



PREGUNTAS FRECUENTES REALIZADAS POR LAS ENTIDADES LOCALES EN RELACIÓN CON LOS MODELOS TIPO DE CONVOCATORIA, DERIVADOS DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN, ELABORADOS POR EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURÍDICO Y COOPERACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES DE NAVARRA

Desde el Servicio de Asesoramiento Jurídico y Cooperación con las entidades locales estamos procediendo a contestar las numerosas consultas realizadas por las entidades locales a través del canal específico creado para tal efecto. Entendemos que las dudas e incertidumbres pueden ser comunes a todas las entidades locales y, por ese motivo, procedemos a trasladar una pequeña selección representativa de las preguntas más frecuentes que se han venido contestando. En negrita y cursiva consta de forma literal la pregunta realizada por la entidad local y, a continuación, la contestación emitida por el Servicio de Asesoramiento Jurídico y Cooperación con las entidades locales.

En todo caso, se debe tener presente que las respuestas a las consultas planteadas tienen carácter orientativo y no vinculante, lo que se informa a los oportunos efectos

1.

“¿Dónde tenemos que publicar la adhesión a la regulación contenida en el título II de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio?, ¿Únicamente en el BON? “

La publicación debe ser en el BON y en la web de la Entidad Local.

En los modelos de convocatorias enviados por la Dirección General de Administración Local a las Entidades Locales, antes de las Bases se hace referencia al Acuerdo de Adhesión. Si se sigue ese modelo se puede entender publicado el mismo junto con la convocatoria.

2.

“La adhesión del Ayuntamiento a dicha ley puede ser parcialmente, eso quiere decir que podemos acogernos en cuanto a la simplificación de trámites y reducción de plazos, pero no en lo referente por ejemplo al procedimiento; ¿es decir, podemos



nosotros como entidad local hacer la valoración de los méritos valorando por ejemplo solamente le antigüedad y no otros aspectos?"

El artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, señala lo siguiente: *“La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, 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”*

Deberá usted valorar si la exigencia de sólo antigüedad en la convocatoria conculca los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.

Por ello, en ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo público o que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española, y las normas básicas de la Función Pública.

3.

Tenemos una empleada de la limpieza y un alguacil de toda la vida, ¿qué titulación tendríamos que exigirles? ¿Qué sucede en el caso de que no tengan el graduado escolar?

Esta pregunta ha sido respondida en la “RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY



20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO”, con el siguiente tenor literal:

“En las convocatorias de plazas en proceso de estabilización es de aplicación la normativa sobre titulación académica o profesional exigida para acceder a los distintos cuerpos de funcionarios, en función de su subgrupo de pertenencia, o a las distintas categorías profesionales.

El desempeñar o haber desempeñado previamente la plaza convocada no exime de este requisito, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que la normativa convencional para el personal laboral aplicable al ámbito establezca la posibilidad de acceder con otras titulaciones académicas o profesionales similares o equivalentes”.

4.

“En caso de acordar la adhesión del ayuntamiento a la regulación del Título II de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, ¿sería de aplicación lo dispuesto en el artículo 4.5 de la misma? (...) Es decir, si tenemos una plaza de jornada completa y calificada como laboral fijo en plantilla y a estabilizar, ¿puede nombrarse funcionario/a a la persona que resulte adjudicataria independientemente de lo que establezca la plantilla orgánica?”

La respuesta a esta cuestión es negativa por los efectos vinculantes que despliegan las determinaciones que sobre plazas figuran en la Plantilla Orgánica de una Entidad Local respecto de las Ofertas Públicas de Empleo, incluida la Oferta de Estabilización, y respecto de las convocatorias de ingreso que se aprueben. Y ello por las siguientes razones:

- El artículo 19 del Decreto Foral 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, establece el contenido de las plantillas orgánicas de las Administraciones Públicas de Navarra, cuya aprobación constituye una clara manifestación de la potestad de autoorganización que tienen atribuida. De esta forma, una entidad local de Navarra decide, dentro de las posibilidades legales, el



régimen jurídico aplicable a cada una de las plazas que integran su estructura: Funcionarial, laboral o libre designación.

