zerbitzuak eman diren Kidego edo Eskalen araberrako puntuazioa bereizi ahal izango du.”

Horrela, bi atalen arteko gai bat da, **antzintasuna** eta **egindako lanaren balorazioa**, ondo bideratu dena ia berdinak direlakohonako artikulua hauetan: 364/1995 Errege Dekretuaren 44. artikulua eta 190/2004 Dekretuaren 11. artikulua. Onartzen ez dena da alegatu diren eta aldi berean eman diren zerbitzuakbi aldiz **antzintasun gisa baloratzea**, hau da bikoiztuta.

Hau da, antzintasunaren atalean, langile batek aldi berean administrazio batean baino gehiagotan lan egin izan balu, bateraezintasunei buruzko araudia betez edo urratuz, ondorio horietarako garrantzirik ez duena, modu bakarra baloratuko da: egun bat, hilabete bat edo urtebete, egun bat, hilabete bat edo urte bat izatea.

Eta aukera ematen da, hautazkoa delako, deialdiaren oinarriek “puntuazio desberdina ematea kidego, eskala edo talde funtzionarioalei edo horien baliokideen arabera”. Beraz, antzintasun osoa modu homogeneoan baloratu ahal izango litzateke, ala oinarriek zehazten duten moduan bereiziz.

Jada adierazi dugun bezala, arauak aukera ematen du atal bakoitzaren

valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados.

d) Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

e) La **antigüedad se valorará por años de servicios**, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios.”

Así, es una cuestión pacífica entre ambos apartados, **antigüedad** y la **valoración del trabajo desarrollado**, que están prácticamente igual en los arts. 44 del RD 364/1995 y 11 del Decreto 190/2004. Lo que está prescrito es **valorar** como **antigüedad** “servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados”, duplicándolos.

Es decir, en el apartado antigüedad, si un empleado hubiera prestado servicios simultáneamente en varias administraciones, cosa posible, cumpliendo o incumpliendo la normativa sobre incompatibilidades, que a estos efectos resulta intrascendente, sólo se valorará una forma aplicando la máxima de que un día, o un mes o un año, es un día, o un mes o un año.

Y se permite, pues es potestativo, que las bases de la convocatoria diferencien “la puntuación en atención a los Cuerpos, Escalas o Grupos funcionariales o equivalentes en que se hayan desempeñado los servicios”. Por tanto, sería posible valorar toda la antigüedad de forma homogénea, o diferenciando de la forma que determinen las bases.

Del mismo modo que la norma permite, como hemos señalado, que la puntuación de cada

puntuazioa, gehienez, guztirako puntuazioaren % 40 izateko eta, gutxienez, guztirako puntuazioaren % 10. Baina atal bakoitzari generikoan ematen zaion puntuazio zehatza, arauak ahalbidetzen dituen aukerekin (taldea, kidegoa edo eskala, jarduera-eremua, lanpostua), anitzak dira eta deialdian ezarri behar dira.

Eta guztiz baimenduta dago aldi horietako guztiak edo batzuk, egiaztatzen direnak eta baremora egokitzen direnak, egindako lanaren balorazioaren atalean deialdiaren oinarriek adierazten duten moduan berriz baloratu ahal izatea. Adibide gisa, 15 urtez administrazio orokorreko administraria izan zenetik beti lanpostu berean egon den funtzionario bat bi aldietan zenbatu ahal izango litzateke, nahiz eta aldi horiek bat etorri, baremoko bi atal desberdin direlako, ikuspegi desberdin batekin: batetik, antzintasunak esperientzia-denbora baloratzen du, nahiz eta oinarriek ñabardurak ezar ditzaketen Kidego, Eskala edo Talde funtzionarialen edo baliokideen arabera. Eta, bestetik, egindako lanak jarduera-arloa edo betetako lanpostu zehatza **baloratzen du**, oinarrien arabera. Eta ez litzateke beharrezkoa izango arlo berean lan egindako urteak "zatitzea". Izan ere, adierazi dugun bezala, gauza bat **esperientzia generikoa da, eta beste bat egindako lanaren balorazioa**.⁵

LEHIAKETA PROZESUETAKO ESPERIEN-TZIAREN ETA GAINERAKO MEREZIMEN-DUEN HAZTAPENA

Lehen esan dugun bezala, lehiaketa-prozesuak ez dituzte garatu ez Estatuko 20/21 Legeak, ez Autonomia Erkidegoko 7/2021 Legeak.

apartado no pueda exceder del 40% de la puntuación máxima total, ni ser inferior al 10% de la misma. Pero la puntuación concreta que se asigne a cada apartado en genérico, con las posibilidades que permite la norma (grupo, cuerpo o escala, área de actividad, puesto) son múltiples y deben establecerse en la convocatoria.

Y está totalmente permitido que todos o algunos de estos períodos, los que se acrediten y adecuen al baremo, puedan volver a valorarse de la forma que indiquen las bases de la convocatoria en el apartado de valoración del trabajo desarrollado. A modo de ejemplo, un funcionario que siempre ha estado en el mismo puesto desde que accedió, por ejemplo, administrativo de administración general durante 15 años, podría computar en ambos períodos aunque sean coincidentes en el tiempo, al tratarse de dos apartados diferentes del baremo con una perspectiva diferente: la antigüedad valora el tiempo de experiencia, aunque las bases pueden establecer matices en función de los Cuerpos, Escalas o Grupos funcionariales o equivalentes, y el trabajo desarrollado **valora** el área de actividad o incluso el puesto concreto desempeñado, de acuerdo con las bases. Y no haría falta "partir" los años trabajados en el mismo área porque, como hemos señalado, una cosa es la **experiencia** genérica, y otra la **valoración del trabajo desarrollado**.⁵

PONDERACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y DEL RESTO DE MÉRITOS EN LOS PROCESOS DE CONCURSO

Tal y como hemos dicho anteriormente, los procesos de concurso no han sido desarrollados ni por la Ley 20/21 estatal, ni por la 7/2021 autonómica.

La Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la

⁵ EDE 2022/500119. Merituen baremoa Udaleko lanpostuak betetzeko lehiaketan./EDE 2022/502440 Gaztela eta Leon, Udalean lanpostuak betetzea: baloratu al daiteke aldi bera esperientzia gisa eta egindako lanaren balorazio gisa? Lefebvre

EDE 2022/500119. Baremo de méritos en concurso de provisión de puestos del Ayuntamiento. / EDE 2022/502440 Castilla y León, Provisión de puestos en el Ayuntamiento: ¿puede valorarse un mismo período como experiencia y como valoración del trabajo desarrollado? Lefebvre

Enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuak abian jartzeko orientabideei buruzko Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren Ebazpenak, seigarren eta zortzigarren xedapen gehigarrien ondoriozko prozesuei buruzko 3.4.2 atalean, eta "izan daitezke", "modu orientagarrian" gisako esapideak erabiliz, zehazten du "lanbide-merezimenduak ezin izango direla izan gehieneko puntuazioaren %60 baino gehiago, ezta merezimendu akademikoak %40 baino gutxiago ere."

Ebazpenak berak dioten bezala, dokumentu honek orientazio-irizpide batzuk baino ez ditu, Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzak emandakoak, 20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuak abian jartzeko.

Irizpide horiek orientagarriak baino ez direla ikusteko, Granadako Gobernuaren Ordezkariordeztzak 2022ko irailaren 1ean Granadako Diputazioari egindako eskakizuna dugu, adibide gisa. Errekerimendu horretan eskatzen zaio *"alda dezala eta eraginik gabe utz dezala zerbitzuak eman diren toki-administrazioaren araberako antzeko lanpostuetarako esperientzia profesionalari emandako puntuazioan dagoen desberdintasuna, bai eta "bitarteko langileei, aldi baterako lan-kontratuko langileei edo finko ez diren lan-kontratu mugagabeko langileei" egindako erreferentzia ere, eskuratutako merezimendu profesionalak kontuan hartuko zaizkien kolektibo bakartzat hartuta, Konstituzioaren berdintasun-printzipiora egokitzeko, Konstituzio Auzitegiak ezarritako interpretazioaren arabera."* Hala ere, merezimendu profesional horien haztapenari buruzko aipatutako eskakizunaz ez du ezer esaten, akademikoei dagokienez; izan ere, oinarriak aztertu ondoren, 90 puntu (merezimendu profesionalak) eta 10 puntu (merezimendu akademikoak) direla egiazta daiteke.

Gobernuaren Ordezkariordeztzari deigarria egiten zaio Granadako Diputazioan bertan emandako zerbitzuek lor dezaketen gehieneko

puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el apartado 3.4.2., relativo a los procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava, y utilizando expresiones como "podrán consistir", "a modo orientativo", establece que "los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos de un 40%".

Tal y como refiere la propia Resolución, este documento contiene únicamente unos criterios orientativos, facilitados por la Secretaria de Estado de Función Pública, para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021.

Prueba de que esos criterios son meramente orientativos, se deduce, directamente, a modo de ejemplo, del requerimiento de la Subdelegación del Gobierno de Granada, a la propia Diputación de Granada, de fecha de 1 de septiembre de 2022, en el que le requiere que *"modifique y deje sin efecto la desigualdad en la puntuación otorgada a la experiencia profesional para puestos análogos en función de la administración local en los que se han prestado los servicios, así como la referencia hecha a "personal interino, personal laboral temporal o personal laboral indefinido no fijo" como únicos colectivos a los que se tendrá en cuenta los méritos profesionales adquiridos, con el fin de adecuarse al principio constitucional de igualdad en los términos de la interpretación establecida por el Tribunal Constitucional."* Sin embargo, nada dice el referido requerimiento acerca de la ponderación de dichos méritos profesionales, respecto de los académicos, que, tras un análisis de las bases, puede comprobarse que se sitúan en 90 puntos (méritos profesionales) y 10 puntos (méritos académicos).

Lo que le llama la atención, a la Subdelegación del Gobierno, es la desproporción entre la puntuación máxima alcanzable por los servicios prestados en la propia Diputación de Granada, frente a la máxima alcanzable por

puntuazioaren eta beste administrazio publiko batzuetan emandako zerbitzuengatik lor daitekeen gehieneko puntuazioaren arteko alde handia.

Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren ebazpen hori aipatu ere ez du egiten zuzenbideko lehenengo oinarrian.

Jarraian, Granadako Gobernuaren Ordezkariordeztzak egindako eskakizunaren zuzenbideko oinarriak osorik errepikatuko ditugu:

“LEHENENGOA.- Konstituzioaren 9., 14., 103. eta 149.1.13 eta 18. artikulua; apirilaren 18ko 781/86 Legegintzako Errege Dekretua, toki-araubidearen arloan indarrean dauden legez-dapenen testu bategina onartzen duena; apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituena; urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena; urriaren 1eko 40/2015 Legea, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena; abenduaren 28ko 20/2021 Legea, enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoa, eta horiekin bat datozen eta oro har aplikatzekoak diren gainerako arauak.

*BIGARRENA.- Hautaketa-probak arautzen dituzten oinarrien edukiak **berdintasun-printzipioari eta enplegu publikora sartzeko lehia askearen printzipioari** eragiten diete, honako oinarri-atal honi dagokionez, eta deialdiko plazei eragiten diete:*

- 2.1 Merezimendu profesionalak: Benetako zerbitzuak baloratuko dira bitarteko funtzionario, aldi baterako lan-kontratuko langile edo lan-kontratuko langile mugagabe ez-finko gisa egin badira, gehienez 90 puntu, ondorengo puntuazio honen arabera:

a) Granadako Diputazioaren Administrazio Orokorreko Azpieskala Teknikoan emandako zerbitzuengatik: 0,5 puntu hileko, gehienez 90 puntu.

b) Granadako Diputazioko Administrazio Orokorreko Azpieskala Teknikoaz bestelako kidego, eskala, azpieskala edo lanbide-

servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

Ni siquiera menciona en su fundamento de derecho primero, la mencionada Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública.

A continuación, reproducimos íntegramente los fundamentos de Derecho del requerimiento de la Subdelegación del Gobierno de Granada:

“PRIMERO.- Artículos 9, 14, 103 y 149.1.13 y 18 de la Constitución; el R.D. Legislativo 781/86, de 18 de Abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; 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 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y demás normas concordantes y de general aplicación.

*SEGUNDO.-, El contenido de las bases que regulan las pruebas selectivas **afectan al principio de igualdad y al de libre concurrencia** en el acceso al empleo público, respecto del siguiente apartado de las bases, que afectan a las plazas convocadas:*

- 2.1 Méritos profesionales: Se valorarán los servicios efectivos siempre que se hayan prestado como personal funcionario interino, personal laboral temporal o personal laboral indefinido no fijo, hasta un máximo de 90 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación:

a) Por servicios prestados en la Subescala Técnica de Administración General de la Diputación de Granada: 0,5 puntos por mes, hasta un máximo de 90 puntos.

b) Por servicios prestados en otros Cuerpos, Escalas, Subescalas o categorías profesionales de la Diputación de Granada distintas a la Subescala Técnica de Administración General: 0,1 puntos por mes, hasta un máximo de 18 puntos.

kategorietan egindako zerbitzuengatik: 0,1 puntu hileko, gehienez 18 puntu.

c) Beste administrazio publiko batzuetako kidego, eskala, azpieskala edo kategorietan egindako zerbitzuengatik: 0,1 puntu hileko, gehienez 18 puntu.

d) Sektore publikoko kidego, eskala, azpieskala edo lanbide-kategoria batean egindako zerbitzuengatik: 0,05 puntu hileko, gehienez 9 puntu.

Horri dagokionez, egonkortze-prozesu horiek gidatu behar dituen sarbide-sistemari dagokionez, aipatutako 20/2021 Legearen 2.4 artikulua, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premia neurri buruzkoak dio **“kontuan hartuko duela kasuan kasuko kidego, eskala, kategoría edo baliokidean izandako esperientzia”**, hau da, legea zehatza da esperientzia profesionalari buruzko merezimenduen konfigurazioari dagokionez: ez dira aurreikusten lanpostu jakin batean, ezta tokiko korporazio jakin batean ere; hala ere, oinarriek, aipatutako merezimendu profesionalen atalean, **beste toki-administrazio batzuetako antzeko lanpostuetan esperientzia duten gainerako hautagaiei baino puntuazio diferentzial handiagoa emateko irizpidea hartzen dute, Aldundiko bertako lanpostuetan berriaz lan egin duten langileei (90 puntu gehienez, eta 18 puntu gehienez), eta hori erabakigarria da hautaketa-prozesua ebazteko.** Praktikan, prozesu mugatu baten aurrean gaude, beste toki-korporazio batzuetan antzeko esperientzia duten beste hautagai batzuen lehia askea eragozten duena.

Horrek urratu egiten ditu gai horri buruzko doktrina konstituzionala (irailaren 27ko 281/1993 KAE) eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiarena (1994ko otsailaren 23ko epaia, 2005eko maiatzaren 12koa eta 2006ko urriaren 26koa), langileen zirkulazio-

c) Por servicios prestados en Cuerpos, Escalas, Subescalas o categorías de otras Administraciones Públicas: 0,1 puntos por mes, hasta un máximo de 18 puntos.

d) Por servicios prestados en un Cuerpo, Escala, Subescala o categoría profesional del sector público: 0,05 puntos por mes, hasta un máximo de 9 puntos.

A este respecto, en cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el citado art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que **“se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate”**, es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en un puesto concreto y tampoco en una corporación local concreta; sin embargo, las bases, en el apartado de méritos profesionales citado, **adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial sustantivamente mayor que al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras Administraciones locales, al personal que ha prestado servicios específicamente en puestos de la propia Diputación (90 puntos máximo, frente a 18 puntos máximo), revelándose como decisiva para la resolución del proceso selectivo.** En la práctica, nos encontramos ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros candidatos con análoga experiencia adquirida en otras Corporaciones Locales.

Ello contraviene la doctrina constitucional en esta materia (STC 281/1993, de 27 de septiembre) y la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencias de 23 de febrero de 1994, de 12 de mayo de 2005 y de 26 de octubre de 2006) por afectar a la libertad de circulación de trabajadores, proscribiendo ambas la valoración diferente de puestos similares. Incidiendo en la línea anterior, hay que considerar la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2012, en la que

askatasunari eragiten diolako, eta biek ala biek antzeko lanpostuen balorazio desberdina debekatzeko dute. Aurreko ildoaz azpimarratuz, kontuan hartu behar da Auzitegi Gorenaren 2012ko apirilaren 25eko epaia, Konstituzio Auzitegiak aurreko epaietan emandako erabakiari erreferentzia egiten diona, honako hau zehaztuz: "Eta justifikatu gabeko diferentzia bat, hain zuzen ere, orain epaitutako baremoan jasotakoa da; izan ere, lehiakideak esperientzia jakin bat lortu duten udalaren arabera bereiztea, eta ez esperientzia bera oinarri hartuta, eskuratua izan den korporazioa edozein izanda ere, ez da arrazoizko irizpidea, Konstituzioaren berdintasun-printzipioarekin bateragarria dena. Lehenago ere, irizpide ebaluatzaile horrekin, agerian geratzen da lehiaketaren emaitza pertsona jakin batzuen alde alde aurretik zehazteko asmo argia dagoela, eta Konstituzioaren kalterako dela, esperientzia bera izanik, beste udal batzuetan eskuratu dituzten pertsonen kalterako."

HIRUGARRENA.- Hautaprobak arautzen dituzten oinarrien eduki horrek 20/2021 Legean bertan jasotako lehia askearen printzipioari ere eragiten dio, honako hau ezartzen baitu: "Benetako zerbitzuak baloratuko dira, baldin eta bitarteko funtzionario, aldi baterako lan-kontratuko langile edo lan-kontratu mugagabeko langile ez-finko gisa eskaini badira." **Karrerako funtzionarioei eta lan-kontratuko langile finkoei eragiten dien justifikaziorik gabeko murrizketa hori ez dago jasota aipatutako 20/2021 Legearen atal batean ere; izan ere, atal horrek soilik adierazten du funtsean "kontuan hartuko dela, bereziki, kasuan kasuko kidego, eskala, kategoria edo baliokidean izandako esperientzia", eta ez dela inolako lan-harreman edo funtzionario-harreman espezifikorik ezartzen esperientzia hori eskuratzeko, eta, beraz, arbitrarioak direla oinarrietan jasotako bazterketak, lehia askearen printzipioa urratzen dutelako.**

LAUGARRENA.- Lehenago aipatutako 7/85 Legearen 65. artikulua xedatzen duenez, Estatuko edo autonomia-erkidegoetako admi-

hace referencia al pronunciamiento del Tribunal Constitucional en Sentencias anteriores, especificando que: "Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de Igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento constitucionalmente inaceptable de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos."

