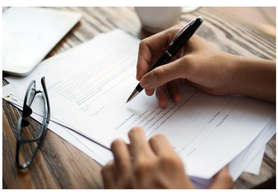
Impugnaciones en concursos de méritos: últimos pronunciamientos judiciales

20 octubre 2023

Benítez Ostos, Antonio

Abogado dedicado a la práctica del Derecho Administrativo y Contencioso - Administrativo, es actualmente Socio - Director de Administrativando Abogados



Como especialistas en derecho administrativo y contencioso administrativo, uno de los temas que mayor litigiosidad plantea en los últimos tiempos, es sin duda el concurso de méritos.

Según el artículo 79 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, el **concurso de méritos** es una forma de provisión de puestos de trabajo que consiste en la valoración por un órgano independiente, con respecto a los candidatos, de sus méritos, capacidades y aptitudes.

La baremación se establece en las bases que rigen el concreto concurso (o concurso oposición), y según la puntuación obtenida por los aspirantes, se obtiene una clasificación que determina su acceso.

En los concursos de méritos podrán valorarse, por ejemplo, la antigüedad y pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial donde esté clasificado el puesto que se convoca, las titulaciones académicas oficiales, los cursos de formación y perfeccionamiento, las formaciones convocadas, gestionadas u homologadas por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) u organismos equivalentes de las Comunidades Autónomas, certificados oficiales de idiomas, etc.

En todo concurso de méritos, deben garantizarse los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad en el acceso al empleo público.

Pues bien, ahí está precisamente, el principal caballo de batalla de los recursos contencioso – administrativos que se presentan en relación a dicha cuestión.

Precisamente, estas impugnaciones se han multiplicado en los últimos meses y actualmente suponen un volumen importante en los Juzgados y Tribunales del orden contencioso, a raíz de los procesos de estabilización que están llevándose a cabo desde la Administración estatal, autonómicas y locales, fruto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y toda la Jurisprudencia que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha ido dictando en los últimos años.

Una de las primeras sentencias que se dieron a conocer, fue la nº 46-23 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº1 de Elche, publicada el pasado 27 de enero, que anuló el proceso de estabilización de 400 trabajadores de dicha Casa Consistorial.

El objetivo de dicho procedimiento que había iniciado el Ayuntamiento era dar estabilidad a la plantilla. Pero concurría la circunstancia de que la mentada Administración Local, valoraba hasta cuatro veces más la puntuación de una persona que solicitara la plaza siendo empleado municipal sobre otra que intentara acceder al puesto desde otras Administraciones.

La precitada Resolución Judicial del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº1 de Elche, destacaba que, ***"la actuación administrativa es contraria al derecho de igualdad -artículo 14 de la Constitución- y al derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes."***

Desde entonces, hemos asistido a muchas otras resoluciones en el mismo sentido, siendo muy notorias las dos últimas que entre la opinión pública se han dado a conocer.

Una, del pasado mes de septiembre de otro Juzgado Contencioso, y otra muy reciente, dictada este mes de octubre, de la Audiencia Nacional.

La primera, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Huesca (sentencia número 99/2023, de 15 de septiembre de 2023), que **estimaba una demanda interpuesta por una academia de oposiciones de Zaragoza y anulaba la convocatoria mediante concurso oposición para cubrir 17 plazas de administrativo de la Diputación Provincial de Huesca**.

El juez consideraba que favorecía en exceso a los interinos que hubieran prestado sus servicios en esta institución ya que recibían cinco veces más de puntos por experiencia laboral que los que hubieran trabajado en otras Administraciones. Una diferencia que **la sentencia considera como «discriminación palmaria», al entender que,** ***"establece un beneficio de los aspirantes que han prestado servicios en la Administración convocante que es incompatible con la Constitución»***.

La resolución judicial destaca que la diferencia en la valoración de la experiencia fundada en la localización geográfica de una Administración es ***«una infracción frontal del principio de igualdad para el acceso a la función pública»***. Y concluye haciendo hincapié en la circunstancia de que, si a pesar de todo se admitiera la posibilidad de puntuar los méritos de forma diferente, *«esta sentencia tendría que anular de igual modo la convocatoria por la dimensión monumentalmente inaceptable de la diferencia establecida»*.

La última Resolución Judicial sobre esta materia y del mismo tenor, ha sido dictada este mismo mes, a fecha 5 de octubre, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, **sentencia número 106/2023**.

RTVE había anunciado una convocatoria de 767 puestos de trabajo que, sin embargo, se ha visto obligada a paralizar para adaptar los procesos de las distintas plazas a la meritada decisión judicial.

El recurso se interpuso por la Confederación General (FEIPAG-CGT), apoyada por CCOO, UGT, Sindicato Independiente de Comunicación y Difusión (SICD) y Unión Sindical Obrera, impugnando las bases en alguno de los requisitos que exigían en los méritos a baremar.

Por ejemplo, se establecía una experiencia profesional mínima demostrable para el puesto al que se optaba, o haber prestado servicios en un puesto similar durante al menos 1 año.

Ambos requisitos de las bases se declaran nulos, por vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Razona la sentencia: *"existe una consolidada doctrina constitucional en interpretación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la provisión de puestos que esta Sala no puede desconocer y que se concreta en que* ***la exigencia de experiencia previa como requisito de acceso a unas pruebas selectivas, no como mérito a valorar, lesiona el principio de igualdad y, en consecuencia, no es ajustada a Derecho****«*.

Para concluir, como apuntábamos al inicio, no cesan de recaer sentencias en sentido similar, pues son muchos los procesos de estabilización iniciados, a fin de consolidar a trabajadores de larga duración.

Pero lo que está absolutamente claro es que la salvaguarda de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, es una cuestión inexcusable, y las improvisadas soluciones que se han ido dando para abordar el grave problema de la temporalidad en el empleo público, están siendo anuladas por los Tribunales (siempre, como es lógico, que media el oportuno recurso contencioso administrativo).

Valora este contenido.

Puntuación: 5

OTROS CONTENIDOS DE INTERÉS

"El feminismo jurídico busca nuevas vías para la defensa de los derechos de las mujeres"

Jurisprudencia sobre el registro de Planes de Igualdad

¿Cómo se tutela y garantiza la regularidad del proceso electoral por los órganos del orden contencioso-administrativo?

Buscar

RECOMENDAMOS

Aranzadi Fusión Instituciones

Revista la Administración Práctica

Lo último | Lo + votado | Lo + visto

Impugnaciones en concursos de méritos: últimos pronunciamientos judiciales

Denegada la indemnización por residencia a un policía nacional al suspenderse...

¿Puede el Pleno municipal reprobar a sus concejales?

© EDITORIAL ARANZADI S.A.U.