

## **RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES**

### **QUEIXA RELATIVA AL DRET AL TREBALL (RÈGIM FUNCIONARIAL)**

#### **ANTECEDENTS**

##### **Descripció dels fets objecte de la queixa**

En data 7 de gener de 2023, una persona treballadora municipal en règim d'interinatge va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Les bases de la convocatòria del procés d'estabilització, publicades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) del dia 28 de desembre de 2022, proposaven una valoració dels mèrits que no respectava els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Les bases preveïen una puntuació de 3,5 per al personal interí amb nomenament anterior al 31 de desembre de 2017 (0,7 punts per any treballat), mentre que es preveïa una puntuació màxima d'1 punt per al personal interí amb nomenament a partir de l'1 de gener de 2018 (0,2 punts per any treballat).
- Es valorava amb ràtios diferents un mateix fet, que és l'experiència laboral en un mateix període (de l'1 de gener de 2018 a 31 de desembre de 2022). Considerava que aquest fet atempta contra el principi d'igualtat i suposa una discriminació clara.
- Si es manté aquest barem, implicarà que entre dos treballadors/ores municipals amb un dia de diferència d'antiguitat (un amb nomenament de data 31 de desembre de 2017 i l'altre amb nomenament de l'1 de gener de 2018), hi hagi una diferència de 2,5 punts sobre 10. És a dir, un dia d'antiguitat representaria un 25% de la puntuació total del concurs oposició. Aquest resultat atemptaria contra els principis de mèrit i capacitat.
- Atès que es permet que un treballador/a amb nomenament de data 31 de desembre de 2017 tingui fins a quatre mesos de trencament en la prestació del servei, es podria donar el cas que una persona amb menys antiguitat real tingués més puntuació per mèrits que una altra amb més antiguitat. Així, la valoració de 4 anys i 8 mesos efectiva es valoraria amb 3,27 punts en un cas, i amb 1 punt en cas de tenir 5 anys d'antiguitat comptats a partir de l'1 de gener de 2018.

## **Actuacions fetes**

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els **principis de bona administració** per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 12 de gener de 2023, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

## **Resposta dels òrgans afectats**

El dia 26 d'abril de 2023, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa el següent:

Aquest procés d'estabilització es convoca en aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, una norma que ha estat dictada amb l'objectiu de reduir, prevenir i sancionar la temporalitat de l'ocupació en l'àmbit de les administracions públiques. Entre altres mesures, la llei articula dos processos d'estabilització de l'ocupació pública: un d'extraordinari per concurs oposició (article 2) i un altre d'excepcional per concurs de mèrits (disposicions addicionals sisena i vuitena).

Per al que ara interessa, les places a les quals, reunint els requisits establerts en l'article 2.1 de la Llei 20/2021, no els correspongui ser convocades per concurs de mèrits en els termes de les disposicions addicionals sisena i vuitena, han de ser convocades pel sistema de concurs oposició amb una valoració en la fase de concurs d'un 40% de la puntuació total, en la qual es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, l'escala, la categoria o equivalent de què es tracti i en la qual poden no ser eliminatoris els exercicis de la fase d'oposició (en el marc de la negociació col·lectiva), sense subjecció als articles 8 i 9 del Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims als quals s'ha d'ajustar el procediment de selecció del funcionariat de l'Administració local (art. 2.4 i disposició addicional primera de la Llei 20/2021).

D'aquesta manera, en seu de la Mesa General es va dur a terme la negociació preceptiva dels aspectes bàsics dels procediments d'estabilització i es va signar l'Acord de 24 d'octubre de 2022, en el qual, entre altres qüestions i per al que ara interessa, s'establien els barems de valoració de mèrits. Finalment, es van aprovar les

convocatòries dels procediments d'estabilització (concurs oposició i concurs de mèrits).

En relació amb aquestes bases, cal dir que el període pres en consideració en l'apartat a) del punt 6.1.1 de les bases —iniciat entre l'1 de gener del 2016 i el 31 de desembre de 2017, i la fi del període de presentació de sol·licituds— no és, en cap cas, aleatori sinó que obeeix als requeriments d'ocupació temporal de les places que es convoquen establertes en la Llei 20/2021, que són aquelles a les quals, reunint els requisits de l'estabilització, no els correspon ser convocades per concurs de mèrits perquè no han estat ocupades des d'abans de l'1 de gener de 2016. D'aquesta manera, igual que la Llei 20/2021 distingeix les dues modalitats de procediment selectiu segons el moment d'incorporació (concurs o concurs oposició), l'Ajuntament de Barcelona ha optat per establir una diferenciació entre, d'una banda, els serveis prestats durant, com a mínim, el període de cobertura temporal determinat de les places que es convoquen i, de l'altra, la resta de serveis prestats.