- Con carácter general, las Ofertas Públicas de Empleo han de incluir las plazas que figuren vacantes en la respectiva Plantilla y hacerlo, en coherencia, con las mismas características que ésta le haya atribuido (ejemplos: nivel de encuadramiento, perfil lingüístico o régimen jurídico). En el caso particular de la Oferta de Estabilización, habrá de seguirse el mismo criterio cuando las circunstancias previstas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, concurren en una plaza de plantilla.
- Por su parte, las convocatorias de ingreso en las Administraciones Públicas y los procesos de estabilización que ahora deban aprobarse, están igualmente supeditadas a las plantillas.
- Finalmente, las Administraciones Públicas tuvieron que aprobar y publicar las Ofertas de Estabilización antes del 1 de junio de 2022 (conforme a lo establecido en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) mientras que la Ley 19/2022, de 1 de julio, entró en vigor el día siguiente al de su publicación (Disposición Final Segunda), que se produjo en Boletín Oficial de Navarra núm. 140, de 14 de julio de 2022. Ello significa que la Oferta en cuestión habría devenido en firme si no fue impugnada en tiempo y forma.

Por lo tanto, no resultaría aplicable en este caso la previsión que para la Administración de la Comunidad Foral contempla el artículo 4.5 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, debiendo ser convocada la plaza objeto de consulta como plaza laboral y la persona que supere el correspondiente proceso de estabilización será contratada como personal Laboral Fijo.

5.

La Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, establece como mérito “haber aprobado sin plaza un proceso de ingreso (...) en convocatorias publicadas a partir del 1 de enero de 2009 (...)”. ¿La convocatoria de referencia tiene que haber sido publicada en Boletín Oficial de Navarra necesariamente? ¿Se excluyen procedimientos de urgencia a



través del Servicio Navarro de Empleo sin publicación en BON? ¿La convocatoria debe ser de provisión definitiva o puede ser para constituir una bolsa de trabajo para contratación temporal?

Únicamente pueden resultar aprobadas sin plaza aquellas personas que hayan participado y superado todas las pruebas de un procedimiento de ingreso convocado para la provisión definitiva de una o varias plazas, pero que no hayan obtenido puntuación suficiente para ser nombrado personal funcionario o contratado laboral fijo titular de plaza o plazas, por cuanto otros aspirantes han resultado mejor posicionados al efecto. Todo ello, conforme a lo dispuesto en los Capítulos I y II del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, así como en los Título I, II y III del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra.

En consecuencia, de acuerdo con el artículo 40 y siguientes del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, nunca tendrá la condición de aprobado sin plaza quien figure en una relación de aspirantes a la contratación temporal para el desempeño de un puesto, al haber concurrido en procesos de selección derivados de:

- Convocatorias de ingreso como personal funcionario o laboral fijo y no haya superado la totalidad del proceso de selección.
- Convocatorias para la constitución de listas de aspirantes a la contratación temporal.
- Convocatorias para la constitución de listas de aspirantes a la contratación temporal mediante pruebas realizadas entre las personas remitidas a tal fin por el Servicio Navarro de Empleo.

Aclarado lo anterior, los procesos de ingreso, tanto las convocatorias como sus bases, han de publicarse necesariamente en Boletín Oficial de Navarra, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Reglamento de Ingreso.

“En caso de adhesión a la regulación de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, ¿podríamos modificar (ampliar o acortar) la fecha referencia de 1 de enero de 2009?”

La Disposición Adicional Primera de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, otorga a las entidades locales de Navarra la posibilidad de adherirse total o parcialmente a la regulación contenida en su Título II. Por ello, si una entidad local se adhiere a ello, de forma que resulten aplicables a sus procesos de estabilización los méritos que establece dicha norma, como es el relativo a los aprobados sin plaza, deberá hacerlo en los términos legales. Esto es, en relación con convocatorias publicadas a partir del 1 de enero de 2009.

Si la entidad pretende valorar méritos diferentes a los previstos en la citada Ley Foral, no deberá adherirse, al menos parcialmente, a la regulación objeto de análisis, pues si lo hiciera, quedará vinculada a ella y tendrá que aplicarla en los procesos que convoque.

7.

“Si un auxiliar administrativo participa en un proceso de estabilización de otra administración (local o foral) y resulta adjudicatario de la plaza ¿podría participar en más procesos de estabilización en otras administraciones?”