TERCERO.- El contenido citado de las bases que regulan las pruebas selectivas también afectan al principio de libre competencia recogido en la propia Ley 20/2021, al establecer que: Se valorarán los servicios efectivos siempre que se hayan prestado como personal funcionario interino, personal laboral temporal o personal laboral indefinido no fijo." **Esta injustificada restricción que afecta a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo no aparece recogida en ningún apartado de la citada Ley 20/2021, que se limita a indicar que "se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate", sin establecer ningún tipo de relación laboral o funcional específica en la que haber adquirido dicha experiencia, siendo por tanto arbitrarias las citadas exclusiones contenidas en las bases, que constituyen una violación del principio de libre competencia.**

CUARTO.- El Artículo 65 de la ya citada Ley 7/85 dispone que cuando la Administración del Estado o de las Comunidades Autónomas considere, en el ámbito de sus respectivas competencias, que un acto o un acuerdo de alguna entidad local infringe el ordenamiento jurídico, podrá requerirlo invocando expresa-

nistrazioak, bere eskumenen esparruan, toki-erakunderen baten egintza edo akordio batek ordenamendu juridikoa hausten duela uste badu, betetzea eskatu ahal izango du, artikulua hau berariaz aipatuz, egintza edo erabaki hori deusezta dadin, eta eskumen horiek Sektore Publikoaren Araubide Juridiko-aren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 73. artikulua Gobernuaren ordezkariari esleitzen dizkie.

Beraz, txosten honen hasieran azaldu dugunez, prozesu horietan garrantzitsua Administrazioan bertan izandako esperientzia neurrigabea edo erabakigarria ez izatea da, deitutako plazei lotutako lanpostuak betetzen ari diren pertsonak ez diren beste pertsona batzuek lanpostu horiek eskuratzetik izan ez dezaten.

EUDELe emandako oinarri-ereduaren kasuan, proposatutako haztapena gehienez 80 puntukoa da esperientziaren atalean, eta gehienez 20 puntukoa titulazioen eta karrerako funtzionario finko edo lan-kontratu finkoko izaera lortzeko prozeduren probak gainditzeko atalean.

Esperientziaren atalaren barruan, aurretik azaldutakoaren eta 7/2021 Legearen ezarritakoaren arabera, esperientzia orokorra (gehienez 60 puntu) eta esperientzia espezifiko (gehienez 20 puntu) bereizi dira, 7/2021 Legearen lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera. *“Esperientzia orokorraren balorazio espezifiko, bereizi eta osagarri horretatik eratorritako puntuazioak ezin izango du gainditu, inola ere, hautespenezko prozesu osoan lor daitekeen puntuazio osoaren ehuneko hogeia.”*

Oinarrien ereduak deitutako plazei lotutako lanpostuak betetzen ari diren pertsonak ez diren beste pertsona batzuek horiek lortzeko aukera ematen duela frogatzeko, honako hipotesi hauek azalduko ditugu:

1. hipotesia

Proposatutako tartearen gehieneko muga hautatuta (15 urte gehienez), deialdia egin duen administrazioan 11 urteko esperientzia duen bitarteko langile batek, 15 urte edo

mente el presente artículo, para que anule dicho acto o acuerdo, atribuyéndole estas competencias a los Delegados del Gobierno el artículo 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.”

Por lo tanto, como exponíamos al inicio de este informe, lo relevante en estos procesos es que la experiencia en la propia Administración no resulte desproporcionada ni determinante o decisiva, de tal forma que se impida que personas distintas a quienes vengán ocupando los puestos asociados a las plazas convocadas puedan obtenerlas.

En el caso del modelo de bases facilitado por EUDEL, la ponderación propuesta es 80 puntos máximo en el apartado “experiencia” y 20 puntos máximo en el apartado “titulaciones y superación de pruebas en procedimientos de acceso a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo”.

Dentro del apartado experiencia, se han diferenciado, en los términos explicados anteriormente y en base a lo establecido en la Ley 7/2021, la experiencia general, hasta un máximo de 60 puntos y la experiencia específica, hasta 20 puntos, en base a lo establecido en la Disposición adicional primera de la Ley 7/2021 *“La puntuación derivada de dicha valoración específica, diferenciada y complementaria de la experiencia general no podrá, en ningún caso, superar el veinte por ciento de la puntuación total alcanzable en el conjunto del proceso selectivo”*.

Como prueba de que el modelo de bases permite que personas distintas a quienes vengán ocupando los puestos asociados a las plazas convocadas puedan obtenerlas, exponemos a continuación diferentes hipótesis:

Hipótesis 1

Seleccionando el límite máximo de la horquilla propuesta, 15 años de máximo, un empleado interino con 11 años de experiencia en la administración convocante, frente a una persona de otra administración con 15 años o más de experiencia, obtendría la siguiente puntuación:

gehiagoko esperientzia duen beste administrazio bateko pertsona baten aurrean, honako puntuazio hau lortuko luke:

Beste administrazio batetik datorren langileak 60 puntu lortuko lituzke (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik 20 puntu lortzeko aukera (titulazioak eta probak gainditzea) = 80 puntu

Deialdia egin duen administrazioko enplegatuak 44,0044 puntu lortuko lituzke esperientzia orokorrean, eta 14,6949 puntu espezifikoa, + beste merezimendu batzuetako 20 puntuen aukera = 78,6993 puntu

2. hipotesia

Proposatutako tartearen gehieneko muga hautatuta (15 urte gehienez), deialdia egin duen administrazioan 8 urteko esperientzia duen bitarteko langile batek, 15 urte edo gehiagoko esperientzia duen beste administrazio bateko pertsona baten aurrean, honako puntuazio hau lortuko luke:

Beste administrazio batetik datorren langileak 60 puntu lortuko lituzke (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik 20 puntu lortzeko aukera (titulazioak eta probak gainditzea) = 80 puntu

Deialdia egin duen administrazioko enplegatuak 32,0032 puntu lortuko lituzke esperientzia orokorrean, eta 10,6872 puntu espezifikoa, + beste merezimendu batzuetako 20 puntuen aukera = 62,6904 puntu

3. hipotesia

Proposatutako tartearen gutxieneko muga (6 urte) hautatuta, deialdia egin duen administrazioan 4 urteko esperientzia duen bitarteko langile batek, beste administrazio bateko pertsona baten aurrean, 6 urte edo gehiagoko esperientzia badu, puntuazio hau lortuko du:

Beste administrazio batetik datorren langileak 60 puntu lortuko lituzke (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik 20 puntu lortzeko aukera (titulazioak eta probak gainditzea) = 80 puntu

Deialdia egin duen administrazioko enplegatuak 40,004 puntu lortuko lituzke esperientzia orokorrean, eta 13,3444 puntu

El empleado proveniente de otra administración obtendría 60 puntos (experiencia general) + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) = 80 puntos

El empleado de la propia administración convocante obtendría 44,0044 puntos en la experiencia general y 14,6949 puntos en la específica, + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos = 78,6993 puntos

Hipótesis 2

Seleccionando el límite máximo de la horquilla propuesta, 15 años de máximo, un empleado interino con 8 años de experiencia en la administración convocante, frente a una persona de otra administración con 15 años o más de experiencia, obtendría la siguiente puntuación:

El empleado proveniente de otra administración obtendría 60 puntos (experiencia general) + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) = 80 puntos

El empleado de la propia administración convocante obtendría 32,0032 puntos en la experiencia general y 10,6872 puntos en la específica, + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos = 62,6904 puntos

Hipótesis 3

Seleccionando el límite mínimo de la horquilla propuesta, 6 años, un empleado interino con 4 años de experiencia en la administración convocante, frente a una persona de otra administración con 6 años o más de experiencia, obtendría la siguiente puntuación:

El empleado proveniente de otra administración obtendría 60 puntos (experiencia general) + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) = 80 puntos

El empleado de la propia administración convocante obtendría 40,004 puntos en la experiencia general y 13,3444 puntos en la específica, + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos = 73,3484 puntos

espezifikoan, + beste merezimendu batzuetako 20 puntuen aukera = 73,3484 puntu

Era berean, posible da deialdia egin duen administrazioan lehenago zerbitzuak eman dituzten pertsonen, nahiz eta gaur egun deitutako plazei lotutako aldi baterako lanpostuak betetzen ez dituzten, prozesura aurkeztu eta esperientzia espezifikoaren atalean dagokien puntuazioa ere lortzea; edo deitutako plazei lotutako lanpostuak une honetan betetzen dituzten pertsonen ezin izatea beste merezimendu batzuen atalean (titulazioak eta probak gainditzea) jasotako merezimenduetako bat bera ere egiaztatu, eta, horren ondorioz, azken puntuazioak plaza beste pertsona bati ematea, hots, deitutako lanpostua betetzen ari zenagandik desberdina den norbaiti.

Beraz, EUDELEk emandako oinarrien eredutik abiatuta, udal bakoitzak baloratuko ditu, kasu bakoitzean, deialdi bakoitzerako oinarri espezifikoak prestatzean, atal honetan aplikatu beharko dituen irizpideak.

EUSKARAREN HIZKUNTZA ESKAKIZUNA MEREZIMENDU GISA BALORATZEA

Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 98. artikulua (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) honako hau ezarri zuen:

“1. Euskal Administrazio Publikoen zerbitzuan sartzeko hautaprobaren deialdiaren edukia langile sartu berriekin bete beharreko lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunetara egokituko da.

2. Aipatutako ondorioetarako, nahitaezko hizkuntza-eskakizuna duen lanposturako deialdian derrigorrez bete beharko da eskakizun hori. Hizkuntza-eskakizuna betetzea exijitu ahal izango da, deialdiaren oinarrietan ezarritakoaren arabera, hautaketa-probetan egiaztatuz, edo funtzionario izatera iritsi aurreko prestakuntza-ikastaroan eta praktikaldian egiaztatuz.

También cabe la posibilidad de que personas que hayan prestado servicios en la administración convocante con anterioridad, aún no siendo quienes en la actualidad ocupan de forma temporal los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas, se presenten al proceso y obtengan también la puntuación correspondiente en el apartado de experiencia específica, o que las personas que en estos momentos ocupan los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas no puedan acreditar ninguno de los méritos contemplados en el apartado de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) y ello haga que la puntuación final otorgue la plaza a persona distinta a la que venía ocupando los puestos asociados a las plazas convocadas.

Por lo tanto, partiendo del modelo de bases facilitado por EUDEL, será cada Ayuntamiento quien valorará en cada caso, al elaborar las bases específicas para cada una de las convocatorias, los criterios que deberá aplicar en este apartado.

VALORACIÓN DEL PERFIL LINGÜÍSTICO DE EUSKERA COMO MÉRITO

El Artículo 98 de la Ley de Función Pública Vasca (Ley 6/1989, de 6 de julio), establece lo siguiente:

“1. El contenido de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas vascas se adecuará a los perfiles lingüísticos asignados a los puestos de trabajo que hubieran de proveerse con el personal de nuevo ingreso.

2. A los efectos antedichos, cuando la convocatoria de una plaza tenga su causa en un puesto de trabajo cuyo perfil lingüístico sea preceptivo, el cumplimiento del mismo será exigencia obligatoria para el acceso. El cumplimiento del perfil podrá ser exigido, según se determine en las bases de la convocatoria, mediante su acreditación en las pruebas selectivas, o durante el curso de formación y período de prácticas previos al acceso a la condición de funcionario.

3. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoarekin bat etorritz, hizkuntza-eskakizuna prestakuntza-ikastaroaren bidez egiaztatu behar den kasuetan, eskakizun hori bete beharko da bai deialdia argitaratzen den egunean derrigorrezkoa den lanpostuak betetzeko, bai derrigortasun-data prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia amaitu baino lehenagokoa duten lanpostuak betetzeko. Horietan sartzeko, beharrezkoa izango da aldeaz aurretik egiaztatzea, hautaketa-proben bidez, lanpostua betetzeko eskatzen den hizkuntza-eskakizuna baino bi maila beheragoko gaitasuna duela. Lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna euskararen beheko mailetakoa bada, hautaketa-probetan euskara merezimendu gisa baloratuko da.

4. Hautaketa-probetan ez bada eskatzen inolako hizkuntza-eskakizunik, euskara jakitea merezimendutzat hartuko da. Lanpostuari dagokion kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuei esleitutakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da balorazioa, eta ehuneko hori ez da izango, inolaz ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko bost baino txikiagoa, ezta ehuneko hogeitau baino handiagoa ere.

Lanpostua bete ahal izateko euskara jakitea merezimendutzat hartu behar bada, aurreko paragrafoan ezarritako irizpideari jarraituko zaio.”

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren epaia (Auzia), 2. saila, S 25-04-2002, 445/2002 zk., 2092/2000 erreka., zuzenbideko bigarren oinarrian, honako hau ezarri du: Lehenik eta behin, errekurritutako Aginduak funtzio publikoan sartzeko berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio

3. En los casos en que, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, la acreditación del perfil lingüístico hubiera de llevarse a cabo a través del curso de formación, la exigencia de su cumplimiento podrá referirse tanto para la cobertura de aquellas plazas en que fuera preceptivo a la fecha de publicación de la convocatoria como para aquellas otras en que la fecha de preceptividad resulte anterior a las de finalización del curso de formación y período de prácticas. Para el acceso a éstos, será necesario haber acreditado previamente, a través de las pruebas selectivas, el cumplimiento del perfil inferior en dos niveles al exigido para la cobertura de la plaza. En los casos en que el perfil que corresponda al puesto sea uno de los dos que representan menores conocimientos de euskera, en las pruebas selectivas correspondientes se valorará el euskera como mérito.

4. Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo.

En los casos en que el conocimiento del euskera hubiera de ser considerado como mérito para la provisión del puesto de trabajo, se seguirá el criterio establecido en el párrafo anterior.”

La sentencia del TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 25-04-2002, nº 445/2002, rec. 2092/2000, en su fundamento de derecho segundo, establece lo siguiente:

En primer lugar se va a defender que la Orden recurrida vulnera los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad de acceso a la función pública, con cita de los artículos 23 EDL 1978/3879 y 103

konstituzionalak urratzen dituela defendatuko da, honako hauen arabera: 1978/3879 EDLren 23. art.; EK-ko 1978/3879 EDLren 103. art.; 1989/15372 EFPL EDLren 26. art.. Antolatutako lehiaketan artikulua hauek urratzen dira, lehiaketa-fasearen balorazioan oposizio-fasean lor daitekeen gehieneko puntuazioaren % 45 gainditzen duelako. Honako hauek aipatu eta transkribatzen dira: 1989/15372 EDLren 26.3 art; aipatutako 1989/15372 EFPL EDLren 97.2 art

Demandak esango digu, kautelazko fasean planteatutakora joz, abiapuntua dela zehaztea ea hautaketa-prozesu guztietan ezarrita dagoen euskararen balorazioa, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikuluan agintzen den bezala, kontzeptualki eta legez lehiaketa-faseari dagokion, edo tertium genus moduko bat den, kautelazko neurriaren eskaera ukatu zuen Salaren Autorei eusteko asmoz. Demandari dagokionez, beste mekanismo edo prozedura batzuk erabiltzeko aukera ematen duten berariazko aurreikuspenik ezean, lehiaketan hautagaiari kualifikatzen zaizkion merezimenduak baliatzeko modu bakarra izango litzateke, eta horregatik eta nahitaez, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua euskara merezimendu gisa ezagutzeari buruz hitz egiten duenean, lehiaketa-fasean kalifikatu ahal izango diren edo, kasu honetan, kalifikatu beharko direnei egiten zaie erreferentzia.

Eskariak behin eta berriz esango du ezerk ez lukeela baimenduko euskara EFPLren 98.4 artikuluan jasotakoetatik desberdintzen den merezimendu gisa hartzea, onartu ondoren 26.3 artikulua Legearen titulu desberdin batean kokatzen dela, eta adierazten da ezen, merituen balorazioa desberdina eta modu autonomoan erabil badaiteke, aldeaz aurretik onartu beharko litzatekeela gure legeriak modu eksklusiboan aitortzen dituen bestelako mekanismo bat egotea, funtzio publikoan sartzeko beharrezko merezimendua eta gaitasuna egiazatzeko bitarteko gisa. Eta, bigarrenik, adierazi da euskara lehiaketa-fasekoa izan eta 1989/15372 EFPL EDLren

CE EDL 1978/3879, al establecer un concurso oposición con violación del art. 26 LFPV EDL 1989/15372, en cuanto prevé la valoración de la fase de concurso excediendo el 45% de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición; se hace cita y transcripción del art. 26.3 EDL 1989/15372 y del art. 97.2 de la citada LFPV EDL 1989/15372.

Nos va a decir la demanda, con remisión a lo que ya se había planteado en fase cautelar, que el punto de partida pasa por determinar si la valoración del euskera que viene impuesta en todos los procesos selectivos como preceptúa el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372, pertenece conceptual y legalmente a la fase de concurso o constituye una suerte de tertium genus, como se dice parece mantener el Auto de la Sala por el que se denegó la petición de medida cautelar; para la demanda a falta de otras previsiones específicas que permitan utilizar otros mecanismos o procedimientos, en el concurso constituiría el único vehículo para hacer valer los méritos que cualifican al aspirante y que por ello y necesariamente cuando el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 habla de conocimiento del euskera como mérito, se debe estar refiriendo a uno más de los que podrán, o en su caso deberán, ser objeto de la oportuna calificación en la denominada fase de concurso.