D'altra banda, i més enllà de la motivació indicada en el paràgraf anterior, el cert és que en la configuració del mèrit professional s'ha pres en consideració la data d'inici del període de prestació de serveis a fi d'assignar més puntuació a les persones aspirants que, mantenint la seva condició de personal interí en la data final del període de presentació de sol·licituds, van incorporar-se amb anterioritat a unes altres.

El Tribunal Suprem ha admès la possibilitat que, en procediments de consolidació d'ocupació temporal, es pugui valorar el mèrit d'experiència professional per trams de serveis prestats, fins i tot establint un període mínim de serveis per poder obtenir puntuació, sense que siguin valorables els períodes inferiors, i amb l'exigència que es continuï sent interí en acabar el període de presentació de sol·licituds, com a requisit per poder obtenir valoració per l'antiguitat (Sentència de 14 de febrer de 2011, rec. 3835/2008).

La redacció de les bases en cap cas impedeix a la persona recurrent obtenir puntuació pels seus serveis prestats, sinó que aquesta puntuació s'haurà de valorar segons el barem establert en l'apartat b) del punt 6.1.1, en lloc de l'apartat a).

En definitiva, la configuració del mèrit d'experiència professional previst en el punt 6.1.1 de les bases respon a l'interès públic legítim de l'estabilització de places de caràcter estructural que presideix la Llei 20/2021.

Respecte del període de trencament de quatre mesos, la "Resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública sobre les orientacions per a la posada en marxa dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública", en el punt 1.3, flexibiliza l'exigència de l'ocupació ininterrompuda prevista en l'article 2 i en la disposició addicional sisena de la Llei 20/2021 en el sentit de considerar que no

constitueixen una interrupció, exclusivament a l'efecte de l'estabilització, els períodes de temps en els quals la plaça hagi estat vacant com a conseqüència de la necessitat de dur a terme els tràmits administratius corresponents derivats del nomenament o la contractació de nou personal interí o laboral temporal posterior al cessament de l'anterior. En aquest sentit, en el mateix apartat s'estableix, amb caràcter orientatiu, un termini no superior a tres mesos, sens perjudici de les diferències en la gestió de cada Administració. Fent ús d'aquesta previsió, en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona es va determinar que no es tindrien en compte les interrupcions no superiors a quatre mesos, en vista del temps necessari per a la crida, la selecció, el nomenament i la incorporació de les noves persones ocupants, de conformitat amb l'Acord de Mesa General de 24 d'octubre de 2022.

Correspon a l'Ajuntament de Barcelona, en exercici de la seva potestat d'autoorganització, determinar els mèrits que consideri que s'ajusten més a les necessitats de les places ofertes.

La potestat d'autoorganització dels ens locals està reconeguda en l'article 140 de la Constitució espanyola, i en els articles 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i en l'article 8.1.a) del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

L'ordenació dels seus recursos humans per part de les administracions públiques és una de les manifestacions d'aquesta potestat d'autoorganització. Així ho reconeix l'article 72 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, d'acord amb el qual, en el marc de les seves competències d'autoorganització, les administracions públiques estructurin els seus recursos humans, entre altres mitjans, de conformitat amb les normes que regulen la selecció.

Per tant, el barem de valoració dels mèrits professionals que es recull en la base impugnada ha estat adoptat per l'Ajuntament en ús de la seva potestat discrecional i d'autoorganització, en el marc d'un procés d'estabilització de l'ocupació temporal convocat en aplicació de la Llei 20/2021, i es presenta com una opció raonable, justificada, que s'aplicarà en els mateixos termes a totes les persones participants i que no exclou, *per se*, la possibilitat d'accedir a la funció pública.

Per estabilitzar les persones funcionàries interines incorporades a partir de l'1 de gener del 2018, tenint en compte que supera el termini màxim de tres anys per a l'execució de l'oferta pública d'ocupació, d'acord amb el que disposa l'article 70 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, està previst que properament s'aprovin les convocatòries de les places ocupades des del 2018, i la previsió és que la prova pràctica sigui coincident amb la que es farà en les convocatòries d'estabilització.

