

Colisiones con la Ley 20/2021 y la doctrina constitucional y jurisprudencial en la evaluación de bases de estabilización

Antecedentes.—

En un concurso de méritos, ¿se puede establecer una valoración de los servicios prestados en nuestro Ayuntamiento con el doble de puntuación que los servicios prestados en otra Administración?

Contestación.—

La discriminación de puntuaciones en función de la administración donde se haya adquirido la experiencia si las funciones son iguales o similares, ha sido rechazada de forma reiterada por la jurisprudencia.

Y, desde luego, la ponderación incorporada en las puntuaciones máximas, especialmente en la convocatoria de concurso, **supone de «facto» la convocatoria de un proceso restringido**; ya que resulta imposible que un particular o un funcionario de carrera de otra Administración pueda obtener puntuación suficiente para competir en situación de igualdad con el personal temporal de la Administración convocante. Lo cual no solo no está admitido por la doctrina del Tribunal Constitucional, sino tampoco por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Pero es que, además, debemos recordar que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (BOE del 29), de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tanto en su exposición de motivos, como en el art. 2 y en la Disposición adicional sexta, exigen que la implementación de estos: «garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad». De forma que **rechaza que estas pruebas tengan el carácter de restringido**, siendo indiferente una referencia expresa o que de «facto» reúna esas condiciones.

Para emitir esta respuesta hemos tomado en consideración los trabajos de Jorge Fondevila Antolín, publicados en nuestra revista, en concreto:

- «Breves consideraciones sobre la aparente contradicción de las Disposiciones adicionales sexta y octava Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público», Revista Consultor de los Ayuntamientos, n.º 4, abril/2022 (LA LEY 1461/2022).
- «El Metauniverso de las Pruebas y Méritos exigibles en los Procedimientos de Estabilización».

Revista Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados nº II/2022 (LA LEY 4554/2022).

- «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». Revista Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados nº 7, julio/2022 (LA LEY 6943/2022).

Y debemos concluir, coincidiendo Jorge Fondevila Antolín, que, a nuestro juicio, no existe amparo legal ni jurisprudencial que pueda amparar unas bases como las descritas. Y, ello, con independencia de que **somos conscientes que bases de este tipo, e incluso más restrictivas, están siendo objeto de aprobación en muchos municipios** de nuestro país, por presiones sindicales o de las plataformas de interinos.

Por el contrario, sí podemos citar algunos ejemplos de buenas prácticas a este respecto. En concreto, las Bases de la Comunidad Autónoma de Madrid, BOCM nº 111 de 11/05/2021; Ayto. de Alpedrete (Madrid), BOCM nº 124 de 26/05/2022; Ayto. de Cáceres, BOP Cáceres nº 69 de 14/04/2021; Ayto. Valencia de Don Juan (León), DOCYL nº 132 de 11/07/2022; Ayto. de Fraga, BO Aragón nº 248 de 07/12/2021.

Indudablemente, **nos encontramos en momentos de absoluta incertidumbre** por las grandes presiones sociales en estos temas. Y lo indicado en esta consulta responde a una respuesta objetiva, conforme los únicos datos profesionales disponibles; y evitamos especulaciones o evaluaciones interesadas sobre la doctrina del TJUE. A este respecto, nos remitimos a la consulta del trabajo de David Ordoñez Solís «La nueva legislación española de 2021 para la reducción de la temporalidad en el empleo público a la luz de la jurisprudencia europea», en Revista Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados nº II/2022 (LA LEY 4548/2022).