La demanda va a insistir en que nada autorizaría a considerar el euskera como un mérito diferente de los previstos en el art. 98.4 LFPV y ello tras admitir que el art. 26.3 se encuentra ubicado en Título distinto de la Ley, señalándose que si se admitiera una valoración de méritos distinta y susceptible de tratamiento autónomo, se debería previamente admitir la existencia de un mecanismo diferente de los que con carácter exclusivo reconoce nuestra legislación, como medio de acreditar el mérito y capacidad necesarios para acceso a la función pública, señalando, en segundo lugar que aunque el euskera pertenezca a la fase de concurso y no incluido en el límite máximo a que se refiere el art. 26.3 LFPV EDL 1989/15372, se defiende que

26.3 artikuluan aipatzen den gehieneko mugan aipatuta ez dagoen arren derrigortu egin beharko litzatekeela xedapenaren hitzez hitzeko funtsa, edo, gutxienez, onartu beharko litzatekeela babes-klausula bat falta dela, non ohartaraziko litzatekeen, adibidez, euskararen balorazio espezifikoa kalterik egin gabe, lehiaketa-fasean oposizio-faseari egotzitako %45eko gehieneko balorazioari dagokionez, hitzez hitzeko edukia ez dela "inolaz ere" %45eko soberakinaren ingurukoa; halaber, eskaria baliatzen du kautela-fasean eztabaida horri lotuta eskatutako etendura ukatu zuen autoan egin ziren ondorioei erasotzeko; azkenik, alegatuak aipatzen dira 1989/15372 EFPL EDLren laugarren xedapen iragankorrari dagokionez, eta hautaketa-prozesuen deialdia berandu egiteak izan ditzakeen ondorioei buruz, 10 urtetan hautaketa-prozesu orokorreko deialdirik egin ez dela esaten denean, administrazio publikoan ehunka bitarteko langileekin, horien artean errekursogilek jarri duena, funtzioak bete dituela; langile horiek haien postua egonkortzeko aukera izan ez dutelarik.

Eztabaida horri dagokionez, Salak hainbat kasutan egin dio aurre; horregatik, aurkaratzeko arrazoia gaitzesteko, Salak uztailaren 6ko 804/2001 epaian, 39147/2001 EDJ 1793/2000 zenbakiko administrazioarekiko auzi-errekurtoan, UGT Euskadiko Sindikatuak-Euskadiko Zerbitzu Publikoen Federazioak aurkeztutakoan, esandakoa aipatu behar dugu, oinarri espezifikoa batzuen aurka ere bai, kasu honetan Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko goi-mailako teknikarien kidegoko Ekonomia eta Enpresa Zientzietako lizentziadunen plazaei dagokienez. Epai horretan, bigarren oinarrian, honako hau esan genuen:

"Bigarrena. - UGT sindikatuak deialdiaren 3.2 oinarriaren aurka egin du lehenik, deialdiaren 4.2. oinarriari lotuta.

3.2 oinarriak honako hau xedatu du: "Euskara-proba euskararen ezagutza ebaluatzean datza,

obligaría a forzar el tenor literal del precepto o admitir cuando menos que en su redacción falta una cláusula de salvaguardia en la que se advirtiera, por ejemplo, que lo sería sin perjuicio de la valoración específica del euskera en relación con la valoración máxima en la fase de concurso del 45% atribuida a la fase de oposición, insistiendo en que el tenor literal se refiere a "en ningún caso" en cuanto a el exceso del 45%; también aprovecha la demanda para atacar las conclusiones que en relación con este debate en la fase cautelar se hicieron en el Auto que denegó la suspensión pedida; finalmente, se hace referencia a alegatos respecto a la disposición transitoria 4ª LFPV EDL 1989/15372, y a las consecuencias que se pueden dar por la tardanza en convocar procesos selectivos, cuando se dice que no se ha convocado ningún proceso selectivo general en 10 años, habiéndose cubierto su función pública la administración con cientos de interinos, entre ellos el recurrente, sin que hayan podido estabilizar su empleo.

En relación con este debate se ha enfrentado la Sala en supuestos varios, por ello, para desestimar el motivo impugnatorio hemos de traer a colación lo que la Sala dijo en la Sentencia 804/2001, de 6 de julio, recaída en el recurso contencioso-administrativo núm. 1793/2000 EDJ 2001/39147, interpuesto por el Sindicato UGT Euskadi-Federación de Servicios Públicos de Euskadi, también contra unas bases específicas, en este caso respecto a las plazas de Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, pertenecientes al Cuerpo Superior Facultativo de la Administración Gral. de la Comunidad Autónoma del País Vasco; en dicha sentencia, en lo que interesa, en su fundamento segundo, dijimos lo siguiente:

"Segundo. - El sindicato UGT impugna en primer lugar la base 3.2 de la convocatoria, en relación con la base 4,2 de la misma.

La base 3.2 dispone lo siguiente: "La prueba de euskera consistirá en la evaluación del conocimiento del euskera mediante la realización de las pruebas de acreditación de los perfiles lingüísticos 1, 2, 3 y 4. "

1., 2., 3. eta 4. hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak eginez."

4.2. oinarriaren arabera, "dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen dutenek gai kalifikazioa jasoko dute, hizkuntza-eskakizuna eskatzen duten lanpostuetara aurkezten direnean. Hizkuntza-eskakizuna eskatzen duten lanpostuetarako hautagai ez badira, ondorengo puntuazio hau lortuko dute, eta ezin izango da tarteko puntuaziorik lortu: 1 > 1,75 hizkuntza-eskakizuna; 2 > 2,5 hizkuntza-eskakizuna.

Sindikatu errekurtsogileak dio oinarri horiek legezko araudia urratu egiten dutela hizkuntza-eskakizunik ez duten lanpostuak lortzeko kasuetan, eta argudiatu du euskara merezimendu gisa puntuatzeak, lehiaketa-faseari dagokion puntuazioari gehituta, 11,50 puntuko balorazioa ematen duela, hau da, hoguei puntuko oposizio-faseari dagokion gehieneko puntuazioaren %57,50 dela, 1989/15372 EFPL- Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen EDLren 26.3 artikuluan aurreikusitakoa urratuz, artikulua horrek lehiaketa-fasearen balorazioa oposizio-fasean lor daitekeen gehieneko puntuazioaren %45era mugatzen duelako. Horren arabera, euskararen balorazioa merezimenduen multzoan sartu behar da, eta, beraz, merezimendu horien muga orokorraren pean egon behar du, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua xedatutakoaren arabera.

Administrazio mandatuak aurka egin zion aurkaratzeko arrazoi horri, alegatuz 1989/15372 EFPL EDLren interpretazio sistematikoa batek sindikatu errekurtsogileak proposatutakoaren aurkako konponbidea eskaintzen duela. Bere ustez, 1989/15372 EDLren 98.4 artikulua "merezimendu" terminoa erabiltzea euskara nahitaezko baldintza gisa eskatzearen aurka azaltzen da, baina horrek ez du esan nahi lehiaketa-fasearen parte denik. Horretarako, argudiatzen du oposizio-prozesu bat egin daitekeela, non euskara ez den ezinbesteko baldintza, meritua baizik. Hala ere, hautaketa-sistemak oposizio-sistema izaten jarraitzen du, eta ez da

La base 4.2 dispone que "quienes acrediten el correspondiente perfil lingüístico recibirán la calificación de apto, cuando opten a puestos con exigencia de perfil lingüístico. Cuando no opten a puestos con exigencia de perfil lingüístico, obtendrán la siguiente puntuación, sin que sea posible obtener puntuaciones intermedias: perfil lingüístico 1: 1,75 puntos; perfil lingüístico 2: 2,5 puntos."

El sindicato recurrente sostiene que las citadas bases contravienen la normativa legal en los supuestos de acceso a plazas sin exigencia de perfil lingüístico, argumentando que la puntuación del euskera como mérito, añadida a la puntuación correspondiente a la fase de concurso arroja una valoración de 11,50 puntos, que representan el 57,50% de la puntuación máxima correspondiente a la fase de oposición que es de veinte puntos, vulnerando lo previsto por el artículo 26.3 de la Ley de la Función Pública Vasca EDL 1989/15372 (LFPV) que limita la valoración de la fase de concurso al 45% de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición. A su juicio la valoración del euskera ha de quedar incluida en el conjunto de los méritos y estar por tanto sometida al límite general de éstos conforme a lo dispuesto por el artículo 98.4 LFPV EDL 1989/15372.

La Administración demandada se opuso a dicho motivo impugnación, alegando que una interpretación sistemática de la LFPV EDL 1989/15372 abona la solución contraria a la propuesta por el sindicato recurrente. En su opinión el hecho de que el artículo 98.4 EDL 1989/15372 de la misma utilice el término "mérito" se explica en contraposición a la exigencia del euskera como requisito obligatorio, pero no supone que forme parte de la fase de concurso, argumentando al efecto que puede realizarse un proceso selectivo de oposición en el que el euskera no sea requisito indispensable sino mérito, pese a lo cual el sistema de selección no deja de ser el de oposición para convertirse en el de concurso-oposición, ya que lo contrario significaría la inexistencia del sistema de oposición cuando

lehiaketa-oposizio bihurtzen. Izan ere, kontrakoak oposizio-sistematik eza ekarriko luke euskara nahitaezko baldintza sartzeko eskatzen ez denean.

Alegatzen du xedapenaren hitzez hitzeko interpretazioan badirudi euskararen balorazioa "hautaketa-prozesuaren gainerakoari" gehitzen diola, eta baita irizpide sistematikoa ere, hori baita 1989/15372 EFPL EDLren Laugarren Xedapen Iragankorrean aurreikusitakoarekin bateragarria den bakarra. Xedapen horretan, bitarteko langileen sarreretarako eta oposizio-lehiaketa libreko sistema bat aurreikusten da, emandako zerbitzuak gehenez ere oposizio-fasean lor daitekeen puntuazioaren % 45 baloratuz, eta hori ezin izango litzateke lortu euskararen balorazioa gainerako merezimenduen barruan sartu behar balitz.

Azkenik, alegatu du administrazioak hartutako irtenbidea koherenteagoa dela legegileak onartutako ereduarekin; izan ere, euskara lehiaketa-fasean baloratzeak nabarmen murriztuko luke beste merezimendu batzuen balioespena, uste izatekoa baita ehuneko askoz ere txikiagoan geratuko liritekeela, aurreko deialdietako aurrekariak alegatuz.

Salak, "fumus boni iuris"-aren azterketan sakoneko gaiak baloratzeak berezko dituen mugekin, kautelazko neurrien piezan errekurtsioan defendatzen denaren aurkako balorazioa aurreratu zuen, eta balorazio hori idazki nagusietako argudioak aztertu ondoren berretsi behar dugu.

Egia esan, 1989/15372 EFPL EDL sisteman euskararen balorazioa nahitaez merezimenduen baremoan sartu behar ote den erantzun beharko genuke, sindikatu errekurtsogileak dioen bezala, edo ea bereiz joan ote daitekeen, errekurritutako Aginduak eta EAEko Administrazioak defendatzen duten bezala.

Eztabaidaren abiapuntua 1989/15372 EFPL EDLren 26.3 artikulua da. Horren arabera,

el euskera no sea requisito obligatorio para el acceso.

Alega que la interpretación literal del precepto abona la interpretación que postula al referir la valoración del euskera al "resto del proceso selectivo", y también el criterio sistemático, ya que ésta es la única compatible con lo previsto por la Disposición Transitoria Cuarta LFPV EDL 1989/15372, en la que se prevé para el ingresos del personal interino y contratado un sistema de concurso oposición libre en el que se valoran los servicios prestados con un máximo del 45% de la puntuación alcanzable en la fase de oposición, lo que no podría alcanzarse si la valoración del euskera hubiera de quedar comprendida en la valoración del resto de los méritos.

Finalmente alega que la solución adoptada por la administración resulta más coherente con el modelo aprobado por el legislador ya que la valoración del euskera en la fase de concurso supondría una merma considerable de la valoración de otros méritos a considerar que quedarían reducidos a un porcentaje muy inferior, alegando al efecto los antecedentes de anteriores convocatorias.

La Sala, con las limitaciones inherentes a la valoración de las cuestiones de fondo en el examen del "fumus boni iuris", ya adelantó en la pieza de medidas cautelares una valoración contraria a la que se propugna en el recurso, valoración que debemos ratificar tras el estudio de los argumentos aducidos en los escritos principales.

En realidad debemos responder a la pregunta de si en el sistema de la LFPV EDL 1989/15372 la valoración del euskera debe quedar necesariamente comprendida en el baremo de méritos, como propugna el sindicato recurrente, o puede discurrir separadamente como contempla la Orden recurrida y defiende la Administración CAPV.

El punto de arranque del debate lo constituye el art. 26.3 LFPV EDL 1989/15372 a cuyo tenor el concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores dentro del procedimiento de selección, sin que

oposizio-lehiaketa hautaketa-prozeduraren barruan aurreko bi sistemak bata bestearen atzetik egitea da, eta lehiaketa-fasearen balorazioak ez du inola ere gaindituko oposizio-fasean lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko berrogeita bosta.

Bestalde, 1989/15372 EFPL EDL 98.4 artikuluak xedatzen duenez, "hautaketa-probetan ez bada eskatzen inolako hizkuntza-eskakizunik, euskara jakitea merezimendutzat hartuko da. Lanpostuari dagokion kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuei esleitutakoan artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da balorazioa, eta ehuneko hori ez da izango, inolaz ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko bost baino txikiagoa, ezta ehuneko hogeitahi baino handiagoa ere."

Interpretazioaren elementu gramatikalak ez du argi eta garbi bi tesietako baten alde egiten, edo, hobeto esanda, biak baimentzen ditu, izan ere, 1989/15372 EDLren 98.4 artikuluak hautaketa-prozesu osoaren, hau da, oposizio-fasea eta lehiaketa-fasea barne hartutako prozesuaren guztizko puntuazioaren barne hartzen duen euskararen balorazioaren gutxieneko eta gehieneko mugak aipatzen baditu ere, **horien edukia ez da bateraezina sindikatu errekurtsogileak defendatzen dituen merezimenduen barruan euskararen balorazioa sartzearekin, tesi horretan gainerako merezimenduen garrantzia murriztuko bailitzateke oposizioaren alde.**

Hala ere, irizpide sistematikoak Administra-zioak egiten duen interpretazioaren alde egiten du, eta, azken batean, errekurritutako Aginduan islatzen da. Lehenik eta behin, euskararen balorazioaren erregulazioa 1989/15372 EDLren 26.3 artikuluan islatzen denetik (1989/15372 EDLren IV. kapituluko II. titulua) desberdina den beste titulu batean egiten da (1989/15372 EDLren V. titulua) eta lehiaketa-oposizio sistemetan ez ezik, oposizio besterik ez direnetan ere ezartzen da. Badirudi

en ningún caso la valoración de la fase de concurso pueda exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la de oposición.

Por su parte el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 dispone que "Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo."

Ciertamente el elemento gramatical de interpretación no aboga claramente a favor de ninguna de las dos tesis, o mejor dicho autoriza ambas, ya que aun cuando el art. 98.4 EDL 1989/15372 refiere los límites mínimo y máximo de la valoración del euskera al resto del proceso selectivo, es decir a la puntuación total del proceso comprendiendo tanto la fase de oposición como la de concurso, sin embargo **su tenor no es incompatible con la subsunción de la valoración del euskera dentro de los méritos que propugna el sindicato recurrente, tesis en la cual menguaría la relevancia del resto de los méritos a favor de la oposición.**

Sin embargo, el criterio sistemático aboga por la interpretación que realiza la Administración y que en definitiva se plasma en la Orden recurrida. En primer lugar la regulación de la valoración del euskera se hace en un título distinto (T. V EDL 1989/15372) de aquél en el que se incardina el art. 26.3 EDL 1989/15372 (C. IV, T. II EDL 1989/15372), y se impone no solo en los sistemas de concurso-oposición sino también en los puros de oposición, lo que parece abonar la tesis de que su valoración discurre de forma separada del resto del proceso selectivo a que se refiere el art. 98.4 EDL 1989/15372.

tesi bat eskaintzen dela, alegia, haren balorazioa bereizita doala 1989/15372 EDLren 98.4 art.-an aipatzen den gainerako hautaketa-prozesutik.

Tesi hori berretsi egiten da, baldin eta uste bada 1989/15372 EDLren Laugarren Xedapen Iragankorrek, EFPL indarrean sartzean bitarteko edo kontratatu izaera zuten funtzionarioentzako sarbide-sistema espezifiko bat arautzean, emandako zerbitzuen balorazioan gehieneko ehunekoa agortzen duela, 1989/15372 EDLren 26.3 artikulua arabera, lehiaketa-faseari (oposizioaren %45) egotz dakioke, euskara merezimendu gisa baloratzea baztertu gabe, 1989/15372 EDLren 98.4 artikuluan ondorioztatu daitekeen bezala. Eta hori behin betiko argudioa da aurkaratutako Agindua zuzenbidearekin bat etortzearen alde. Izan ere, sindikatu errekurtsogileak adierazi duen bezala, lehiaketa-faseko gehieneko puntuazioa (9 puntu) eta euskararen ezagutzaren balorazioko gehieneko puntuazioa (2,5 puntu) batuta %57,50 da oposizio-aldiko gehieneko balorazioarekin alderatuta (20 puntu); gauza bera gertatzen baita aipatutako 4. xedapen iragankorrean jasotako kasuan; lehiaketa-fasearen eta euskararen gutxieneko balorazioaren batura (%5) gutxienez oposizio-fasearen % 50 baita, eta, beraz, gainditu egiten duelako 1989/15372 EDLren 26.3 artikuluan aurreikusitako muga. (...).”

Arrazoibide horiekin, administrazioak defendatzen duen bezala, aurkaratzeko arrazoi hori gaitzetsi behar da nahitaez.”