## CONSIDERACIONS

### 1. El procediment del concurs oposició previst en l'article 2 de la Llei 20/2021

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública persegueix dos objectius. D'una banda, pretén transposar a l'ordenament jurídic espanyol les exigències comunitàries que deriven de la Directiva 1999/70/CE del Consell, relativa a l'Acord marc de les CES, la UNICE i el CEEP, sobre el treball de durada determinada, que exigeix als estats membres establir mesures per a la prevenció i la sanció dels abusos, com a conseqüència de la utilització successiva de contractes o relacions laborals d'una durada determinada.

D'altra banda, vol donar resposta a les situacions irregulars i abusives de la contractació temporal que tenen lloc en les administracions públiques, a les quals imposa un taxa no superior al 8%.

Com assenyala l'Ajuntament, la Llei 20/21, preveu dos procediments diferents:

- Concurs oposició: inclourà les places de naturalesa estructural que estiguin dotades pressupostàriament i hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020 (art. 2).
- Concurs: tindrà un caràcter excepcional i preveu cobrir les places que hagin estat ocupades amb caràcter temporal i de forma ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016 (disposició addicional sexta).

Així mateix, la Llei 20/2021 disposa que l'articulació d'aquests processos selectius, que **en tot cas garantiran el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**, pot ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració General de l'Estat, comunitats autònomes i entitats locals (art. 2.4).

### 2. El trencament del dret fonamental a la igualtat en l'accés a l'ocupació pública

La Constitució espanyola configura un estatut d'accés a funcions i càrrecs públics que exigeix respecte pels principis d'igualtat, de conformitat amb els requisits de mèrit i capacitat (art. 14, 23.2 i 103.3).

**El principi d'igualtat és considerat per la doctrina constitucional com el nucli essencial del dret d'accés a la funció pública.** És una dimensió del dret a la igualtat de tracte a la ciutadania. Recordem que el dret a la igualtat en l'accés a la funció

pública és un dret de configuració legal que també està recollit en la Declaració universal dels drets humans (art. 21), segons la qual tota persona té dret a accedir a les funcions públiques del seu país en condicions d'igualtat.

La Resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública és conscient del risc de fer proves restringides en els processos d'estabilització. Per aquest motiu, disposa el següent:

Les places a cobrir en el procés d'estabilització han d'oferir-se donant compliment als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat derivat dels anteriors. Per això, en cap cas hi cap la possibilitat que s'aprovi una oferta d'ocupació pública o que es convoqui un procés que restringeixi la participació únicament a aquells que estiguessin o haguessin estat ocupant prèviament aquelles places, **ni a qualsevol altre requisit que suposi una minva de la possibilitat que altres persones puguin accedir en els mateixos procediments que es convoquin**, perquè així ho preveu l'article 23 de la Constitució espanyola i les normes bàsiques de la funció pública.

Conforme a la jurisprudència consolidada, la regla és que, amb caràcter general, les **convocatòries han de ser obertes i lliures i s'han d'establir en termes generals i no mitjançant referències individualitzades i concretes** (STC 50/1986, entre d'altres), **i és constitucionalment inacceptable que es produeixen excepcions o pretericions *ad personam* en l'accés a les funcions públiques** (STC 148/1986).

Si bé és cert que l'Ajuntament no està restringint l'accés, també ho és que s'està oferint un avantatge del 25% de la puntuació global del procés a un col·lectiu de persones per raó únicament del període de prestació de servei. Com hem dit abans, el resultat de l'aplicació d'aquestes bases, al parer de la Sindicatura, discrimina la resta de persones aspirants, a les quals no es valora igual la mateixa experiència professional.

És conegut que **l'Ajuntament té un grau considerable de discrecionalitat en l'elaboració i el disseny de les bases de les convocatòries** que, entre altres, inclou la valoració dels mèrits. Malgrat aquesta discrecionalitat, els mèrits han d'obeir a una lògica racional i han d'estar justificats pel lloc de treball que es preveu cobrir. Com indica el Tribunal, cal evitar que continguin referències que lesionin el principi d'igualtat.

En aquest sentit, la Sentència del Tribunal Constitucional 86/2016, de 28 d'abril, manté el següent:

En definitiva, en síntesi, l'article 23.2 de la Constitució garanteix que les normes que regulen aquests processos no estableixin diferències entre els participants **sense justificació objectiva i raonable, i que no siguin desproporcionades**, que els

requisits d'accés i criteris de selecció es disposin en termes generals i abstractes, i, a més, que es refereixin als principis de mèrit i capacitat.

