

INFORME RELATIVO A LOS CRITERIOS UTILIZADOS EN EL MODELO DE BASES EN EL MARCO DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO Y SU GESTIÓN

OBJETO DEL INFORME

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el preambulo, constata que, por diversos factores, entre otros, los presupuestarios, de falta de planificación estratégica en recursos humanos y la lentitud de los procesos selectivos la tasa de temporalidad en e empleo público es excesivamente alta.

A su vez, tiene en cuenta la incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada ha tenido en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia más reciente.

El citado Acuerdo Marco persigue dos grandes objetivos:

- 1.- Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.
- 2.- Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal y prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales.

Sobre estas cuestiones, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea admite que en la Administración del Estado español no es posible la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente puesto que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Para dar respuesta a esta problemática, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece diversos procesos de





estabilización del empleo temporal, concretamente en el artículo 2 y en la Disposición adicional sexta debiendo completarse esta última con lo previsto en la disposición adicional octava.

A su vez, la disposición adicional primera de la Ley 20/2021 establece que los municipios, a excepción de los de gran población, podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a administraciones supramunicipales, en nuestro caso a la Diputación Foral de Bizkaia.

En este contexto, la Diputación Foral de Bizkaia y EUDEL han colaborado para dar la posibilidad a los municipios del Territorio Histórico, de que en aplicación de la citada Disposición adicional primera, se pueda encomendar, a la administración foral, la gestión material del proceso selectivo que se deriva de la Disposición adicional sexta

Así, EUDEL ha elaborado un modelo de de bases reguladoras de los procesos selectivos en el que se va a basar, para su desarrollo, el aplicativo informático que las Diputación Foral de Bizkaia pondrán a disposición de los Entes Locales del Territorio Histórico de cara a facilitar la gestión de sus procesos selectivos.

Las Entidadse Locales deberán necesariamente aprobar las bases que vayan a regir los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, siendo el alcalde o alcaldesa el órgano competente para dicha aprobación en aplicación del artículo 21. 1. g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por lo tanto el documento de bases elaborado por EUDEL, que plantea distintas opciones, deberá ser adaptado y aprobado por cada Ayuntamiento en el ejercicio de la autonomía local.

En este marco de colaboración, el objeto del presente informe es analizar la legalidad de los criterios utilizados por EUDEL en la elaboración del modelo de bases de los procesos selectivos que los Entes Locales del Territorio Histórico de Bizkaia encomendarán a la Diputación Foral de Bizkaia.

MARCO LEGAL

Como se ha señalado anteriormente, es la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público la que regula y da cobertura a los procesos selectivos excepcionales para los cuales es han elaborado los modelos de bases que se analizan en el presente informe, concretamente el artículo 2, y las disposiciones adicionales primera, sexta y octava.





El artículo 2 establece lo siguiente:

Procesos de estabilización de empleo temporal.

1. Adicionalmente a lo establecido en 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.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en 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, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

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.

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.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre competencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una





coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

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 la 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.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, 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.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.





Este artículo 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, 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.

Como no podría ser de otra forma, se exige el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad en los citados procesos.

El artículo 2 de la Ley 20/2021 establece el marco regulatorio “general” de los procesos de estabilización al que hay que añadir la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración establecida por la disposición adicional sexta completada con la disposición adicional octava.

CUESTIONES A ANALIZAR

PRIMERA: SISTEMA SELECTIVO

En primer lugar debemos analizar la propia disposición adicional sexta que prevé la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración,.

Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo 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.*





La doctrina del Tribunal Constitucional (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999) sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), exige que se den las siguientes condiciones:

- 1.- Que se trate de una situación excepcional;
- 2.- Que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional.
- 3.- Que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal.

La convocatoria excepcional prevista en la disposición adicional sexta de esta Ley 20/2021 cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales dado que, 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.

SEGUNDA: CRITERIOS GENERALES UTILIZADOS POR EUDEL EN LA ELABORACIÓN DEL MODELO DE BASES DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA Y DOISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA DE LA LEY 20/2021.