Zuzenbideko hirugarren oinarriak honako hau adierazten du:

“Aurkaratzeko bigarren arrazoi gisa, errekurritutako aginduak, oinarri espezifikoak onartzen dituenak, honako artikulua hauek urratzen ditu: 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua eta 1997/26980 EDL apirilaren 15eko 1997/86 Dekretuaren 31.1 eta 2. Izan ere,

Dicha tesis se ve refrendada si se considera que la Disposición Transitoria Cuarta EDL 1989/15372 al regular un sistema de acceso específico para los funcionarios que tuvieran la condición de interino o contratado a la fecha de entrada en vigor de la LFPV, agota en la valoración de los servicios prestados el porcentaje máximo que conforme al art. 26.3 EDL 1989/15372 cabe atribuir a la fase de concurso (45% de la oposición), sin excluir la valoración del euskera como mérito en los términos que se deduce del art. 98.4 EDL 1989/15372, lo que constituye un argumento definitivo a favor de la conformidad a derecho de la Orden impugnada, en la que, en efecto, tal como postula el sindicato recurrente la suma de la puntuación máxima de la fase de concurso (9 puntos) y de la puntuación máxima de la valoración del conocimiento del euskera (2,5 puntos) supone un 57,50 % en relación con la valoración máxima de la fase de oposición (20 puntos), ya que es lo mismo que ocurre en el supuesto contemplado por la citada disposición transitoria 4ª, en la que como mínimo la suma de la fase de concurso y de la valoración mínima del euskera (5%) representa al menos el 50% de la fase de oposición, y por tanto excede del límite previsto por el art. 26.3 EDL 1989/15372 (...).”

Con esos razonamientos necesariamente ha de llegarse, como se defiende por la administración, a desestimar este motivo impugnatorio.”

El fundamento de derecho tercero, señala lo siguiente:

“Como segundo motivo de impugnación se va a hacer referencia a que la Orden recurrida, aprobatoria de las bases específicas, vulnera el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 y el art. 31.1 y 2 del Decreto 86/1997, de 15 de abril EDL 1997/26980, en la medida en que la valoración del euskera no se hace de acuerdo con el perfil predominante entre los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, ni de forma idéntica para las diferentes vacantes de un mismo Cuerpo.

euskararen balorazioa ez da egiten lanpostuaren kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera, ezta kidego bereko lanpostu hutsen kasuan ere.

Demandak adierazten duen bezala, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua, euskara meritu gisa baloratzeari dagokionez, honako hau adieraziko du: "Hautaketa-probetan hizkuntza-eskakizunik betetzea eskatu ezin denean, euskara jakitea merezimendutzat hartuko da. Lanpostuari dagokion kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuei esleitutakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da balorazioa, eta ehuneko hori ez da izango, inola ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko bost baino txikiagoa, ezta ehuneko hogeitau baino handiagoa ere. Lanpostua betetzeko euskara jakitea merezimendutzat hartu behar den kasuetan, aurreko paragrafoan ezarritako irizpideari jarraituko zaio". Xedapen hori apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duenak, garatu du, eta dekretu horren 1997/26980 EDLren 31. artikuluan honako hau xedatuko da:

"1.- Euskararen ezagutza meritu gisa haztatuko da, bai hautaketan, bai lanpostuak betetzean, 1989/15372 Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen (EFPL) EDLren 98.4 artikuluan ezarritakoaren arabera, eta ordezkatzeko duen ehunekoa ez da inola ere hautaketa-prozesuko gainerako prozesuetan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren honako ehuneko hauek baino txikiagoa edo handiagoa izango:

1. eta 2. profilak - % 5etik % 10era.

3. eta 4. profilak - % 11tik % 20ra.

2.- Edonola ere, barematze-ehunekoa berdina izango da administrazio bakoitzeko kidego edo eskala bereko lanpostu hutsetarako, eta bertan

Como se traslada por la demanda, el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 en cuanto a la valoración del euskera como mérito va a señalar "Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo. En los casos en que el conocimiento del euskera hubiera de ser considerado como mérito para la provisión del puesto de trabajo, se seguirá el criterio establecido en el párrafo anterior"; precepto legal con desarrollo en el citado Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en cuyo art. 31 EDL 1997/26980 se va a disponer:

"1.- La ponderación del conocimiento de euskera como mérito, tanto en la selección como en la provisión de los puestos de trabajo, se hará conforme a lo establecido en el artículo 98.4 de la Ley de la Función Pública Vasca EDL 1989/15372, sin que el porcentaje que represente pueda ser inferior en ningún caso, ni superior, a los siguientes porcentajes de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo:

Perfiles 1 y 2 - 5% al 10%.

Perfiles 3 y 4 - 11% al 20%.

2.- En cualquier caso el porcentaje de baremación será idéntico para las diferentes vacantes de un mismo cuerpo o escala de cada administración, estableciéndose en función del Perfil Lingüístico predominante en el mismo."

En relación con ello se va a decir que en la base concreta que se impugna, la base 4.2, referida a la prueba del euskera, cuando no se opte a puestos con exigencia de perfil lingüístico y la valoración del conocimiento del

nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da."

Horri dagokionez, esan behar da aurkaratzen den oinarri zehatzean, 4.2. oinarrian, euskararen probari buruzkoan, hizkuntza-eskakizuna eskatzen duten lanpostuetarako hautagai ez denean eta euskararen ezagutza baloratzen ez denean, plaza dagokion kidegoak bete ditzakeen lanpostuen profil nagusiaren arabera ezartzen dela, kidegoan nagusi den profila alde batera utziko zela adieraziz, profil nagusia zein kidegori buruzkoa izan behar den zalantza sortzen dela adieraziz, 5. aurkaratzearen arrazoia izango denaren polemika sortuz jada [beraz, gure hurrengo seigarren oinarri juridikora jo behar dugu], legez sortutako kidegoa B-2 erdi-mailako teknikarien kidegoa dela zehaztuz, eta ez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko erdi-mailako industria-ingeniari teknikarien kidegoa.

Era berean, esan izan da ez dela errespetatzen baremazioaren ehunekoak Kidego bereko lanpostu guztientzat berdina izan behar duela dioen 31.1. art. 86/97 Dekretuko mandatua. Izan ere, nabarmentzen da ez litzatekeela Medikuen Goi Mailako Teknikarien Kidegorik egongo eta aurkaratutako oinarria aplikatuz gero, deitutako lanpostu libre guztiei balorazio bera emango litzatekeela, baina adierazten da praktikan Goi Mailako Teknikarien Kidegoko lanpostu huts guztiek balorazio bera jasotzen ez dutela. Eskaeran adierazi da, ez dela euskararen balorazioari dagokionez aurretik zegoen erregulazioaren berri izan, eta horrenbestez, arauak euskararen ezagutza haztatzea eskatzen duen tokian, bete beharreko lanpostuen profila kontuan hartuta, hautagaiak egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna baino ez dela kontuan hartu, helburu duen Kidegoa edozein izanda ere. Izan ere, euskararen balorazioa finkatzeko, alde batera utzi dira kidego bakoitzaren hizkuntza-eskakizun nagusiak, eta kasu bakoitzari dagokion berariazko oinarriak kontuan hartuta

euskera no se establece en función del perfil predominante de los puestos de trabajo que se puedan desempeñar por el cuerpo al que la plaza pertenece, señalando que se habría prescindido del perfil predominante en el cuerpo, señalando que surge la duda de a qué Cuerpo debe referirse el perfil predominante, abriendo ya la polémica de lo que lo que va a ser el motivo de impugnación número 5 [-por lo que hemos de remitirnos a nuestro siguiente fundamento jurídico sexto-], precisando que el Cuerpo creado legalmente es el Cuerpo Técnicos de Grado Medio B-2, y no el Cuerpo de Técnicos de grado medio de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco/plazas de Ingeniero Técnico Industrial.

Asimismo, se dice que no se respeta el mandato de que el porcentaje de baremación sea idéntico para las diferentes vacantes de un mismo Cuerpo, con referencia al art. 31.1 Decreto 86/97, insistiendo en que no existiría un Cuerpo Superior Facultativo de Médicos y señalando que la base impugnada se otorgaría la misma valoración a todas las plazas vacantes convocadas pero no otorga la misma valoración a todas las vacantes del Cuerpo Superior Facultativo como único existente. En la demanda se va a señalar que se ha producido, en relación con la valoración del euskera, un desconocimiento de la regulación preexistente y ello porque donde la norma exige que se pondere el conocimiento del euskera, teniendo en cuenta el perfil de los puestos a cubrir, sólo se ha tenido en cuenta el perfil acreditado por el aspirante con independencia del Cuerpo al que pretenda acceder, porque se ha fijado la valoración del euskera prescindiendo de los perfiles predominantes de cada uno de los cuerpos señalando que observando las distintas bases

adierazi da 1. HE, 2. HE, 3. HE eta 4. HE berdinak direla kidego guztietan. Era berean, adierazi da kidego guztiek ezin dutela hizkuntza-eskakizun nagusi bera eduki. Beraz, ondorioztatu da xedatutakoaren kontrakoa izango litzatekeela legedian aurreikustea hizkuntza-eskakizun nagusi ezberdina duten bi kidegok euskararen ezagutza-maila bera eduki behar dutela eta berdin baloratuko dela. Horrekin batera, euskararen ezagutza eskainitako plazen arabera baloratuko da; ez dagoeneko kidegoa osatzen duten plazen arabera.

Hasteko, titulazio jakinei lotutako deialdien aurreikuspena zuzenbidearekin bat datorrela onartu behar dugu, eta, horretarako, Salak inpregnazioaren 5. arrazoa ezesteko sartu behar dituen argudioei berriro heldu edo aurre hartu behar diegu. Arrazoi hori eztabaida honi beren-beregi zuzenduta dago, eta, beraz, lehen aipatu dugun seigarren oinarria txertatuzat jotzen dugu hemen, non Salak erantzuna eman dion.

EFPL Legeak araututakoari dagokionez, eta, bereziki, 1989/15372 EDLren 1. xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera, Kidego bakoitza, hemen aztertzen ari garen aldetik, zatika arautzen da, hots, titulazio edo funtzioak kontuan hartuta. Hori bat dator 5. aurkaratzearen arrazoa ezestean arrazoitukoarekin, eta gainera, adierazitakoaren batera, zentzuzkoa izan beharko da dauden hizkuntza-eskakizunen artean betetzekoa den lanpostu bakoitzari dagokion Kidego edo Eskalaren arabera egindako hizkuntza-eskakizun nagusiaren ezarpena. Hau da: Kidego bakoitzeko plaza zehatzei esleitutako hizkuntza-eskakizunak.

Gure ustez, Lehen transkribatutako 86/1997 Dekretuaren 31.2 artikulua ezarri bezala, administrazio bakoitzeko Kidego edo Eskala bereko lanpostu hutsetarako ehunekoaren baremazioa berdina izango da, eta bertan nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da. Hori adierazitako guztiarekin bat datorren aldetik eta Salak 5. aurkaratze-

espezifikoak, la valoración del PL 1, PL 2, PL 3 y PL 4 son las mismas en todos los cuerpos, llegándose a señalar que no en todos los cuerpos puede haber el mismo perfil predominante, de lo que concluye que sería contrario la previsión legal que en un mismo conocimiento del euskera en dos cuerpos con distinto perfil predominante, suponga la misma valoración; también se va a decir que se valora el conocimiento del euskera en base a las plazas que ofertan y no en base a las plazas existentes en el cuerpo.

Aquí, hemos de comenzar asumiendo la conformidad a derecho de la previsión de convocatorias vinculadas a concretas titulaciones y ello retomando o anticipando los argumentos que la Sala ha de incorporar para desestimar el motivo de impugnación 5.º dirigido específicamente en relación con este debate, por lo que en lo necesario damos aquí por incorporado nuestro fundamento sexto al que antes nos referíamos, en el que se le da respuesta por la sala.

Estando a la regulación de la LFPV, y singularmente a su disposición adicional 1ª EDL 1989/15372, nos encontramos cómo los distintos Cuerpos, en lo que aquí interesa, se regulan de forma parcelada por titulaciones o funciones que, en coherencia con lo que se razona al desestimar el motivo de impugnación 5.º, ha de considerarse como coherente con ello establecer el perfil lingüístico predominante entre los perfiles asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, en concreto los perfiles lingüísticos asignados a las plazas concretas del Cuerpo a que se refiere.

Tenemos como efectivamente el art. 31.2 del Decreto 86/1997, antes transcrito, establece que en cualquier caso el porcentaje de baremación será idéntico para las diferentes vacantes de un mismo Cuerpo o Escala de cada administración, estableciéndose en función del perfil lingüístico predominante en el mismo, lo que en coherencia con todo lo que llevamos dicho y en relación con la conclusión

arrazoiari buruz ondorioztatukoa kontuan hartuta, dagokion titulazioko lanpostuak betetzeko irekita dauden plazetako hizkuntza-eskakizun nagusiari dagokiola ulertu behar da. Kasu honetan medikuntzako Lizentziadunei.

Horrekin lotuta, administrazioak egiaztatu du Industria Ingeniari Teknikoek bete ditzaketen lanpostuetarako 2. HE, 28; 3. HE, 65; eta 4. HE, 43 egongo lirakeela esleituta. Beraz, 3. HE izango litzateke nagusi, eta, beraz, 86/1997 Dekretuaren 31.1 artikulua EFPLren 1989/15372 EDLren 98.4 artikulua dioenaren garapen gisa adierazitakoarekin bat etorrira, euskararen ezagutza merezimendu gisa baloratzeko ehunekoa % 11tik % 20ra bitartekoa izan daiteke. 4.2 oinarri espezifikoaren 2. paragrafoa joz gero, 3. hizkuntza-eskakizunaren kasuan, ezinbesteko baldintza gisa 3. HE eskatzen duten lanpostuetarako hautagai ez diren kasuei dagokienez, 3,75 puntu emango zaizkie. Horrek, administrazioak adierazitako moduan, %17,24ko ehunekoa izango luke gainerako hautaketa-prozesuarekiko, eta, horregatik, %11tik %20ra bitarteko tartean egongo litzateke.

Esan beharra dago EFPLren 98.4 artikulua EDL 1989/15372 eta 86/1997 Dekretuaren 31.1 artikulua bidez, euskararen merezimen-duaren balorazioari dagokionez maximo bat ezartzen dela euskara ezinbesteko baldintza ez denean. Gehieneko hori hizkuntza-eskakizun nagusiaren arabera izango da, baina horrek ez du eragozten euskara-maila merezimendu gisa ere baloratu ahal izatea hizkuntza-eskakizun hori lortzen ez denean gure kasuan 1. eta 2. HE-ekin egiten den bezalaxe, bestela ez litzatekeelako euskararen ezagutza merezi-menduzat hartzeko legezko eskakizunaren aplikazio zuzen eta osoa egingo.

Modu berean, errekurtsogileak defendatu bezala, aipatu beharra dago deialdiak balorazio bera ematen diela deitzen diren lanpostu huts guztiei, nahiz eta esaten duen ez zaiela balorazio bera egiten Goi Mailako Teknikarien Kidego Bakarreko plaza guztiei.

que la Sala alcanza respecto al motivo impugnatorio 5.º, ha de entenderse referido al perfil lingüístico predominante en los puestos que están abiertos a su provisión a plazas de la correspondiente titulación, y en este caso de Licenciados en medicina.

En relación con ello, se ha acreditado por la administración que el perfil lingüístico respecto a las plazas susceptibles de ser desempeñadas por el Ingeniero Técnico Industrial, tendrían asignados PL 2, 28, PL 3, 65 y PL 4, 43, por lo que el predominante sería el PL 3 que de conformidad con las previsiones del art. 31.1 del Decreto 86/1997, en desarrollo del art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372, nos encontraríamos con que el porcentaje en relación con la valoración del conocimiento del euskera como mérito podría ir del 11% al 20% y si vamos a la base específica 4.2, párrafo 2.º, se va a establecer que en el caso del perfil lingüístico 3 respecto a los supuestos en los que no se opte a puestos con exigencia de PL 3 como requisito se le asignará 3,75 puntos, que como se traslada por la administración supondría un porcentaje del 17,24 % sobre el resto del proceso selectivo, y por ello en el abanico del 11% al 20%.

Hemos de decir que en el art. 98.4 de la LFPV EDL 1989/15372 y el art. 31.1 del Decreto 86/1997, lo que vienen a establecer es un máximo en cuanto a la valoración del mérito del euskera cuando no es requisito, máximo en relación con el perfil lingüístico predominante, pero sin que ello impida que se pueda valorar también como mérito cuando no se alcance, como así se hace en nuestro caso en relación con el PL 1 y 2, dado que en caso contrario no se haría una aplicación cabal y completa de la exigencia legal de considerar como mérito el conocimiento del euskera.

Así, hemos de decir, como se defiende por la parte recurrente, que la convocatoria otorga la misma valoración a todas las plazas vacantes que se convocan aunque dice que no la misma valoración a todas las del Cuerpo Superior Facultativo único existente, volviendo sobre el debate que se reproduce en el motivo

Gainera, berriz ere aipatzen da 5. aurkaratze-arrazoian errepikatzen den eztabaida, baina lehen azaldutakoagatik, eta geroago adieraziko denari lotuta, ez da erabakigarritzat jotzen ondorio horietarako, hots, erabakigarria izango da soilik hemen errekurritutako oinarri espezifikoei aipatzen duten titulazioak bete beharreko Kidegoko plazei dagokienez.

Halaber, esan behar dugu euskara merezimendu gisa kontuan hartzen dela dagoeneko tokian tokiko lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizun nagusiaren arabera. Hori adierazteko, dokumentu honetan jasotako oinarrietan aipatutako titulazio zehatza eskatzen da.

Horregatik guztiagatik, aurkaratzeko arrazoi horri uko egin behar zaio, eta berriro adierazi eta zehaztu behar da, funtsean, demandak berak gehitu bezala, 5. aurkaratze-arrazoian funtzionarioen Kidegoen konfigurazioari buruz eta legez kontrakotasun-demandan edo Kidego bereziak sortzeko demandan legez-mailako arauen aurreikuspenetatik kanpo egiten den kontsiderazioari buruz sortzen den eztabaidaren emaitza edo ondorio bat baino ez dela, eta, horregatik, hautsi egiten dela 1978/3879 EK EDL-tik eratorritako legezkontratasun-printzipioa.