D'acord amb aquesta jurisprudència, com a regla general, **el dret a la igualtat s'oposa als processos de selecció que dispensen un tracte de favor a unes persones aspirants respecte de les altres.**

### **3. Els mèrits en el marc del concurs oposició d'estabilització**

La Llei 20/2032 preveu que el sistema de selecció sigui el de concurs oposició, amb una **valoració en la fase de concurs d'un 40% de la puntuació total**, en la qual majoritàriament es tindrà en compte l'experiència en el cos, l'escala, la categoria o equivalent de què es tracti, i podran no ser-hi eliminatoris els exercicis en la fase d'oposició, en el marc de la negociació col·lectiva (art. 2.4).

Així, **es deixa a la negociació col·lectiva de les administracions l'aplicació d'aquests processos** i, per tant, moltes de les mesures previstes en la llei depenen del que s'acordi en les taules de negociació.

Ara bé, davant de la indeterminació de la Llei 20/2021, el mes d'abril de 2022 el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública va publicar una **Resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública sobre les orientacions per a la posada en marxa dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021**. La finalitat era donar un tractament harmonitzat a aquests processos en tot el territori.

Aquesta resolució, que té caràcter orientatiu, conté els criteris per al desenvolupament de la fase de concurs. Pel que fa a **la valoració dels mèrits professionals**, suposaran el 90% del total de la fase del concurs. L'altre 10% s'aplicarà als mèrits acadèmics (punt 3.4.1).

Pel que fa als mèrits professionals, s'adopten els **tipus de mesures** següents (apartat 3.4.1.iii):

Valoració de mèrits: ateses les característiques del procés d'estabilització previst per l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, l'escala, la categoria o equivalent de què es tracti, de manera que haurà d'existir una graduació que **permeti valorar en major mesura els serveis prestats en la mateixa categoria o cos** i que podran consistir en la valoració, amb caràcter orientatiu, dels següents mèrits objectius:

- a) Mèrits professionals, que suposaran un màxim d'un 90% de la puntuació:
  - Serveis prestats com a personal funcionari interí en el cos o escala o com a personal laboral temporal en la categoria professional de l'Administració a la qual es desitja accedir.

- Serveis prestats com a personal funcionari interí en altres cossos o escales o com a personal laboral temporal en la categoria professional, adscrits a l'Administració convocant.
- Serveis prestats com a personal funcionari interí en cossos i escales o personal laboral temporal en la categoria professional d'altres administracions públiques.
- Serveis prestats en la resta del sector públic.

Aquesta fórmula permet fer una graduació a l'hora de valorar l'experiència obtinguda depenent de l'Administració en la qual s'adquireix. És a dir, **s'afavoreix les persones que han prestat serveis en l'Administració que convoca el concurs oposició.**

#### **4. El barem dels mèrits en la convocatòria del concurs oposició d'estabilització de l'Ajuntament de Barcelona**

La Comissió de Govern, en sessió celebrada l'1 de desembre de 2022, va aprovar les bases de les convocatòries del procés d'estabilització de l'Ajuntament de Barcelona, mitjançant concurs oposició.

En l'apartat 6.1 de les bases es **regula el barem de mèrits** de la manera següent:

6.1.1. Mèrits professionals: serveis prestats en la condició de personal funcionari interí o personal laboral temporal, fins un màxim de 3,5 punts.

- a) A l'Ajuntament de Barcelona, als seus organismes autònoms i entitats relacionades a l'apartat 6.1.3 com a personal propi, en el desenvolupament de les funcions dels llocs de treball de la categoria de la plaça objecte de convocatòria, **accedint entre l'1 de gener de 2016 i el 31 de desembre de 2017**, i mantenint-se de manera continuada sense períodes de trencament superiors als 4 mesos i fins a la finalització de la presentació de sol·licituds: **0,7 punts per any treballat amb un màxim 3,5 punts.**
- b) A l'Ajuntament de Barcelona, als seus organismes autònoms i entitats relacionades a l'apartat 6.1.3 com a personal propi, en el desenvolupament de les funcions dels llocs de treball de la categoria de la plaça objecte de convocatòria, a raó de **0,20 punts per any treballat amb un màxim 1 punt.**
- c) A d'altres administracions públiques i a la resta del sector públic, en el desenvolupament de les funcions corresponents als llocs de treball de la categoria de la plaça objecte de convocatòria, a raó de **0,05 punts per any treballat amb un màxim 0,5 punts.**

Per tant, les bases valoren de manera diferent els serveis prestats en el mateix Ajuntament i atorguen un avantatge de 2,5 punts a les persones que probablement ocupen les places objecte de la convocatòria, tal com apunta la persona promotora de la queixa.