Los procesos de estabilización de puestos no dejan de ser procesos selectivos para el ingreso de nuevo personal funcionario o laboral fijo que va a proveer definitivamente plazas que integran las plantillas de las Administraciones Públicas. De hecho, el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece que los procesos de estabilización garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito capacidad y publicidad.

Por tanto, al igual que sucede en cualquier convocatoria de ingreso ordinaria, cualquier persona que cumpla los requisitos exigibles podrá participar, simultáneamente o no, en uno o varios procesos de estabilización que se convoquen en diferentes Administraciones Públicas. Y al igual que sucede con carácter general, no encontramos en la normativa aplicable impedimento legal para que la adjudicación de plaza a un aspirante que ha superado un proceso de estabilización convocado por una Administración Pública



signifique la imposibilidad de participar en cualquier otro proceso de igual naturaleza en otra Administración Pública.

8.

En caso afirmativo y resultando adjudicatario también en un segundo proceso de estabilización ¿cómo se resolvería la provisión de la vacante adjudicada inicialmente?

La solución legal al supuesto planteado dependerá de la voluntad del aspirante que ha resultado adjudicatario de sendas plazas en distintos procesos de estabilización convocados por dos Administraciones Públicas diferentes, así como del momento temporal en que se produzcan una y otra adjudicación.

Tal y como se ha señalado, los procesos de estabilización, aun siendo extraordinarios y estar dotados de particularidades, no dejan de ser procesos selectivos de ingreso. Por esta razón, la respuesta a cada uno de los escenarios posibles, se encuentra tanto en el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, como en el Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra:

a) Si un aspirante ha tomado posesión efectiva en tiempo y forma de la plaza para la que ha sido nombrado como personal funcionario o laboral fijo, pero posteriormente es también nombrado titular de una segunda plaza en otra Administración Pública, y decide tomar posesión de la misma, deberá ser declarado en situación de excedencia voluntaria de la primera de ellas, conforme a lo dispuesto en el artículo 26.1.a) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

En este escenario, la primera plaza pasará a estar vacante, ya que este supuesto de excedencia no implica derecho a su reserva. Consecuentemente, quedará nuevamente disponible para su provisión definitiva, debiendo aplicarse las reglas generales (inclusión en Oferta Pública de Empleo, convocatoria pública de ingreso, nombramiento, etc.), sin perjuicio de que, previamente a ello, pueda ser desempeñada por personal contratado administrativo para la provisión temporal de vacante, conforme a lo establecido en los



artículos 88 y siguientes del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto y en el Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre.

b) Por otra parte, si el aspirante adquiere la condición de personal funcionario o laboral fijo, pero no llega a desempeñar efectivamente el puesto, por ser declarado a petición suya en situación de excedencia voluntaria en cualquiera de los supuestos legalmente previstos y con efectos desde el mismo día de la toma de posesión, la correspondiente vacante se cubrirá con la siguiente persona aspirante que figure en la relación de aprobados por orden de puntuación obtenida, debiendo procederse a realizar los trámites necesarios para su nombramiento. Todo ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.3 del Reglamento de Ingreso.

Dicha previsión figura expresamente recogida en los modelos de convocatorias y bases de procesos de estabilización que desde la Dirección General de Administración Local y Despoblación se han puesto a disposición de las entidades locales de Navarra.

9.

En relación a la última circular que recibimos que versa sobre los modelos de convocatoria derivadas de la Ley 20/2021, queríamos realizar la siguiente consulta: en dicha circular se menciona de la posibilidad de que las entidades locales dicten acuerdos por el que se adhieran, de forma total o parcial, a la regulación contenida en el título II de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio.

Quisiéramos consultar lo primero qué órgano sería el competente para dictar dicho acuerdo.

Si bien es verdad que las ofertas públicas de empleo y la aprobación de las convocatorias derivadas de la Ley 20/2021 son competencia de Alcaldía, nos surge la duda de si el Alcalde sería competente también para adherirse a las directrices que marca una Ley Foral aprobada por el Parlamento de Navarra o tendría que elevarse dicho acuerdo al Pleno.