Illo beretik, EAeko Justizia Auzitegi Nagusia (Auzia), 2.a, 24-04-2002 Epaia, 418/2002 zk. 2084/2000; Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusia (Auzia), 2., 2001-07-06 Epaia, 1810/2000 errek.;

Hori horrela izanik, EUDELe emandako oinarri-ereduan jasotako aukera, epaiak berak aurreikusten duen aukeran oinarritzen da. Izan ere, **“interpretazio-elementu gramatikala ez du argi eta garbi bi tesietako baten alde egiten, edo, hobeto esanda, biak baimentzen ditu,** 98.4. artikulua hautaketa-prozesu osorako euskararen balorazioaren gutxieneko eta gehieneko mugak aipatzen dituenean, hau da, prozesuaren puntuazio osoa, oposizio-fasea eta lehiaketa-fasea barne hartuta, dioena **ez da bateraezina sindikatu errekurtsogileak defendatzen dituen merezimenduen barruan euskararen balorazioa sartzearekin, tesi horretan gainerako**

impugnatorio 5.º, pero que por lo ya dicho anteriormente, y por remisión a lo que posteriormente diremos, no se considera determinante a estos efectos, y sí exclusivamente en relación con las plazas del Cuerpo a proveer por la titulación a la que se refieren la bases específicas aquí recurridas.

También hemos de decir que ha de concluirse que el conocimiento del euskera como mérito se hace respecto al perfil lingüístico predominante en relación con las plazas existentes para cuya provisión se exige la titulación concreta referida en las bases aquí recurridas.

Por todo ello, procede desestimar este motivo impugnatorio, reiterando y precisando que en el fondo, como ya se incorpora por la propia demanda, no deja de ser una derivación o secuela del debate que se traslada en el motivo impugnatorio 5.º respecto a la configuración de los cuerpos funcionariales y a la consideración que se viene a hacer en la demanda de ilegalidad o de creación de singulares cuerpos al margen de las previsiones de normas con rango de ley, y por ello con quiebra del principio de legalidad derivado de la CE EDL 1978/3879.”

En idéntico sentido, TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 24-04-2002, nº 418/2002, rec. 2084/2000; TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 06-07-2001, rec. 1810/2000;

Siendo así, la opción contemplada en el modelo de bases facilitado por EUDEL se basa en la posibilidad que prevé la propia sentencia al afirmar que **“el elemento gramatical de interpretación no aboga claramente a favor de ninguna de las dos tesis, o mejor dicho autoriza ambas,** ya que aun cuando el art. 98.4 refiere los límites mínimo y máximo de la valoración del euskera al resto del proceso selectivo, es decir a la puntuación total del proceso comprendiendo tanto la fase de oposición como la de concurso, sin embargo **su tenor no es incompatible con la subsunción de la valoración del euskera dentro de los méritos que propugna el sindicato recurrente, tesis en la cual**

merezimenduen garrantzia murriztuko litzatekeelako oposizio-fasearen alde.

Zentzu horretan, euskararen puntuazioa kalkulatzeko, EFPLren 98.4 artikuluan ezarritako ehunekoak aplikatu dira, hautaketa-prozesuaren gainerako zatian lor daitekeen gehieneko puntuazioa (80 puntu) oinarritzat hartuta, honako baremo hau atera delarik:

- 1. hizkuntza-eskakizuna: 4 puntu
- 2. hizkuntza-eskakizuna: 8 puntu
- 3. hizkuntza-eskakizuna: 12 puntu
- 4. hizkuntza-eskakizuna: 16 puntu

EUDELek emandako oinarri-ereduak Udal bakoitzaren esku uzten du hizkuntza-eskakizuna lanposturako ezinbesteko irizpide ez denean merezimendu gisa baloratuko diren hizkuntza-eskakizunak zehaztea. Horretarako, kontuan hartuko da, kasu bakoitzean bete daitezkeen lanpostuei esleitutakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizuna dagokion Kidego edo Eskalako plazaren arabera.

Euskara-proba egiteko aukera emango duen gutxieneko puntuazioa (atalasea) ezartzea ohikoa da hautaketa-prozesuetan, eta horixe bera adierazi du Auzitegi Gorenaren 1991-02-19ko Epaiak (Administrazioarekiko Auzien Epaiak) (1991/1773 AGE, (Auzia) 1991ko OTSAILAREN 19koa):

*Merezimenduen eztabaidari buruzko elkarrizketara heldu ahal izateko alde **aurreko puntuazio-atalase** bat ezartzeari eta Legearen aurreko berdintasunean duen eraginari dagokionez, Auzitegi honek hainbat epaitan, hala nola 1988ko otsailaren 10ekoan, maiatzaren 9koan eta irailaren 12koan eta 1989ko martxoaren 3koan (besteak beste), ezezkoan ebatzi duen arazoa da. Izan ere, **inguruabar horrek ez dakar diskriminaziorik**, Botere Judizialaren Lege Organikoaren 313. artikulua eta deialdiaren oinarriek, organo kalifikatzailearen irizpidearen arabera Epaimahai Kalifikatzaileak elkarrizketa zein kasutan egin behar duen zehaztu dutelako. **Irizpide hori objektibatuta, gutxieneko muga orokorra ezarrita, objektibotzat eta arrazoizkotzat jotzen da, eta,***

menquaría la relevancia del resto de los méritos a favor de la oposición.”

En ese sentido, la puntuación del euskera se ha calculado aplicando los porcentajes establecidos en el artículo 98.4 de la LFPV, tomando como base la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo (80 puntos), de lo que resulta el siguiente baremo:

- Perfil lingüístico 1: 4 puntos
- Perfil lingüístico 2: 8 puntos
- Perfil lingüístico 3: 12 puntos
- Perfil lingüístico 4: 16 puntos

El modelo de bases facilitado por EUDEL deja a elección de cada Ayuntamiento la determinación del perfil o perfiles que se valorarán como mérito cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico, atendiendo en cada caso al perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca.

Respecto al establecimiento de una puntuación mínima (umbral) a partir de la cual se tendrá la posibilidad de realizar la prueba de euskera, es algo habitual en los procesos selectivos, como demuestra la siguiente sentencia del Tribunal Supremo (Contencioso), S 19-02-1991 (EDJ 1991/1773 STS (CONTENCIOSO) DE 19 FEBRERO DE 1991):

*“Y en relación a si el establecimiento de un **umbral previo de puntuación** para poder pasar a la entrevista sobre debate de méritos, y a su incidencia respecto de la igualdad ante la Ley, porque se trata de un problema que ha sido resuelto por este Tribunal en sentido denegatorio, en multitud de Sentencias, tales como las de 10 de febrero, 9 de mayo y 12 de septiembre de 1988 y 3 de marzo de 1989 (entre otras) en el sentido de que **tal circunstancia no implica discriminación**, porque la determinación de los supuestos en que el Tribunal Calificador ha de celebrar la entrevista, lo ha dejado el art. 313 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y las bases de la convocatoria al criterio del órgano calificador;*

beraz, ez du berdintasun konstituzionala urratzen.”

LEHIAKETA PROZESUETAN PRAKTIKALDIA SARTZEKO PROPOSAMENA

Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 25., 28. eta 30. artikuluek honako hau adierazi dute:

“25. artikulua.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazioek deialdi publikoaren bidez eta oposizio, **lehiaketa** edo lehiaketa-oposizio libreen bidez **hautatuko dituzte beren langileak**, funtzionario zein lan-kontratudun izan, betiere publizitate-, berdintasun-, merezi-mendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuz.

2. Hautaketa-prozeduretan egingo diren probak bete beharreko eginkizunen edukira egokitzen direla zainduko da. Horretarako, ezagutza orokor edo espezifikoei buruzko proba teorikoak edo praktikoak, test psikoteknikoak, elkarrizketak, prestakuntzako hautaketa-ikastaroak, **praktikaldiak** eta hautaketa-prozeduraren objektibotasuna, arrazional-tasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egokiak diren beste edozein sistema **sartu ahal izango da**. Hautaketa-prozeduretako gai-zerrendetan, sartzeko nahiz mailaz igotzeko, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak sartuko dira, eta, zehazki, jo nahi den administrazio eremuari berariaz aplikatzekoak direnak.

28. artikulua.

Karrerako funtzionario izateko hautaprobaren deialdietan, hautaketa-prozeduraren fase gehigarri gisa, prestakuntza-ikastaroak eta **praktikaldiak** egitea ezarri ahal izango da. Ikastaro eta praktikaldietan parte hartzen duten hautagaiak praktiketako funtzionario izendatuko dira. Hautagaien kopurua ezin da deitutako plaza-kopurua baino handiagoa izan.

critério que **objetivado estableciendo un límite mínimo**, de carácter general, se considera objetivo y razonable; por lo que no vulnera la igualdad constitucional.”

PROPUESTA DE INTRODUCCIÓN DEL PERIODO DE PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE CONCURSO

Los artículos 25, 28 y 30 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca, señala lo siguiente:

“Artículo 25.

1. Las Administraciones Públicas vascas **seleccionarán su personal**, funcionario o laboral, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, **concurso** o concurso-oposición libres, en los que se garanticen los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. En los procedimientos de selección, se cuidará que las pruebas que se planteen se adecúen al contenido de las funciones que haya que desempeñar, **pudiendo incluir**, a tal efecto, pruebas teóricas o prácticas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas, cursos selectivos de formación, **períodos de prácticas** y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo. En los temarios de los procedimientos de selección, tanto para el acceso como para la promoción, se incluirán contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito de la Administración en concreto al que se opte.

Artículo 28.

Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de funcionario de carrera podrán establecer, como una fase más del procedimiento de selección, la realización tanto de cursos de formación como de **períodos de prácticas**. Los aspirantes que accedieran a los cursos y períodos de prácticas, cuyo número no podrá exceder del de plazas convocadas, serán nombrados

Egoera horretan dauden bitartean jasoko duten soldata titulazio-taldearen oinarritzko ordainsariak eta talde horri esleitutako lanpostu-mailako osagarriaren gutxieneko mailaren baliokidea izango da. **Prestakuntza-ikastaroan eta praktikaldian zehar igarotako denbora muga hemezortzi hilabete izango da**, eta formakuntza prozesu hori guztia deialdian aurreikusitako kalifikazio-prozeduraren arabera gainditzen ez bada, hautagaia automatikoki hautaketa-prozesutik kanpo geratuko da. Hori gertatuz gero, funtzionario izendatzeko izan ditzakeen eskubide guztiak galduko ditu.

30. artikulua.

1. Euskal Herri Administrazioetako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko izateko hautapoben deialdietan, nahitaez, honako hauek jaso beharko dira:

- a) lanpostu hutsen kopurua, Taldea, Kidegoa eta Eskala edo lan-kategoria, eta barne-sustapenerako gordetzen den ehunekoak,
- b) hautagaiek bete beharreko baldintzak,
- c) probak, programak eta, hala badagokio, merezimenduen zerrenda, balorazio-irizpideak eta -arauak,
- d) epaimahaiaren edo hautaketa-organo teknikoaren osaera, eta
- e) hala badagokio, hautaketa-ikastaroaren edo **praktikaldiaren** ezaugarriak zehaztea.

Ulertzen dugu, beraz, ez dagoela inolako eragozpenik dagokion praktikaldia lehiaketa-prozesuetan sartzeko. Izan ere enplegatu publiko izateko araudiak ezarritako sistemetako bat da.

funcionarios en prácticas. Mientras permanezcan en tal situación percibirán, en cualquier caso, las retribuciones básicas del Grupo de titulación y el equivalente al nivel mínimo de complemento de destino asignado al mismo. **La duración acumulada del curso de formación y del período de prácticas no podrá exceder de dieciocho meses**, y su no superación, de acuerdo con el procedimiento de calificación previsto en la convocatoria, determinará la automática exclusión del aspirante del proceso de selección y la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su nombramiento como funcionario.

Artículo 30.

1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de funcionario o personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas vascas deberán contener necesariamente:

- a) el número de vacantes, Grupo, Cuerpo y Escala o categoría laboral a la que correspondan, y porcentaje que se reserva para promoción interna,
- b) requisitos que deben reunir los aspirantes,
- c) las pruebas, programas y, en su caso, relación de méritos, así como los criterios y normas de valoración,
- d) la composición del tribunal u órgano técnico de selección, y
- e) la determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o **período de prácticas.**”

Entendemos, por lo tanto, que no existe ningún impedimento para incluir el periodo de prácticas correspondiente, en los procesos de concurso, ya que éste se determina como uno de los sistemas establecidos por la normativa para el acceso a la condición de empleado público.

LANPOSTUAK ESLEITZEKO IRIZPIDEAK

CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE PUESTOS

Oinarri orokorren arabera, “Lanpostuaz jabetzeko unean lanpostua erreserbatu gabe eszedentzia-eskaerak egiten direnean, bai eta egonkortze-deialdietan plaza lortu izanagatik lanpostua erreserbatu gabe eszedentzia-eskaerak egiten direnean ere, hutsik uzten diren plazak esleituko dira. Horretarako, epaimahaiak egindako hautaketa-prozesua gainditu duten pertsonen zerrenda erabiliko da, aurreko kasuan bezala.”

Kasu horretan, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiten den unean, kontuan hartu beharko da Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen Administrazio Egoeren Araudia onartzen duen azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuaren 23. artikuluan ezarritakoa:

23. artikulua – Lanpostua gordetzea ez dakarren egoera batetik datozen funtzionarioak jarduneko zerbitzura itzultzea.

1.– Lanpostua gordetzea ez dakarren administrazio-egoera batetik datozen funtzionarioek jarduneko zerbitzura itzuli ahal izateko, **aurrekontuko zuzkidura duen plazaren bat hutsik egon behar da.** Funtzionarioak jarduneko zerbitzura itzultzea eskatu arren, hori ezinezkoa bada, bere kidego edo eskalan aurrekontuko zuzkidurarik duen plaza hutsik ez dagoelako edo, egonda ere, berak lanpostuen zerrendetako eskakizunak betetzen ez dituelako, **egoera bereborean jarraituko du bete dezakeen plazaren bat libratu arte**, salbu eta araudi honetako 20.5 artikuluan ezarritako kasuetan.

2– Lanpostuak hornitzeko deialdietan - lekualdatze-lehiaketetan eta izendapen libreko lanpostuak betetzeko deialdietan parte hartuta itzul daiteke jarduneko zerbitzura, edo, destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian dauden langileen kasuan, langileak birkokatzeko prozeduren bitartez.

3.– Halaber itzul daiteke jarduneko zerbitzura norberaren kidego edo eskalako plaza huts batera behin-behinean atxikita, betiere, lanpostuen zerrendako eskakizunak

Señalan las bases generales que “Cuando se produzcan solicitudes de excedencia sin reserva de puesto en el momento de la toma de posesión, así como solicitudes de excedencia sin reserva de puesto por haber obtenido plaza en convocatorias de estabilización, se procederá a adjudicar las plazas que dejen vacantes, para lo que se hará uso, del mismo modo que en el caso anterior, de la relación de personas que hayan superado el proceso selectivo, elaborada por el tribunal.”

En este caso, se deberá tener en cuenta, en el momento de la solicitud de reingreso al servicio activo, lo establecido en el artículo 23, del Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas:

“Artículo 23.– Reingreso al servicio activo del personal funcionario proveniente de una situación que no conlleva reserva de puesto

1.– El reingreso al servicio activo del personal funcionario proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto de trabajo **estará condicionado a la existencia de vacante dotada presupuestariamente.** El personal funcionario que solicitara el reingreso al servicio activo y no pudieran obtenerlo por falta de vacante dotada presupuestariamente, propia de su cuerpo o escala para la que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, **continuará en la situación que fue declarado hasta tanto aquella se produzca**, salvo lo dispuesto en el artículo 20.5 de este Reglamento.

2.– El reingreso se producirá mediante la participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo a través de los sistemas de concurso o libre designación o, en su caso, por reasignación de efectivos para el personal funcionario en situación de expectativa de destino o en la modalidad de excedencia forzosa.

3.– También podrá reingresar mediante su adscripción con carácter provisional a una vacante propia de su cuerpo o escala para

betez gero. Horrelakoetan, interesatua egoera horretan egongo da lehiaketa edo izendapen libre baten bitartez behin-betiko destinoa lortu arte.

4.– Behin-behineko atxikipenean itzultzen diren funtzionarioek beren kidego edo eskalako lanpostuetan jardungo dute, betiere, baldintza hauek ere betetzen badira: lanpostuen zerrendetan lanpostuari ezarri zaizkion eskakizunak betetzea eta lanpostuari dagozkion ordainsariek interesatuek finkatuta duten gradutik behera bi maila baino gehiago ez jotzea.

5.– Aurrekontuko zuzkidura duen plaza bat libratzen denean, hori betetzeko baldintzak betetzen dituen funtzionario bat baino gehiago badago eta itzultzeko eskubidea denek badute, lehenetsun hurrenkera hau ezarriko da:

- a) Destinoaren zain dagoena.*
- b) Nahitaezko eszedentzian dagoena.*
- c) Eginkizunez gabetua dagoena.*
- d) Borondatezko eszedentzian dagoena, eta*
- e) Beste administrazio baten zerbitzura dagoena.*

ADMINISTRAZIOEN ARTEKO KUDEAKETA MANDATU BAT ERABAKITZEKO TOKI ADMINISTRAZIOAN ESKUMENA DUEN ORGANOA

Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 11. artikuluan arautzen dira kudeaketa-mandatuak, eta horien ezaugarriak honako hauek dira: administrazio-organoen edo zuzenbide publikoko erakundeen eskumeneko jardura materialak, teknikoak edo zerbitzukoak egitea beste administrazio bateko beste organo edo erakunde batzuen esku uzten da, eraginkortasun-arrazoiengatik edo horiek betetzeko baliabide tekniko egokirik ez dagoelako (lehen atala).

la que cumpla los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo, permaneciendo en dicha situación hasta tanto obtenga destino definitivo por concurso o libre designación.

4.– Al personal funcionario que reingrese por adscripción provisional, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, se le adscribirá a un puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala para el que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, conforme al procedimiento que establezca cada Administración, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al de su grado consolidado.