La diferència de puntuació entre una persona i altra **supera el triple i serà determinant en el resultat de la fase del concurs**. Al parer de la Sindicatura, aquesta valoració pot ser desproporcionada i situa l'Ajuntament en un terreny discutible. Per aquest motiu, considerem que caldria justificar-la convenientment, més enllà d'al·legar la potestat discrecional i d'autoorganització i l'interès públic legítim de l'estabilització de places de caràcter estructural.

És evident que **totes les persones aspirants, amb més o menys antiguitat, hauran desenvolupat funcions relatives als llocs de treball de la categoria objecte de la convocatòria**, tal com disposa la Llei 20/2021. Des d'un punt de vista objectiu, s'està fent un procés d'estabilització que discrimina positivament determinades persones. De fet, així ho confirma el consistori en l'informe que ha facilitat a la Sindicatura de Greuges, quan ressalten que s'ha pres en consideració la data d'inici del període de prestació de serveis a fi d'assignar més puntuació a aquelles persones aspirants que, mantenint la seva condició de personal interí en la data final del període de presentació de sol·licituds, es van incorporar amb anterioritat a unes altres.

Entenem que, segons determina la Llei 20/2021, es podria donar la situació eventual d'haver d'indemnitzar econòmicament les persones amb més antiguitat que no superin el procés selectiu (art. 2.6).

## **5. Valoració de mèrits diferent per a idèntics serveis prestats**

No es pot obviar que el mèrit més rellevant per al barem en els processos d'estabilització és l'experiència en el cos, l'escala, la categoria o equivalent de què es tracti. És a dir, **en la configuració legal dels mèrits no es preveu que es valorin els mèrits en un lloc concret sinó que el més rellevant és l'experiència en un cos**, indistintament d'on s'ha adquirit, especialment quan s'ha adquirit en la mateixa administració.

Per tot això exposat, **cal fonamentar la decisió municipal de la diferència de tracte d'una manera objectiva i raonable a fi d'assegurar que no es vulnera el dret fonamental d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics**.

El Tribunal Suprem (TS) s'ha pronunciat sobre la diferència de tracte entre les persones aspirants en la Sentència de 21 de juliol de 2022, de la Sala Contenciosa Administrativa en el sentit següent:

La valoración de los Servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo, y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieren a los mismos puestos de Trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones.

Seguint aquesta jurisprudència, el **Tribunal Suprem s'ha pronunciat recentment sobre valorar els mèrits d'una manera diferent per idèntics serveis prestats en la mateixa administració** (STS de 18 d'octubre de 2022, rec. núm. 2145/2021).

El TS assenyala:

Es tracta de saber si està justificat o no, suposat l'exercici de les mateixes funcions per tots els aspirants [...] que l'exercici del lloc de treball inclòs en la convocatòria hagi implicat, només per aquella circumstància, **una valoració doble respecte de la que rep l'exercici d'altre amb el mateix contingut funcional, però no inclòs en la convocatòria.**

La sentència d'instància i d'apel·lació va donar per bones unes bases de convocatòria d'una diputació provincial per cobrir cinc places de guarda. Les bases establien diferent valoració de mèrits, ja que l'experiència en llocs de treball objecte de la convocatòria es valorava el doble (0,24 punts per mes de servei) que l'adquirida en places no objecte de la convocatòria (0,12 punts per mes de servei), i es considerava que la valoració quantitativa no era desproporcionada.

El TS conclou:

Cap raó s'ha donat per la Diputació Provincial per justificar tal disparitat establerta en les bases. Tampoc pot deduir-se del conjunt de l'expedient i de les actuacions el motiu pel qual la mateixa feina hagi de valorar-se de manera tan diferent quan del que es tracta és d'apreciar l'experiència, o sigui, els serveis prestats.