En el modelo de bases elaborado por EUDEL se propone que el concurso cuente con dos partes:

- Primera parte: examen y valoración de méritos
- Segunda parte: valoración del euskera

Analizaremos a continuación cada una de ellas.

1.- Examen y valoración de méritos

Se han utilizado los siguientes criterios en la valoración de los méritos:

- **Valoración de la experiencia** profesional hasta un máximo de 80 puntos proponiendo otorgar a la experiencia general hasta un máximo de 60 puntos y a la experiencia específica un máximo de 20 puntos.

Se establece la siguiente diferenciación:

- Experiencia general, 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.

- Experiencia específica los servicios prestados en la Administración convocante por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo

- **Titulaciones y superación de pruebas** en procedimientos de acceso a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo hasta un máximo de 20 puntos.

Analizaremos a continuación la legalidad de los criterios utilizados.

1.1- La experiencia profesional, como mérito, en los procesos excepcionales de estabilización de empleo de larga duración.

De conformidad con establecido en la STC 107/2003, de 2 de junio la experiencia profesional puede ser considerada como un mérito apropiado en los procesos de selección de personal.

“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 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”

Sin perjuicio de lo anterior la experiencia profesional como mérito no puede recogerse en las bases de tal manera que limite la libre concurrencia de hecho ni que vulnere el principio de igualdad por favorecer a una persona o grupo de personas.

Como señala el alto tribunal *“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 irracional 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)]”.

Para garantizar los principios constitucionales de acceso al empleo público la puntuación de la experiencia a de ser proporcionada.

De conformidad con lo establecido en artículo 2 de la Ley 20/2021, en los procesos de concurso oposición, la fase de concurso puede representar un 40% 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, sin embargo no establece criterios para el concurso previsto como sistema de selección excepcional de la disposición adicional sexta.

1.2.- Mayor valoración de la experiencia profesional en una determinada categoría o en la administración convocante.

Dando por buena la valoración de la experiencia profesional previa como merito siempre que no sea el único porque es convertiría en un proceso restringido debemos analizar la posibilidad de valorar de manera diferenciada la experiencia profesional en una determinada categoría o en el ayuntamiento convocante.

Sobre esta cuestión 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 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), ha 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.

“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”.

A esto hay que añadir que en los últimos tiempos es ha venido admitiendo la 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),

Sirva de ejemplo la STS de 5 de julio de 2019 (rec.173/2018) según la cual *“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].

Por lo tanto, en la valoración de la experiencia profesional no puede primarse la experiencia en la administración convocante salvo que el trabajo difiera sustancialmente y existan circunstancias objetivas que lo justifiquen.

En este sentido el TS ha considerado que existe justificación objetiva (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 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”

A su vez la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco contempla una regulación específica para los procesos especiales de consolidación de empleo que se desarrollen a través del sistema de concurso-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 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.

A la vista de lo anterior cabe concluir que se puede otorgar una diferente puntuación a la experiencia profesional en el cuerpo, escala, categoría 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.

1.3.- Límite máximo de años a valorar como experiencia profesional. Períodos de prestación de servicios referidos a fechas concretas (2005; 2016; 2017)

En el modelo de bases elaborado por EUDEL se propone una horquilla entre 6 y 15 años para que cada ayuntamiento establezca en sus bases el número de años con los que es alcanzaría el límite de puntuación en el mérito relativo a la experiencia profesional.

Para avalar la legalidad de este límite debemos referirnos a la STS, Sala de lo Contencioso, de 25 de enero de 2021, rec. 2261/2019, que 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 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.

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 desempeño 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 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.

Teniendo en cuenta que 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, entendemos que el establecimiento de un límite dentro de la misma en las bases que apruebe cada ayuntamiento es ajusta a la legalidad.

1.4.- Ponderación de la experiencia y del resto de méritos en los procesos de concurso

Como es ha señalado anteriormente la ponderación de la experiencia profesional como mérito esta legalmente aceptada siempre que la misma no resulte tan desproporcionada que convierta el proceso de selección en un proceso restringido, discriminatorio ni que resulte absolutamente determinante.