5.– En el supuesto de que en el momento que se genere vacante dotada presupuestariamente, coexista el derecho de reingreso de más de un funcionario que cumpla los requisitos necesarios para el desempeño de la misma del orden de prelación será el siguiente:

- a) en expectativa de destino,*
- b) excedentes forzosos,*
- c) suspensos,*
- d) excedentes voluntarios,*
- y e) en servicio en otras Administraciones Públicas.”*

ÓRGANO COMPETENTE EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL PARA ACORDAR UNA ENCOMIENDA DE GESTIÓN INTERADMINISTRATIVA

Las encomiendas de gestión se regulan en el artículo 11 de la Ley Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y su caracterización viene dada porque la realización de actividades de carácter material, técnico o de servicios de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de derecho público, es encomendada a otros órganos o Entidades de distinta Administración, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño (apartado primero).

Hirugarren paragrafoko b) idatz-zatiak kudeaketa-mandatuak gauzatzeko modua ezarrita dago, eta honako hau xedatu du berariaz: *"kudeaketa-mandatu Administrazio desberdinetako Organoen eta Zuzenbide Publikoko Erakundeen artean egiten denean, administrazio horien artean dagokion hitzarmena sinatuz formalizatuko da, eta hitzarmen hori «Estatuko Aldizkari Ofizialean», autonomia-erkidegoko aldizkari ofizialean edo probintziakoan argitaratu beharko da, mandatu eman duen organoa zein administrazioetakoa den kontuan hartuta. Baina ez ordea, probintzietako aldundiek edo, euren ordeaz, uharteetako kabildo edo kontseiluek, autonomia-erkidegoetako zerbitzuen ohiko kudeaketa egiten dutenean, kasu horretan Toki Araubideari buruzko legeriak arautuko duelako".*

Administrazio batek beste bati egindako kudeaketa-mandatuak gauzatzeko administrazioen arteko hitzarmen baten beharra eta egokitasuna, Administrazio Kontratazioaren Kontsulta Batzordearen 2010eko martxoaren 30eko 6/2009 txostenean aintzat hartu da, administrazioen arteko kudeaketa-mandatuak eta sektore publikoko kontratazio-legeriaren kudeaketa-mandatuak arteko aldea aztertzean: *"Izan ere, 30/1992 Legearen administrazioen arteko mandatuak kasuetan hitzarmen bat sinatzen den bitartean, hau da, alde biko eta hitzartutakoari loteslea den akordio bat, SPKLren mandatuak nahitaezko mandatu dira, mandatu jasotzen duenak ez duelako borondate propio eta autonomorik mandatu jasotzen duenarekiko, eta horrek alde bakarreko negozio juridiko batera hurbiltzen ditu, eta badirudi guztiz bateraezina dela 30/1992 Legearen 15. artikuluko enkargu edo mandatu" administratiboaren "izaerarekin.*

Transkribatutako erregulaziotik abiatuta, bai kudeaketa-mandatuak figurari dagokionez, bai administrazioen arteko hitzarmenei dagokienez, **toki-araubidearen erregulaziora**

El apartado tercero letra b) establece el modo de instrumentalizar las encomiendas de gestión disponiendo expresamente que *"cuando la encomienda de gestión se realice entre órganos y Entidades de Derecho Público de distintas Administraciones se formalizará mediante firma del correspondiente convenio entre ellas, que deberá ser publicado en el «Boletín Oficial del Estado», en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, según la Administración a que pertenezca el órgano encomendante, salvo en el supuesto de la gestión ordinaria de los servicios de las Comunidades Autónomas, por las Diputaciones Provinciales o en su caso Cabildos o Consejos insulares, que se regirá por la legislación de Régimen Local".*

La necesidad y procedencia de un convenio interadministrativo para materializar la encomienda de gestión de una Administración a otra ha sido considerada en el informe 6/2009, de 30 de marzo de 2010, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa al analizar la diferencia entre la encomienda de gestión interadministrativa y los encargos de gestión de la legislación de contratación del sector público: *"De hecho, mientras que en los casos de las encomiendas interadministrativas de la Ley 30/1992 se firma un convenio, es decir, un acuerdo bilateral y libre de voluntades, los encargos de la LCSP son un mandato obligatorio a causa de la inexistencia de voluntad propia y autónoma de quien recibe el encargo respecto de quien lo hace, lo que los acerca a un negocio jurídico unilateral, que parece del todo incompatible con la naturaleza del encargo o encomienda "administrativa" del artículo 15 de la Ley 30/1992. Esto permite llegar a la conclusión de que las encomiendas de gestión interadministrativas de la Ley 30/1992 y los encargos de gestión de la LCSP son figuras diferentes".*

Partiendo de la regulación transcrita y referida tanto a la figura de las encomiendas de gestión, como de los convenios interadministrativos, **se ha de estar a la**

jo behar da, kudeaketa-mandatuak beste administrazio bati esleitzea erabakitzeo eskumena zehazteko, hau da, administrazioen arteko hitzarmena onartzeko eskumena zehazteko.

Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 22.2.b artikulua Osoko Bilkurari esleitzen dio plangintza-tresnak aldatzea helburu duten hitzarmenak onartzeko eskumena, eta hori ez da hizpide dugun kasua. Eta 21.1 artikulua, alkatearen eskurantz dagoenez, ez du hitzarmenaren onarpenari buruzko aurreikuspen espezifikorik jasotzen, s) letran jasotako hondar-eskumena kontuan hartzeari kalterik egin gabe.

Hala ere, 22.2.p artikulua Osoko Bilkurari esleitzen dizkio gehiengo berezi batek onartzeagatik Osoko Bilkurari dagozkion beste eskumen batzuk. Betekizun horrek 47.2.h artikulua garrantzitsu, honako hau xedatzen duela: "*Eginkizunak edo jarduerak beste administrazio publiko batzuei transferitzea, bai eta beste administrazio batzuek egindako eskuordetzeak edo kudeaketa-mandatuak onartzea ere, legez nahitaez ezartzen direnean izan ezik*".

Izan ere, hitzez hitz, Osoko Bilkurak gehiengo kualifikatua baino ez du ezartzen administrazioen arteko kudeaketa-mandatuak onartzeko, kualifikazio hori izaera bereko kudeaketa-mandatuak egitea erabakitzeo ere eskatzen den aipatu gabe.

Zalantza sortzen da eginkizunak edo jarduerak beste administrazio publiko batzuei transferitzea adosteari buruzko lehen tartekari dagoenez; zehazki, zalantza hori argitu behar dugu, eta zehaztu ea mandatu horrek funtzioen edo jardueren transferentzia dakarren.

Kudeaketa-mandatuaren muga objektiboa da ez dakarrela eskumenaren titulartasuna lagatzea, ez eta eskumen horretaz baliatzeko funtsezko elementuak lagatzea ere. Horrez gain mandatu egin duen organoaren edo Erakundearen erantzukizuna izango da mandatuaren xede den jardura material zehatzaren euskarri diren edo hura barne

regulazio de régimen local para determinar la competencia para acordar la atribución de la encomienda de gestión a otra Administración, es decir, para aprobar el convenio interadministrativo.

El artículo 22.2.b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local atribuye al Pleno la competencia para la aprobación de convenios que tengan por objeto la alteración de instrumentos de planeamiento, que no es el caso que nos ocupa. Y el artículo 21.1 respecto de las atribuciones del Alcalde tampoco contiene previsión específica sobre la aprobación de convenios, sin perjuicio de considerar la competencia residual contenida en la letra s).

No obstante, el artículo 22.2.p sí atribuye al Pleno aquellas otras competencias que deban corresponder al Pleno por exigir su aprobación una mayoría especial. Este requisito nos remite al artículo 47.2.h que dispone: "*Transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas, así como la aceptación de las delegaciones o encomiendas de gestión realizadas por otras administraciones, salvo que por ley se impongan obligatoriamente*".

Efectivamente, el tenor literal solo impone la mayoría cualificada por el Pleno para aceptar encomiendas de gestión interadministrativas, sin hacer referencia a si dicha cualificación también se exige para acordar realizar encomiendas de gestión del mismo carácter.

La duda se plantea respecto al primer inciso referido a acordar la transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas; específicamente, debemos resolver la duda determinando si la encomienda supone una transferencia de funciones o actividades.

El límite objetivo de la encomienda de gestión es que no supone la cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico den soporte o en los que se integre la concreta actividad

hartzen duten egintza edo ebazpen juridiko guztiak ematea. Kudeaketa-mandatuak, beraz, jarduera materialak edo teknikoak egitea dakar, eta Administrazio mandatugilea izango da agindutako jarduera gauzatzen dela ikuskatzeko arduraduna.

Beraz, **bi jarrera izango ditugu:**

bata, kudeaketa-mandatuaren barruan funtzioen edo jardueren transferentzia dagoela ulertzea, nahiz eta eskumenaren titulartasuna ez laga; beraz, erabakia Osoko Bilkurak hartu beharko du gehiengo kualifikatuz.

Jarrera horretan, horrelako hitzarmen baten bidez administrazioen arteko kudeaketa-mandatu bat erabakitzeko erabakiak gainditu egiten ditu udal gobernuaren zuzendaritza-ahalmen arruntak, eta ahalmen horien artean egon liteke administrazio bereko administrazio-organoen edo zuzenbide publikoko erakundeen arteko mandatuak. Eta eskumena osoko bilkurari esleitzea ez da erabakiaren izaera eta izaeragatik, baizik eta 47.2 artikuluko gehiengo kualifikatua eskatzeagatik, h) letraren kasuan.

Beste jarrera da kudeaketa-mandatuak ez dakarrela beste administrazio publiko batzuei eginkizunak edo jarduerak transferitzea; izan ere, hala balitz, legegileak 47.2.h artikuluan mandatuak aipatu zituen, bai horiek erabakitzeko, bai onartzeko. Kasu honetan, aipatutako artikularen eremuan ez dagoenez, Alkatetzaren eskumena izango litzateke, 21.1.s artikularen hondar-esleipenaren arabera, administrazio arteko hitzarmen horiek onartzea ez baitago Osoko Bilkuraren esku.¹

47.2.h) artikulua bereizi egiten ditu terminoak, alde batetik, “funtzio edo jardueren transferentziari buruz” hitz egiten duenean, eta, bestetik, kudeaketa-eskuordetzei edo

material objeto de encomienda. La encomienda de gestión implica, por tanto, realizar actuaciones de carácter material o técnico, siendo la Administración encomendante la responsable de la supervisión de la ejecución de la actividad encomendada.

Por tanto, **tendremos dos posturas:**

una, entender que la encomienda de gestión sí incluye una transferencia de funciones o actividades, aun cuando no se ceda la titularidad de la competencia, por lo que el acuerdo deberá ser adoptado por el Pleno por mayoría cualificada.

En esta postura, la decisión de acordar una encomienda de gestión interadministrativa a través de un convenio de esta naturaleza, excede de las ordinarias facultades de dirección del gobierno municipal, que sí podría incluir, la encomienda entre órganos administrativos o Entidades de Derecho Público pertenecientes a la misma Administración. Y la atribución de la competencia al Pleno, no es por el carácter y naturaleza del acuerdo, sino por requerir la mayoría cualificada del artículo 47.2, en el supuesto de la letra h).

La otra postura es que la encomienda de gestión no supone una transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas porque, si así fuese, el legislador en el artículo 47.2.h hubiese realizado la referencia a las encomiendas tanto para acordarlas como para aceptarlas. En este caso, al no estar en el ámbito del citado artículo, se trataría de una competencia de Alcaldía conforme a la atribución residual del artículo 21.1.s, pues la aprobación de estos convenios interadministrativos no está atribuida al Pleno.⁶

El artículo 47.2.h) diferencia los términos cuando habla por un lado de “transferencia de funciones o actividades” y por otro lado de “delegaciones o encomiendas de gestión”.

⁶ Toki-administrazioan administrazioen arteko kudeaketa-mandatu bat erabakitzeko eskumena duen organoa. Udalen aholkularia

Órgano competente en la Administración local para acordar una encomienda de gestión interadministrativa. El consultor de los ayuntamientos

kudea-keta-mandatuei buruz” hitz egiten duenean.

Beraz, kontzeptu horiek aztertu behar dira, kasu honetan bi jarreretatik zein aplikatu behar den zehazteko.

Ildo horretan, Alfredo Gallego Anabitarte Madrilgo Unibertsitate Autonomoko katedradunak honako artikulua idatzi du: *Transferentzia eta deszentralizazioa; Ordezkaritza eta deskontzentrazioa; Mandatua eta kudeaketa edo mandatu publikoa* (“Transferencia y descentralización; Delegación y desconcentración; Mandato y gestión o encomienda”) (Revista de Administración Pública, 122. zk., 1990eko maiatza-abuztua), figura juridiko horietako bakoitzaren azterketa sakona egin du, eta honakoa ondorioztatzen du:

“(…) 79.2 artikuluan aurreikusten denez, Udalak beste erakundearen esku utzi ahal izango ditu deszentralizatuta balia ditzakeen gainerako eskumenak.

Argi dago hemen nahasmena dagoela eskuordetzearen eta deszentralizazioaren artean; izan ere, dakigunez, eskuordetzak deskontzentrazioa eragiten du, eta deszentralizazioa, berriz, transferentziaren bidez lortzen da (tutoretzarik eza, gehienez ere juridikoa baino ez).”

“Transferitutako zerbitzuak (logikoa denez) eta eskuordetuak transferentziaren edo eskuordetzaren hartzaille den erakundearen ardurapean gauzatzen dira. Hori, hain zuzen ere, ez da gertatzen esleitutako zerbitzuen kasuan (kudeaketa arrunteko mandatua).

“b) Autonomia Prozesuaren Legea eta Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legea; trilogia berrestea: transferentzia, eskuordetza eta zerbitzua kudeatzeko mandatua.

Legegintza-material horren azterketa sintetiko batek berresten du Autonomia Erkidegoen eta Toki Erakundearen artean sortzen diren harreman-motek azterketa honen lehen hiru epigrafeetan garatu diren hiru kontzeptuei erantzuten dietela: transferentzia bidezko deszentralizazioa, eskuordetze bidezko

Procede, por lo tanto, analizar dichos conceptos, para determinar cuál de las dos posturas es de aplicación en este caso.

En ese sentido, el Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid, Alfredo Gallego Anabitarte, en su artículo “Transferencia y descentralización; Delegación y desconcentración; Mandato y gestión o encomienda” (Revista de Administración Pública, Núm. 122. Mayo-Agosto 1990), hace un análisis exhaustivo de cada una de estas figuras jurídicas, del que se extrae lo siguiente:

“(…) *En el artículo 79.2 se prevé que el Ayuntamiento podrá delegar en la entidad las demás competencias que le sea posible ejercer descentralizadamente.*

Evidentemente aquí hay una confusión entre delegación y descentralización, ya que, como sabemos, la delegación produce desconcentración, mientras que la descentralización se alcanza por la transferencia (inexistencia de tutela, a lo sumo estrictamente jurídica).”

“Los servicios transferidos (como es lógico) y los delegados se ejercen bajo la propia responsabilidad de la Entidad destinataria de la transferencia o delegación. Esto, justamente, no ocurre en el caso de los servicios asignados (encomienda de gestión ordinaria).”

“b) Ley del Proceso Autonómico y Ley Reguladora de Bases del Régimen Local; confirmación de la trilogía: transferencia, delegación y encomienda de gestión de servicio.

Un análisis sintético de este material legislativo confirma que los diversos tipos de relaciones que se producen entre las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales responden a los tres conceptos que se han desarrollado a lo largo de los tres primeros epígrafes de este análisis, descentralización por transferencia, desconcentración por delegación y gestión ordinaria por mandato o encomienda.

Esta trilogía ha sido también confirmada por la Ley del Proceso Autonómico de 14 de octubre

deskontzentrazioa eta mandatu edo mandatu bidezko kudeaketa arrunta.

Trilogia hori 1983ko urriaren 14ko Prozesu Autonomikoaren Legeak ere berretsi du. Lege horren 5. artikulua argi eta garbi bereizten du probintzietako aldundiei erkidegoaren berezko eskumenak transferitzeko edo eskumen horiek eskuordetzeko ahalmena, haren zuzendaritzapean edo kontrolpean. Horrez gain, probintzietako aldundiek Administrazio autonomoaren berezko zerbitzuen ohiko kudeaketa beren gain hartzeko aukera ere aurreikusten du. (5.1. art.).

Argi eta garbi bereizten dira, beraz, 47.2.h artikuluan jasotako hiru kontzeptuak, eta, beraz, uler dezakegu kasu honetan artikulua horretan aurreikusi gabeko kasu baten aurrean gaudela, beste administrazio bati kudeaketa-mandatu bat egitea (ez onartzea) baita kontua, ez eginkizunak eta jarduerak transferitzea.

Illo horretan, gure inguruko udaletan bigarren jarrera horren zenbait adibide aurki ditzakegu, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1. artikuluko g) eta h) idatz-zatietan oinarrituta, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiari hainbat hautaketa-prozesu gauzatzeko kudeaketa-mandatuak onartzeari dagokionez.

de 1983, que en su artículo 5 distingue tajantemente la facultad de transferir a las Diputaciones Provinciales competencias propias de la Comunidad o delegar su ejercicio, bajo su dirección o control; así como también prevé la posibilidad de que las Diputaciones Provinciales puedan asumir la gestión ordinaria de los servicios propios de la Administración autónoma (art. 5.1).”

Se distinguen claramente, por lo tanto, los tres conceptos contemplados en el artículo 47.2.h., por lo que podemos entender que en este caso nos encontramos ante un supuesto no previsto en dicho artículo, ya que se trata de realizar (no aceptar) una encomienda de gestión a otra Administración, no de transferir funciones ni actividades.

En este sentido, podemos encontrar varios ejemplos de esta segunda postura en Ayuntamientos de nuestro entorno, en relación a la aprobación de las encomiendas de gestión a la Academia Vasca de Policía y Emergencias, para la ejecución de diversos procesos selectivos, con base en los apartados g) y h) del artículo 21.1. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

OINARRI OROKORRAK ETA BERARIAZ-KOAK ONARTZEKO ESKUMENA DUEN ORGANOA

Eskumenen aldetik, TAOL-Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legeak Alkatetzari

ORGANO COMPETENTE PARA LA APROBACIÓN DE LAS BASES GENERALES Y ESPECÍFICAS

Desde la vertiente competencial, el art. 21.1 LRRL atribuye a la Alcaldía la competencia

ematen dio, beste eskumen batzuez gain, langileak hautatzeko eta lanpostuak betetzeko lehiaketetarako proben oinarriak onartzeko eskumena, betiere hori egiterakoan Tokiko Gobernu Batzarrari eskuordetzea kendu gabe. Aitormen horren aurka, aukerako berraztertze errekurtsoa eta administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jartzea balioesten da, honakoaren arabera: 39/2015 Legea, urriaren 1eko, APAPEL-Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena.