A manca de la imprescindible explicació e, insistim, encara donant per cert que, a més del recurrent, els dos recorreguts que van veure amortitzades les seves places van exercir continuadament funcions de guarda, hem de concloure que **el diferent tracte donat a un i als altres no té justificació objectiva i raonable** i, per tant, incorre en la vulneració de l'article 23.2 de la Constitució i, en relació amb ell, de l'article 103.3.

Tornant a la convocatòria municipal, l'informe facilitat pel consistori justifica la puntuació diferent per donar compliment als requeriments d'ocupació temporal de les places que es convoquen, i que estan establerts en la Llei 20/2021.

En aquest sentit, convé dir que ni la Llei 20/2021 ni els criteris orientatius facilitats per la Secretaria d'Estat de Funció Pública en cap cas es refereixen a la possibilitat d'oferir un avantatge específic a les persones interines que ocupen llocs d'estructura des de l'1 de gener de 2016, sinó que la seva **finalitat és la d'estabilitzar les places estructurals amb caràcter definitiu**, amb independència de qui l'ha ocupat. Així mateix, disposa que **la data de 31 de desembre de 2020** citada en l'article 2.1 de la Llei 20/2021, **és la referència per tal de determinar l'àmbit temporal de les places que cal estabilitzar** (apartat 1.1.ii i 1.1.iii dels criteris orientatius).

Tampoc els criteris orientatius sobre la valoració dels mèrits es refereixen a un possible avantatge per a les persones funcionàries que ocupen les places que cal establir.

De fet, altres administracions, com la Diputació de Barcelona, ha optat per una altra fórmula de barem de mèrits professionals:

2. Fase de concurs:

2.1. Consisteix a valorar els mèrits al·legats i acreditats documentalment per les persones aspirants, fins a un màxim de 10 punts i de conformitat amb l'escala següent:

Mèrits professionals: serveis prestats en la condició de personal funcionari interí o personal laboral temporal, fins un màxim de 6 punts:

- a.1) a la Diputació de Barcelona, als seus organismes autònoms i altres entitats vinculades del seu sector públic, com a personal propi, en el desenvolupament de les funcions corresponents al lloc de treball associat a la categoria de la plaça objecte de convocatòria, a raó de 0,75 punts per any treballat;
- a.2) a la Diputació de Barcelona, als seus organismes autònoms i altres entitats vinculades del seu sector públic, com a personal propi, en el desenvolupament de llocs de treball d'altra categoria professional a la del lloc a proveir, a raó de 0,40 punts per any treballat;
- a.3) a d'altres administracions públiques i a la resta del sector públic, en el desenvolupament de les funcions corresponents al lloc de treball associat a la categoria de la plaça objecte de convocatòria, a raó de 0,15 punts per any treballat.

Al nostre entendre, aquest sistema de valoració és més respectuós amb els principis constitucionals que regeixen l'accés a la funció pública, i s'ajusta al que proposa el document d'orientacions elaborat per la Secretaria d'Estat de Funció Pública.

## **6. El control jurisdiccional de les bases de la convocatòria**

La citada STS de 18 d'octubre de 2022 (rec. núm 2145/2021) fa una reflexió sobre la possibilitat d'impugnar les bases de la convocatòria, encara que no s'haguessin qüestionat en el seu moment.

El Tribunal conclou:

Hem de confirmar la jurisprudència que **admet la possibilitat d'impugnació indirecta de les bases de les convocatòries** de processos selectius a places

d'empleats públics objecte de l'Oferta d'ocupació pública, **quan incorren en infracció de drets fonamentals.**

Això suposa que, si es considera que les bases de la convocatòria municipal vulneren drets fonamentals, com el dret a la igualtat, les persones aspirants poden impugnar les convocatòries malgrat que estiguin consentides.

Arribats a aquest punt, **convindria reflexionar sobre les conseqüències que comportaria per a l'Ajuntament de Barcelona una impugnació eventual de les bases** objecte de queixa.

## **DECISIÓ**

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu no ha estat adequada pel fet que el tracte diferent donat a les persones aspirants al concurs oposició d'estabilització en la valoració dels mèrits professionals no ha estat justificat suficientment d'una manera objectiva i raonable.**

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** que emeti un informe jurídic justificant d'una manera objectiva i raonada les circumstàncies que acrediten la diferència de tracte entre les persones aspirants en la valoració de mèrits, així com la proporcionalitat de la mesura adoptada, a fi de garantir que s'estan respectant els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat que han de regir els processos de selecció de personal funcionari.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.