La ponderación entre la experiencia y el resto de los meritos prevista en el modelo de las bases elaborado por EUDEL es 80% de experiencia y 20% a otros méritos como titulaciones y superación de pruebas en procedimientos de acceso a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo.

A su vez 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 vengan 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:

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

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.

Cabe concluir por tanto que los criterios utilizados en la elaboración por EUDEL del modelo de bases respetan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

2.- Valoración del euskera.

En esta segunda parte del concurso, el modelo de bases diferencia las plazas que lleven aparejado un perfil lingüístico con carácter preceptivo de las que no lo tienen.

2.-1 Puestos con perfil lingüístico preceptivo

En el primer caso el perfil lingüístico de euskera tendrá la consideración de requisito de acceso que deba acreditarse bien con la superación de la prueba correspondiente o con la aportación de los títulos o certificados convalidados de acuerdo al Decreto 297/2010 de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de euskera, y su equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

Esta exigencia encuentra su cobertura legal en lo previsto en el artículo artículo 98 de la Ley 6/1989, de 6 de julio de Función Pública Vasca que 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.

(...)"

2.-1 Puestos sin perfil lingüístico preceptivo

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.

A su vez propone una puntuación del euskera como mérito tomando como base la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo, 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

Este criterio resulta de la aplicación del artículo 98.4 de la LFPV que establece lo siguiente:

"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."





A su vez el artículo 31 del 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 dispone lo siguiente:

"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 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."

La ponderación del euskera como mérito tomando como base la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo encuentra su amparo legal en la La sentencia del TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 25-04-2002, nº 445/2002, rec. 2092/2000 que en su fundamento de derecho segundo, establece lo siguiente:

"(...) 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 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.

Respecto a 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, procede traer a colación la conclusión del fundamento jurídico tercero de la precitada sentencia que concluye lo siguiente:

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 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 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.”

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

Como es ha indicado anteriormente la disposición adicional primera de la Ley 20/2021 habilita a los municipios del Territorio Histórico de Bizkaia, con excepción de Bilbao, a encomendar a la Diputación Foral de Bizkaia gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo, así como la selección del personal funcionario interino y personal laboral temporal.

Respecto al nombramiento o contratación de las personas candidatas que hayan superado el proceso el apartado segundo puntualiza que es competencia de la autoridad competente de la entidad local.

Como ya es ha señalado, en el marco de colaboración entre EUDEL y la Diputación Foral de Bizkaia está última ha aprobado un Convenio para la encomienda de gestión al que podrán adherirse las entidades locales de Bizkaia, por lo que procede analizar cual es el órgano competente para aprobar dicha encomienda.

Las encomiendas de gestión se regulan en el artículo 11 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico de la Administración del Estado estableciéndose en su apartado 1 lo siguiente:

“La realización de actividades de carácter material o técnico de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de Derecho Público podrá ser encomendada a otros órganos o Entidades de Derecho Público de la misma o de distinta Administración, siempre que entre sus competencias estén esas actividades, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño.”

Respecto al modo de instrumentalizar las encomiendas entre distintas administraciones el apartado apartado 3 b) establece lo siguiente:

“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 registrá por la legislación de Régimen Local.”





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 regulación 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 en los ayuntamientos.

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. que dispone que deben aprobarse por mayoría absoluta:

"h.- 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 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:





1.- Eentender 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.

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).

2.- 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..⁽¹⁾

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.

En este sentido, podemos encontrar varios ejemplos de esta segunda postura en Ayuntamientos de nuestro Territorio Histórico, 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.

En cuanto a las entidades de carácter supramunicipal, mancomunidades y consorcios, así como otros entes de derecho público (organismos autónomos, sociedades públicas, etc) habrá que estar a lo que determinen sus estatutos.

Sin./Fdo.: MARIA URIBE GUERENDIAIN 2022-11-10
LAGUNTZA JURIDIKORAKO ATALEKO BURUA
JEFE/A SECCIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA

Sin./Fdo.: MARIA JOSE VALLEJO ILARDUYA 2022-11-10
LANGILEEN AUKERAKETARAKO ETA TREBAKUNTZARAKO ZERBITZ. BURUA
JEFE/A SERVICIO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