Oinarri Orokorrei dagokienez, 937/2021 errekurtsoaren inguruan 2022ko irailaren 19an Auzitegi Gorenaren Administrazioarekiko Auzien Salako 4. sekzioak ezarritako eta emandako epai berria aztertu behar dugu. Epai hori Guardia Zibilen Elkarrekin Bateratuak 2019ko apirilaren 11ko 3. Agindu Orokorren aurka eta Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak 2020ko azaroaren 27an ezetsi ondoren egindako inpugnazioa dela eta xedatu da. Auzia honako hau da: Guardia Zibilen Kaporal eta Guardiaren Eskalako kaporalaren enplegua igotzeko gaikuntza-ikastaroaren sarbide izango diren hautaketa-prozesuak arautzeko oinarri orokorrak, bai eta gaikuntza-ikastaroaren arau orokorrak eta ikasketen plana ere. Auzitegi Gorenak honako hau adierazi zuen:

*“BOSGARRENA.- Auzigaiaren harira hasteko, komeni da, **araudiaren eta administrazio-egintza orokorraren arteko bereizketari buruzko oinarritzko ideia batzuk gogoratzea, edo, beste terminologia bat nahiago bada, xedapen orokorraren eta askotariko egintzaren artekoak.***

*Lehenik eta behin, **araudiak eduki arautzailea du beti, hau da, benetako arau juridikoak ezartzen ditu.** Horrek esan nahi du **araudiak ezarritako manuek agindu edo debeku orokor eta abstraktuak ezartzen dituztela: ez dira pertsona jakin bati edo batzuei zuzentzen, kasuan-kasuan arauaren balizko egoeran dauden guztiei baizik (orokortasuna); eta ez dute kasu edo egoera bakar bat arautzen, etorkizunean gerta***

para aprobar, entre otros asuntos, las Bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo, sin perjuicio de su delegación en favor de la Junta de Gobierno Local, cupiendo contra dicha aprobación la interposición de recurso potestativo de reposición y contencioso-administrativo en los términos del art. 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-.

En relación a las Bases Generales, debemos analizar la reciente sentencia del Tribunal Supremo, dictada por la sección 4ª de la sala de lo Contencioso-administrativo de 19 de septiembre de 2022, dictada al recurso 937/2021, con ocasión de la impugnación realizada por la Asociación Unificada de Guardias Civiles contra la Orden General número 3 de 11 de abril de 2019, por la que se aprueban las bases generales por las que, han de regirse los procesos selectivos para el acceso al curso de capacitación para el ascenso al empleo de Cabo de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las normas generales del curso de capacitación y su plan de estudios, que fue desestimada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de noviembre de 2020, que señala lo siguiente:

*“QUINTO.- Abordando ya el tema litigioso, es conveniente comenzar recordando algunas ideas básicas sobre la **distinción entre reglamento y acto administrativo general** o, si se prefiere otra terminología, entre **disposición general y acto plúrimo.***

*En primer lugar, **el reglamento tiene siempre un contenido normativo, es decir, establece auténticas normas jurídicas.** Ello significa que **los preceptos reglamentarios se caracterizan por establecer mandatos o prohibiciones de alcance general y abstracto: no se dirigen a una o varias personas determinadas, sino a todos aquéllos que se encuentren en el supuesto de hecho de la norma (generalidad); y no regulan un único caso o situación, sino que***

daitezkeen kasu guztietan dira aplikagarriak (abstrakzioa). Alde horretatik, esan ohi da araudiak modu iraunkorrean ezartzen direla ordenamendu juridikoan eta azken hori eraberritu egiten dutela. Araudiek preskripzio berezirik eta zehatzik ezin dutela izan egiaztatzeko, frogarik onena, araudien indargabetasun bereziaren printzipioa da, eta gaur egun Administrazio Prozedura Erkidearen Legearen 37. artikuluan adierazten da.

Administrazio-egintza orokorrak, aldiz, nahiz eta askotan aldez aurretik zehaztu ezin diren hainbat pertsonari zuzenduta egon, kasu zehatz bati buruzkoak dira, eta aplikatu ostean eraginkor izateari uzten diote. Berriz ere antzeko egoera gertatzen bada, beste administrazio-egintza orokor bat eman beharko da. Administrazio-egintza orokorra administrazio-egintza da arauizaerarik ez duelako: ezin du bere horretan arau-oinarririk aurkitu; dagokion gaikuntza-ahala administrazio-egintza orokorrak deskribatutako balizko egoera aurreikusten duten benetako arau juridikoetan oinarritu behar du. Horregatik beragatik, ezin du ordenamendu juridikoa berritu edo aldatu, hau da, ezin du une jakin batean indarrean dauden arauen multzoa aldarazi.

Bigarrenik, araudiaren eta administrazio-egintza orokorraren arteko bereizketak, jurisprudenzian eta doktrinan zeharo errotuta egoteaz gain, Espainiako administrazio-legerian bi araubide juridiko bereizi egotearen emaitza dira. Hori horrela izanik, eta sakontzeko asmorik gabe, araudiak egiteko berriazko prozedura dute. Gaur egun, prozedura hori honakoek arautzen dute estatu mailan: Jaurlaritzaren Legearen 22. artikulutik aurrerakoek eta a) Konstituzioaren 105. artikulua. Araudien baliogabetasuna Zuzenbide osoko deuseztasuna da beti Administrazio Prozedura Erkidearen Legearen 47. artikulua araberak. Gainera, araudiak zeharka aurkaratu ahal izango dira, aplikatzekoak diren administrazio-egintzak direla eta Administrazioarekiko Auzien

se aplican a todos aquellos casos que en el futuro puedan producirse (abstracción). En este sentido, suele decirse que los reglamentos se instalan establemente en el ordenamiento jurídico y lo innovan. La mejor prueba de que los reglamentos no pueden contener prescripciones singulares ni concretas viene dada por el principio de inderogabilidad singular de los reglamentos, consagrado actualmente en el art. 37 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

Los actos administrativos generales, por el contrario, aun estando dirigidos a una pluralidad de personas que a menudo no puede concretarse con antelación, se refieren a un caso concreto y agotan su eficacia una vez aplicados al mismo. Si vuelve a producirse una situación similar, será necesario dictar un nuevo acto administrativo general. El acto administrativo general, precisamente por carecer de naturaleza normativa, no deja de ser un acto administrativo: no puede encontrar fundamento normativo en sí mismo, sino que debe apoyarse en auténticas normas jurídicas que prevean la correspondiente potestad habilitante. Y por esta misma razón, no puede innovar ni modificar el ordenamiento jurídico, entendido aquí como el conjunto de normas vigentes en un momento dado

En segundo lugar, la distinción entre reglamento y acto administrativo general no sólo tiene un fuerte arraigo en la jurisprudencia y la doctrina, sino que responde a la existencia de dos regímenes jurídicos diferenciados en la legislación administrativa española. Así, sin ánimo exhaustivo, los reglamentos tienen su propio procedimiento de elaboración, actualmente regulado -a nivel estatal- en los arts. 22 y siguientes de la Ley del Gobierno, por no mencionar la letra a) del art. 105 de la Constitución; la invalidez de los reglamentos es siempre nulidad de pleno Derecho, según el art. 47 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común; y los reglamentos admiten ser impugnados indirectamente con ocasión de los actos administrativos de aplicación de los mismos, de conformidad con

Jurisdikzioari buruzko Legearen 26.artikuluaren arabera. Ezaugarri horiek ez datoz bat administrazio-egintza orokorretan, eta printzipioz, administrazio-egintzaren araubide juridikoari jarraitzen diote.

Hirugarrenik, nahitaez aitortu behar da araudiaren eta administrazio-egintza orokorraren arteko bereizketa, normalean onartzen diren eta gogoratu berri diren irizpideen arabera, ez dela beti erraz aplikatzen. Egintza mota batzuei dagokienez, zaila izan daiteke argitzea izaera arauemailea duten ala ez. Lanpostuen zerrenden edo katastro-balioen txostenen inguruan jurisprudentziak egindako gorabeherak, adibiderik agerikoenak aipatzearen, horren froga onak dira. Ikus horri dagokionez, besteak beste, Sala honen epaiak, 2014ko otsailaren 5ekoa (2986/2012 errek.) eta 2022ko ekainaren 16koa (7303/2020 errek.). Baina nabarmendu behar da zailtasun hori ez dela kontzeptuala, baizik eta eremu mugagabe batean aurki daitezkeen egintza mota batzuen kalifikazio juridikoari dagokiona (Zuzenbidea aplikatzerakoan batzuetan gertatzen den bezala).

Laugarrenik, aurrekoarekin hertsiki lotuta, beste ohar bat egitea komeni da: kasu gutxi batzuetan zaila izaten da, egintza mota bat araudia ala egintza administratibo orokorra den ala ez zehaztea. Horrek ez digu esan nahi bereizketa hori alferrikakoa denik edo gaindituta dagoenik. Azaldu den bezala, datu ukaezina da Espainiako legerian bereizketa hori badagoela eta bi araubide juridiko desberdin dakartzala. Espainiako ordenamenduaren egungo egoeran, ez dago oinarririk Administrazio Publikoaren egintzen tertium genus bat dagoela baieztatzeko, baldin eta, pertsona askori zuzenduta balego, araudiak (xedapen orokorrak) edo administrazio-egintza orokorrak ez balira (askotariko egintzak). Horrela, ustezko hirugarren kategoria hori interpretazio-bide hutsetik sartzen saiatzeak, argitasun eta ziurtasun handiagoa lortu beharrean, seguraski geroago gauzak ilundu egingo lituzke.

el art. 26 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Estos rasgos no concurren en los actos administrativos generales, que siguen, en principio, el régimen jurídico del acto administrativo

En tercer lugar, forzoso es reconocer que la distinción entre reglamento y acto administrativo general, con arreglo a los criterios normalmente aceptados que se acaban de recordar, no siempre es fácil de aplicar. Hay tipos de actos con respecto a los cuales puede ser arduo dilucidar si tienen o no tienen carácter normativo. Los giros de la jurisprudencia a propósito de las relaciones de puestos de trabajo o de las ponencias de valores catastrales, por citar sólo los ejemplos más visibles, son buena prueba de ello. Véanse a este respecto, entre otras, las sentencias de esta Sala de 5 de febrero de 2014 (rec. nº 2986/2012) y de 16 de junio de 2022 (rec. nº 7303/2020). Pero importa destacar que esa dificultad no es conceptual, sino de calificación jurídica de ciertos tipos de actos que pueden hallarse -como ocurre a veces en la experiencia aplicativa del Derecho- en una zona gris.

En cuarto lugar, en íntima relación con lo anterior, conviene hacer otra observación: que en algunas contadas ocasiones sea difícil determinar si un tipo de acto es reglamento o acto administrativo general no da base para sostener que la distinción sea inútil o que deba ser superada. El dato incontestable, como se ha explicado, es que en la legislación española esa distinción existe y comporta dos regímenes jurídicos diferenciados. No hay base, en el estado actual del ordenamiento español, para afirmar la existencia de un tertium genus de actos de la Administración Pública que, estando dirigidos a una pluralidad de personas, no sean reglamentos (disposiciones generales) ni actos administrativos generales (actos plúrimos). Así, un intento de introducción de esa pretendida tercera categoría por vía puramente interpretativa, lejos de contribuir a una mayor claridad y certidumbre, probablemente conduciría a oscurecer ulteriormente las cosas.

Bosgarrenik eta azkenik, argitu beharra dago araudia versus egintza administratibo orokorraren arteko dikotomia egoteak, tertium genus batentzako lekurik ez duena, ez duela eragozten orokorrak eta abstraktuak ez diren araudiko testu batean aginduzko enuntziatuak egotea. Eta, beraz, ez duela eragozten benetako arau juridikoak ez izatea. Hori maiz gertatzen da hirigintza-planekin: araudiak izatea, jurisprudenziak tradizioz berretsi izan duen bezala, baina hori ez da oztopo bat haien zehaztapen batzuk egoera berezi eta zehatzei buruzkoak izateko. Horren ondorioz interpretatzeko eta aplikatzeko zailtasunak sor daitezke orokorrak eta abstraktuak ez diren aginduzko enuntziatu horiei dagokienez; baina horrek ez du esan nahi testua, bere osotasunean hartuta, araudi gisa kalifikatu behar ez denik.

SEIGARRENA.- Aurrekoa adierazi ondoren, 3. Agindu Orokorra irakurrita, zalantzarik gabe ondorioztatzen da ez duela jarraibiderik eta irizpiderik ezartzen Kaporalaren mailako enplegura igotzeko gaikuntza-ikastarora sartzeko deialdi jakin baterako edo ikastaro jakin bat osatuko duten irakaskuntza eta probetarako. Aitzitik, izenburuak berak adierazten duen bezala eta artikuluen irakurketarekin berresten den bezala, honako hau ezartzen du: "Guardia Zibilaren Kaporalen eta Guardiaren Eskalako Kaporalaren enplegura igotzeko gaikuntza-ikastarora sartzeko hautaketa-prozesuak arautuko dituzten oinarri orokorrak, bai eta gaikuntza-ikastaroaren arau orokorrak eta ikasketa-plana ere".

3. Agindu Orokorren aginduak **etorkizunean egingo diren mota horretako deialdi eta ikastaro guztietan daude indarrean, eta, beraz, araudi-izaera ukaezina dute.** Errekurritutako epaian garatutako aurkako arrazoiak ez dira sinesgarriak. Egia da 3. Agindu Orokorra Kaporaleko enplegura igo nahi duten guardia zibilei bakarrik eragiten diela. Baina horrek ez du haien izaera abstraktua aldatzen, izan ere, 3. Agindu Orokorra etorkizunean egiten diren mota

En quinto y último lugar, es preciso aclarar que la existencia de una dicotomía reglamento-acto administrativo general, sin cabida para un tertium genus, no impide que en un texto reglamentario pueda haber enunciados prescriptivos que no tienen carácter general y abstracto y, por tanto, que no son auténticas normas jurídicas. Ello ocurre con cierta frecuencia con los planes de urbanismo: que sean reglamentos, tal como viene siendo tradicionalmente afirmado por la jurisprudencia, no es obstáculo para que algunas de sus determinaciones se refieran a situaciones singulares y concretas. De aquí pueden surgir dificultades interpretativas y aplicativas con respecto a esos enunciados prescriptivos que no son generales y abstractos; pero ello no obsta a que el texto, considerado en su conjunto, deba calificarse como reglamento.

SEXO.- Una vez sentado lo anterior, de la lectura de la Orden General nº 3 se desprende, sin sombra de duda, que no establece pautas y criterios para una determinada convocatoria de acceso al curso de capacitación de ascenso al empleo de Cabo, o de las enseñanzas y pruebas en que haya de consistir un curso determinado. Antes al contrario, tal como indica su propio título y se confirma con la lectura de su articulado, establece "las bases generales por las que han de regirse los procesos selectivos para el acceso al curso de capacitación para el ascenso al empleo de Cabo de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las normas generales del curso de capacitación y su plan de estudios".

Las prescripciones de la Orden General nº 3 **rigen para todas las convocatorias y todos los cursos de esa índole que se celebren en el futuro y, en esa medida, tienen un innegable carácter reglamentario.** Las razones de signo opuesto desarrolladas en la sentencia recurrida no resultan convincentes. Es verdad que la Orden General nº 3 sólo afecta a aquellos Guardias Civiles que aspiran a ascender al empleo de Cabo; pero esto no

horretako deialdi guztiak arautuko ditu eta, horregatik, ordenamendu juridikoan ezarrita geratu da eta berau berritu egin du.

Gainera, Guardia Zibil guztiei eragiten ez diela esatea ere ez da zehatza, printzipioz, horiek guztiek sustapenerako asmoak izan ditzaketelako. Era berean, ezin da onartu 3. Agindu Orokorra hierarkikoki Guardia Zibilaren Zuzendari Nagusiaren menpean dauden langileei zuzenduta dagoenik, nahiz eta, berarengandik etorri. Inork ezin du seriooki zalantzan jarri Guardia Zibilaren Zuzendari Nagusiaren mendekoek 3. Agindu Orokorra bete eta aplikatu behar dutela indarrean dagoen bitartean. Baina horrek ez du esan nahi soilik barrurako egindako zirkular edo zerbitzu-jarraibide moduko bat denik, edo, Estatuaren abokatuak baieztatu duen bezala, autoantolaketa-neurri hutsa denik eta ez duela "ad extra-ko" bokaziorik".

Egia esan, 3. Agindu Orokorrak enplegatu publikoen zerbitzu-harremanaren alderdi garrantzitsuak arautzen ditu, hala nola guardia zibilak, eta, beraz, haien eskubideei, kargei eta betebeharrei eragiten die. Eta hori ezin da inoiz Administrazio Publikoaren barrukoa baino ez den zerbait bezala hartu: lotura bereziko harreman bat egoteak eta are hierarkian nabarmenki adierazgarria den egitura batek ez du justifikatzen nagusiak bere mendekoen zerbitzu-harremanaren gorabeherak libreki arautu ahal izatea, eta are gutxiago erregulazio hori (araudizat jo beharrean) zehaztasun gehiagorik gabe, mendekoentzako agindutzat hartzea.

Azkenik, gaikuntza-ikastarora sartzeko gehienez bost deialdi egiten direnez, errekurritutako epaiak dio, gorago adierazi bezala, antzeko aurreikuspen bat dagoela 131/2018 Errege Dekretuan, Guardia Zibileko Ofizialordeen eta Ofizialen eskaletara sustatzeko gaikuntza-ikastaroetarako. Baina hortik ezin da ondorioz atera: Ofizialordeentzako eta Ofizialentzako antzeko deialdien gehieneko kopurua errege-dekretu

altera su carácter abstracto, en el sentido de que la Orden General nº 3 está llamada a regir en todas las convocatorias de esa índole que se hagan en el futuro y, por ello mismo, se instala en el ordenamiento jurídico y lo innova.