Por otra, no entendemos qué se quiere decir con que la entidad podrá adherirse total o parcialmente: nuestra entidad sólo tiene dos plazas afectadas por dichos procesos de estabilización y se tienen que proveer por concurso de méritos.

¿Esto quiere decir que sólo nos adherimos a la parte del título II que regula los concursos de méritos?

En relación a la consulta planteada, informarle de los siguientes extremos:

La Ley Foral 19/2022, de 1 de julio establece en su Disposición adicional primera que:

“A fin de proceder a la aprobación y tramitación de los procesos de estabilización de empleo temporal que les incumban, las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra podrán adherirse a la regulación contenida en el título II de la presente ley foral, total o parcialmente, en virtud de lo que al efecto se acuerde por el órgano competente en cada una de ellas.”

La competencia para adoptar ese acuerdo de adhesión entendemos que corresponde al Pleno de la entidad local, ya que se trata de adoptar como propia una normativa que se ha dictado para los procesos de estabilización de empleo temporal a convocar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Está claro que si sólo tiene esa entidad local procedimientos por concurso de méritos, la adhesión se entenderá realizada a la regulación contenida en el Título II para dichos procedimientos.

En la Guía explicativa de los Modelos de convocatorias se adjuntan dos modelos de adhesión total o parcial al título II de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio.

10.

*****Los puntos que se pueden dar por presentarse a convocatorias anteriores y no han obtenido plaza ...se refieren a convocatorias para personal fijo o a la convocatoria para crear bolsas de empleo ¿?***



*****La lista que se obtenga de los procesos selectivos concurso oposición y concurso de méritos ... ¿dejan sin efecto las bolsas de empleo vigentes y sería esa lista la que pasa a ser bolsa de empleo?***

*****En el supuesto de que no se puedan presentar las personas que ocupan los puestos de trabajo por falta de titulación ¿no tienen derecho a indemnización?***

Los puntos por haber aprobado sin plaza una convocatoria se refieren efectivamente a convocatorias realizadas para el ingreso de personal fijo y no a los procesos llevados a cabo para tener listas de contratación temporal.

La prioridad de las listas deberá establecerla la entidad local con ocasión de la convocatoria.

La Ley 19/2022 establece que no hay listas derivadas del procedimiento de concurso de méritos y que las listas que se deriven del procedimiento de concurso-oposición tendrán carácter subsidiario respecto a aquellas derivadas de un procedimiento selectivo de ingreso en la función pública.

Ahora bien, si se cuenta en la entidad local con unas listas derivadas de un procedimiento de contratación temporal nada impide que la entidad local disponga que éstas que están vigentes tengan carácter subsidiario de las que surjan del procedimiento de concurso-oposición.

Para poderse presentar a los procedimientos de estabilización hay que cumplir con todos los requisitos, entre otros, la titulación.

En cuanto a si la falta de titulación que impida presentarse puede dar lugar al pago de una indemnización, la Ley 19/2022 no contempla ese supuesto sino la compensación derivada de la no superación de los procedimientos de estabilización y en este caso concreto, se da la circunstancia de que no va a poder presentarse.

Por otra parte, en la Administración, cualquiera que sea el Nivel en el que se esté, se han tenido que pasar unas pruebas y se ha tenido que exigir una titulación concreta, luego si



se da ese supuesto es porque en la contratación temporal no se ha cumplido con la normativa vigente.

Cuestión distinta es que por cambios normativos o por modificaciones de plantilla se hayan cambiado los requisitos de esa plaza en la Plantilla orgánica en cuanto a la exigencia en un momento concreto de euskera u otro idioma, carnet de conducir etc, pero la titulación se tenía que haber exigido, en cualquier caso.

Este correo es para resolver las dudas en cuanto a las convocatorias sin que en este momento se pueda informar sobre la cuestión de si tendrá derecho a indemnización o no alguien que no pueda presentarse por carecer de titulación.

11.

¿Qué ocurre en el supuesto de que se queden sin cubrir plazas en los procedimientos de concurso de méritos, debido a que la persona que actualmente está cubriendo la plaza no reúne los requisitos exigidos, tales como la titulación, con lo cual queda excluida y no puede superar el proceso?