Además, ni siquiera es exacto decir que no afecta a todos los Guardias Civiles, pues todos ellos pueden, en principio, tener aspiraciones a la promoción. Tampoco puede acogerse la idea de que la Orden General nº 3 va dirigida a los subordinados jerárquicos del Director General de la Guardia Civil, de quien aquélla emana. Nadie puede poner seriamente en tela de juicio que los subordinados del Director General de la Guardia Civil están obligados a obedecer y aplicar la Orden General nº 3, mientras esté en vigor. Pero esto no significa que se trate de una especie de instrucción de servicio o circular con eficacia meramente interna o, como llega a afirmar el Abogado del Estado, que es una medida puramente autoorganizativa y "no tiene vocación ad extra".

La verdad, más bien, es que la Orden General nº 3 regula aspectos relevantes de la relación de servicio de empleados públicos, como son los Guardias Civiles, de manera que afecta a sus derechos, cargas y deberes. Y esto no puede nunca ser considerado como algo puramente interno a la Administración Pública: que exista una relación de sujeción especial e incluso una estructura acusadamente jerárquica no justifica que el superior pueda regular libremente las vicisitudes de la relación de servicio de sus subordinados, ni menos aún que tal regulación -en vez de calificarse de reglamentose considere sin mayores precisiones como una orden a los subordinados.

En fin, por lo que hace al máximo de cinco convocatorias para acceder al curso de capacitación, la sentencia recurrida afirma, como se dejó indicado más arriba, que una previsión similar se encuentra en el Real Decreto 131/2018 para los cursos de capacitación para la promoción a las Escalas de Suboficiales y de Oficiales de la Guardia Civil. Pero de aquí no cabe extraer ninguna

bidez ezarri zen, ez agindu orokor bidez; eta azken hori da, hain zuzen ere, prozesu honetan eztabaidatzen ari dena.

ZAZPIGARRENA.- Azaldutako guztia ikusita, kasazio-interes objektiboaren gaiari erantzuteko, esan beharra dago hemen aztertutako 3. Agindu Orokorra, bere edukia eta ezaugarriak kontuan hartuta, araudi edo xedapen orokor bat dela. Horrek esan nahi du xedapen orokorrei dagokien prozeduraren bidez egin behar zela, eta Guardia Zibileko langileak arautzen dituen legeriaren arabera hura garatzeko araudia egiteko ahalmena esleituta duen agintaritzak onartu behar zuela. Era berean, erantzun behar da, Espainiako ordenamenduaren egungo egoeran, ezin dela Administrazioaren egintzen tertium genus bati buruz hitz egin, hartzaile asko baina zehaztugabe daudenean, araudiak eta administrazio-egintza orokorrak ez direnetik kanpo.

20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuen oinarri orokorrek prozesu horiek bakarrik arautzen dituzte, ez dute etorkizunera begira jarraitzeko asmorik (besteak beste, horien salbuespenezko izaeragatik), eta, beraz, ez dira modu abstraktuan aplikatu behar etorkizunean gerta daitezkeen kasuetan. Aitzitik, alde zuzenetik zehaztu ezin den pertsona askori zuzenduta egon arren, kasu zehatz horri buruzkoak dira, eta aplikatu ondoren eraginkorrak izateari utziko diote. Beraz uste dugu administrazio-egintza orokor gisa kalifikatu beharko lirakeela.

conclusión: el establecimiento de un máximo de convocatorias similar para Suboficiales y Oficiales fue establecido mediante real decreto, no mediante orden general; y esto último es precisamente lo que en este proceso se discute.

SÉPTIMO.- A la vista de cuanto queda expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo debe ser que la aquí examinada Orden General nº 3 es, dado su contenido y sus características, un reglamento o disposición general. Ello implica que habría debido ser elaborada por el procedimiento correspondiente a las disposiciones generales y aprobada por la autoridad que, con arreglo a la legislación reguladora del personal de la Guardia Civil, tiene encomendada la potestad reglamentaria de desarrollo de la misma. Debe asimismo responderse que, en el estado actual del ordenamiento español, no cabe hablar de un tertium genus de actos de la Administración con una pluralidad indeterminada de destinatarios, distintos de los reglamentos y de los actos administrativos generales.”

Las bases generales de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 regulan exclusivamente estos procesos, no tienen vocación de continuidad a futuro (entre otras razones, por el carácter excepcional de los mismos), por lo que no procede su aplicación de forma abstracta, a casos que pudieran producirse en el futuro. Por el contrario, aun estando dirigidas a una pluralidad de personas que no puede concretarse con antelación, se refieren a este caso concreto y agotarán su eficacia una vez aplicadas al mismo, por lo que entendemos que debieran calificarse como acto administrativo general.

DEIALDIAK ALDIZKARI OFIZIALEAN ARGITARATZEA

Horri dagokionez, Ogasuneko eta Funtzio Publikoko Ministerioko beste Administrazio-ekiko Harremanetarako Zuzendariordetza Nagusiak Benaventeko Udalari emandako erantzuna errepikatzen dugu:

“Uztailaren 13an bidali zenuen mezu elektronikoa galdetu zenuen ea posible izango litzatekeen, egonkortze-prozesuko deialdien argitalpena aldizkari ofizialean atzeratzea, 2022ko abenduaren 31 baino lehen deialdia eginda, baina BOEko argitalpena atzeratuta (nahiz eta Probintziako Aldizkari Ofizialean edo Autonomia Erkidegoko Aldizkari Ofizialean argitaratu ahal izango litzatekeen) Udalaren zerbitzuak ez kolapsatzeko eta prozesua gehiegi ez luzatzeko. Izan ere, argitaratzeak eskaerak aurkeztea eskatzen du, eta hala ere, prozesua urtebete edo bi urte geroago ere gara daiteke”. Erantzun gisa zera jakinarazten dizugu:

2024. urtearen amaierarako administrazio publikoetan behin-behinekotasuna %8tik behera murrizteari dagokionez Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legeak aldi baterako epe batzuk jasotzen ditu Espainiak Europar Batasunarekin duen konpromisoa betetzeko, Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren (RTRA) esparruan, eta honako hau adierazita dago Legearen 2. artikuluko 2. azpiatalean:

“2. artikulua. Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak.

2. Lehenengo azpiatalean jasotako egonkortze-prozesuak egituratzen dituzten enplegu-eskaintzak, bai eta egonkortze-prozesu berria egituratzen dituztenak ere, kasuan kasuko aldizkari ofizialetan onartu eta argitaratu beharko dira 2022ko ekainaren 1a baino lehen, eta administrazio publiko eskudunek koordinatuko dituzte.

Enplegu publikoaren eskaintzetan sartutako lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesuen deialdiak 2022ko abenduaren 31 baino lehen argitaratu beharko dira.

PUBLICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS EN BOLETÍN OFICIAL

A este respecto, reproducimos la respuesta de la Subdirección General de Relaciones con otras Administraciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública al Ayuntamiento de Benavente:

“En respuesta a su correo electrónico de 13 de julio, relativo a si sería posible, en el proceso de estabilización, posponer la publicación de las convocatorias en boletín oficial convocando antes del 31 de diciembre de 2022 pero posponiendo la publicación en el BOE (si bien comenta que se podría publicar en el BOP o en el boletín de la CCAA) para “no colapsar los servicios del Ayuntamiento” y para que el proceso no se dilate en el tiempo ya que “la publicación conlleva la presentación de solicitudes pero el proceso se puede desarrollar un año o incluso dos años después”, le informamos que:

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluye una serie de plazos temporales para dar cumplimiento al compromiso de España con la Unión Europea, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024. Así, el apartado 2 del artículo 2 de la Ley señala lo siguiente:

“Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

Hautaketa-prozesu horien ebazpena 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko da.

3. Aldi baterako estaldura-tasa egiturazko plazen ehuneko zortitik beherakoa izan beharko da.”

Hau da, egonkortze-prozesu horien ebazpena bizkorragoa izateko, eskaintza-dekretuak eta dagozkien deialdiak argitaratzeko epemugak sartu dira.

Era horretan, legegileak administrazio publikoek legea betearazteko duten arduraren bermatzeko epeak ezarri nahi ditu. Epe bat ezartzen da enplegu publikoaren eskaintza argitaratzeko prozesuarekin bete nahi diren plazak identifikatzeko plangintza-tresna gisa, beste epe bat deialdia argitaratzeko prozesua izapidetzen hasiko den administrazioaren egintza gisa, eta beste bat hautaketa-prozesua amaitzeko.

20/2021 Legearen hitzaurrean bertan adierazitako moduan, 2021/241 (EB) Araudiak, 2021eko otsailaren 12koak, xedatzen du Mekanismoaren esparruaren baitan funtsen liberazioa estatu kideek berreskuratze- eta erresilientzia-planetan agertzen diren mugari eta helburu egokiak behar bezala betetzearen mende dagoela, eta horregatik dela garrantzitsua ezarritako baldintzak epean betetzea.

Kontuan izan behar da Europako Batzordeak RTRAtik eratorritako mugariak betetzen direla monitorizatu ahal izateko jarraipen-adierazleak (OA) eskatzen dituela.

Berreskuratze Planaren Xedapen Operatiboak (OA, ingelesezko sigletan), hau da, Europako Batzordearekin aldebiko bilerak eta Espainian RTRaren garapenaren jarraipena egiteko informazio-trukea antolatzeko modua ezartzen duen dokumentu teknikoa, bi eranskin dituzte. I. eranskinean Planaren mugariak eta helburuak betetzen diren egiaztatze modua jasotzen da, eta II. eranskinean, berriz, helburu horiek lortzeko egindako aurrerapena. Zehazki, II. eranskinak, lau denbora-esparru ezartzen ditu 150. helburuari dagokionez:

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.”

Es decir, para dotar de mayor agilidad a la resolución de estos procesos de estabilización, se han incluido fechas límite para publicación de los decretos de oferta y las convocatorias correspondientes.

El legislador busca establecer así plazos que garanticen la diligencia de las Administraciones Públicas en la ejecución de la ley. Se establece un plazo para la publicación de la oferta de empleo público, como instrumento de planificación que identifica las plazas cuya provisión se busca con el proceso, un plazo para la publicación de la convocatoria, como acto administrativo que inicia la tramitación del proceso, y un plazo para la finalización del proceso selectivo.

Como indica el propio Preámbulo de la Ley 20/2021, el Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia, de ahí la importancia del cumplimiento en plazo de los requisitos establecidos.

Hay que tener en cuenta que la Comisión Europea exige para poder monitorizar el cumplimiento de los hitos derivados del PRTR unos indicadores de seguimiento (OA).

Las Disposiciones Operativas del Plan de Recuperación (OA, en sus siglas en inglés) – que son el documento técnico que establece la manera en que se organizarán las reuniones bilaterales con la Comisión Europea y el intercambio de información para el seguimiento del desarrollo del PRTR en España-, incluyen dos Anexos. En el Anexo I se recoge cómo se verificará el cumplimiento de los hitos y objetivos del Plan y en el Anexo II el progreso realizado para alcanzarlos. En concreto, el Anexo II, en cuanto al objetivo 150 establece cuatro marcos temporales:

2022ko laugarren hiruhilekoan, egonkortze-prozesuen deialdi guztiak aldizkari ofizialean argitaratuta egon beharko dira.

2023ko laugarren hiruhilekoan, prozeduraren bilakaerari buruzko txosten bat bidali beharko da, dagoeneko egonkortuta dauden lanpostuen kopurua barne.

2024ko laugarren hiruhilekoan, hautaketa-prozedura guztiak amaituta egon beharko dira, esleipen-ebazpenak aldizkari ofizialetan argitaratuta, eta 2022tik erakunde eta enplegatu publiko motaren arabera aurrera banakatuta, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 8.2 artikulua oinarri hartuta.

Azkenik, 2024ko laugarren hiruhilekoa aipatzen du 150. helburuaren amaiera-data gisa "Enplegu publikoaren egonkortzea".

Kontuan hartuta legegileak, 20/2021 Legearen epeak finkatzeko duen borondatea aurreikusitako egonkortze-prozesuen garapena berrmatzea dela, zeinaren azken helburua baita enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murriztea 2024ko abenduaren 31rako, hori da data gakoa, eta, beraz, aurreko datetan disfunczioak gertatzen badira baina data horretara iristen badira, azken helburua asetzen jarraituko litzateke. Baina estatuko agintariek Europako Batzordearen aurrean bere gain hartutako betebeharrak garaiz kanpo betez gero, RTRA Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren esparruan, funtsen liberazioan ondorioak izango ditu, haren liberazioa baldintzatuta dagoelako, adierazidena bezala, ezarritako epeetan helburua behar bezala betetzeari.

Deialdia argitaratzeko epea, hala badagokio, Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratzeari buruzkoa da, honako argudio hauetan oinarrituta:

- Lehenik eta behin, legegileak ez du zehaztu non argitaratuko den deialdia, 2022ko abenduaren 31ko epea betetze aldera, baina

En el cuarto trimestre de 2022 deberán estar publicadas en diario oficial todas las convocatorias de los procesos de estabilización.

En el cuarto trimestre de 2023, se deberá remitir un informe sobre la evolución del procedimiento, incluyendo el número de puestos ya estabilizados.

En el cuarto trimestre de 2024 deberán estar concluidos todos los procedimientos selectivos con la publicación en los diarios oficiales de las resoluciones de adjudicación, y un desglose desde 2022 por organismo y tipo de empleado público, de acuerdo al artículo 8.2 del 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.

Por último, señala igualmente el cuarto trimestre de 2024 como fecha de finalización del objetivo 150 "Estabilización del empleo público".

Teniendo en cuenta que la voluntad del legislador fijando los plazos de la Ley 20/2021, es garantizar el desarrollo de los procesos de estabilización previstos cuyo fin último es reducir la temporalidad en el empleo público con el horizonte de 31 de diciembre de 2024, ésta es la fecha clave, y, por tanto, si se producen disfunciones en las fechas anteriores pero se llega a la misma, se continuaría satisfaciendo el objetivo final, aunque con un cumplimiento extemporáneo de las obligaciones asumidas por las autoridades nacionales con la Comisión Europea, en el marco del PRTR, con consecuencias en la liberación de fondos, ya que su liberación queda condicionada, como se ha señalado, al cumplimiento satisfactorio del hito en los plazos marcados por el mismo.

Cabe entender que el plazo de publicación de la convocatoria se refiere, en su caso, a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en base a los siguientes argumentos:

- En primer lugar, el legislador no ha especificado dónde se hará la publicación de la convocatoria a efectos de cumplimiento del plazo de 31 de diciembre de 2022, pero

epe hori ezartzen du eskaintza argitaratzeko epea aipatu eta berehala, "kasuan kasuko aldizkari ofizial" terminoa erabiliz. Beraz, horrekin esan daiteke bi tresnen argitalpena kanal berean egingo dela.

- Bigarrenik, aipatutako adierazpena bi egintzak argitaratzeari buruzkoa dela ulertzen den aldetik, arauaren hitzez hitzeko interpretazioaren arabera, argitalpena Probintziako Aldizkari Ofizialari buruzkoa da (galdera egin duen administrazioaren kasuan); lehenengo epea lan-eskaintza publikoko deialdia egin duen Administrazioaren eremuaren arabera dagokion aldizkari ofizialean argitaratzeari buruzkoa da, eta bigarrena, deialdia aldizkari ofizial berean argitaratzeari buruzkoa. Era berean, arauak berariaz aipatzen du "deialdia", eta ez deialdiaren iragarkia.

- Hirugarrenik, arauaren interpretazio teleologikoaren ikuspuntuari helduta, legegileak epe bat ezarri du prozesua izapidetzean Administrazioaren eginbidea bermatzeko, eta ulertu ahal izango da prozesua publikitateaz hornitzen duen izapidetzarekin hasten dela, eta prozesu hori, hau da, deialdia bera, arautuko duten oinarriak ezartzen dituela. Beraz, publikotasuna eta gardentasuna bermatzen dituen aldizkari ofizial gisa Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratzea da prozeduraren lehen egintza, eta, beraz, Administrazioak prozedura hasteko eginbidea bete duela uler daiteke.

Agur bero bat,

Beste Administrazio Batzuekiko Harremanetarako Zuzendariorde Nagusia (Ogasuneko eta Funtzio Publikoko Ministerioa).

OHARRA: Euskarazko testua itzulpena da. Kontraesanik izanez gero, jatorrizkoa gaztelaniaz izango da nagusi.

establece este plazo justo después de mencionar el plazo de publicación de la oferta empleando el término "respectivos diarios oficiales", por lo que cabe sostener que la publicación de ambos instrumentos sea realizada en el mismo canal.

- En segundo lugar, entendiendo que la expresión mencionada se refiere a la publicación de ambos actos, una interpretación literal de la norma lleva a sostener que la publicación se refiere al Boletín Oficial de la Provincia (en el caso de la administración consultante); ha de entenderse que el primer plazo se refiere a la publicación de la oferta de empleo público en el boletín oficial que corresponda en función del ámbito de la Administración convocante, y el segundo plazo, a la publicación de la convocatoria en el mismo boletín oficial. Asimismo, la norma menciona expresamente "la convocatoria" y no el anuncio de tal convocatoria.

- En tercer lugar, atendiendo a una interpretación teleológica de la norma, el legislador establece un plazo para garantizar la diligencia de la Administración en la tramitación del proceso, pudiendo entenderse que éste se inicia con el trámite que lo dota de publicidad y sienta las bases que regirán el proceso, que es la convocatoria. De esta forma, su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, como boletín oficial que garantiza la publicidad y transparencia, supone el primer acto del procedimiento, con lo que puede entenderse que se ha satisfecho la diligencia por parte de la Administración en cuanto a la iniciación del procedimiento.

Un afectuoso saludo,

Subdirección General de Relaciones con otras Administraciones (Ministerio de Hacienda y Función Pública)."

NOTA: El texto en Euskera es una traducción. En caso de contradicción prevalecerá el original en castellano.