En relación a las consultas planteadas, informarle de los siguientes extremos:

El hecho de que la persona que actualmente ocupe esa plaza no se pueda presentar por carecer de titulación no significa necesariamente que ese procedimiento quede desierto porque podrán presentarse otros interesados.

En el caso de que quedara desierto se deberá proceder de nuevo a la contratación temporal hasta que una norma permita proceder de nuevo a su convocatoria.

12.

¿Por qué es necesario adoptar un acuerdo específico de adhesión a dicha norma? Siendo la entidad local (Ayuntamiento) competente para la elaboración de la convocatoria, podría ésta limitarse a copiar de la LF19/2022 aquellos aspectos de su título II que le interesen (baremos, reducción de plazos, cuestiones de



***tramitación...)* sin tener propiamente que “adherirse”? ¿Qué norma legal obliga a proceder así, a tener que realizar propiamente una “adhesión”?**

En relación a su consulta señalarle que no basta con limitarse a copiar los aspectos que, con ocasión de la aprobación de una convocatoria, puedan resultar interesantes sino que es necesario un acuerdo de adhesión expresa a “*la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra*”

La citada norma contiene medidas de simplificación administrativa que suponen una excepción a la legalidad vigente. Para excepcionar esa legalidad vigente entendemos que es necesario un acuerdo de adhesión.

13.

Sobre la premisa de que efectivamente hay que adoptar el acuerdo de adhesión, ¿El órgano competente para ello no sería la Alcaldía del Ayuntamiento, habida cuenta de que según el epígrafe g) del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local es la Alcaldía del Ayuntamiento quien tiene la competencia para “aprobar la Oferta Pública de Empleo de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas de selección del personal y para los concursos de provisión para los puestos de trabajo y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas”? En su caso, ¿qué norma o qué fundamento jurídico obliga a que este acuerdo de adhesión tenga que ser adoptado por el Pleno del Ayuntamiento?

La competencia para adoptar ese acuerdo de adhesión corresponde al Pleno de la Entidad Local ya que no se trata sólo de aprobar unas bases sino de adoptar como propia una normativa que se ha dictado para los procesos de estabilización de empleo temporal a convocar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.



14.

Respecto a la valoración de otros méritos hasta un máximo de 40 puntos:

“b.1) Haber aprobado sin plaza un proceso de ingreso en el mismo puesto de trabajo objeto de la convocatoria, en la entidad local convocante y sus organismos autónomos, en convocatorias publicadas a partir del 1 de enero de 2009:

28 puntos por cada convocatoria aprobada sin plaza.”

Y si para una plaza ocupada cuya convocatoria fue mucho anterior a enero de 2009, no ha habido otras convocatorias previas, ¿cómo lo puedo hacer?? La última convocatoria viene de 1996.

La Ley Foral 19/2022 es la normativa foral para llevar a cabo los procesos de estabilización de empleo a la que pueden adherirse total o parcialmente las entidades locales.

La entidad local, si quiere valorar el haber aprobado sin plaza a partir de otra fecha deberá adherirse sólo parcialmente o no adherirse al menos en ese apartado del artículo 9 y establecer sus propios criterios de valoración de méritos.

15.

Una de las plazas incluidas en la OPE de estabilización de este Ayuntamiento, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, figura en la plantilla orgánica reservada para el turno de discapacidad y la persona que viene ocupándola a lo largo de los últimos años reúne esta condición.

El art. 9.2 de la Ley Foral 19/2022 prevé que “En los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso de méritos todas las plazas ofertadas se cubrirán por el turno libre, no existiendo turno de promoción, reserva de plazas para personas con discapacidad ni reserva para mujeres víctimas de violencia de género”.

Así se recoge también en el apartado 3 de la base 1 del modelo de convocatoria remitido desde la Dirección General de Administración Local y Despoblación.

En la medida en que la Disposición Adicional Primera de esta Ley Foral prevé la posible adhesión total o parcial a la misma, ¿sería posible la no adhesión a esta concreta disposición y ofertar la plaza por el turno de discapacidad?

En relación a la consulta planteada sobre la posibilidad de adherirse parcialmente a la Ley Foral 19/2022 de 14 de julio, con la finalidad de no aplicar su artículo 9.2 y “ofertar” por el turno de discapacidad una plaza que así figura reservada en Plantilla y que está ocupada por persona con esa condición, procede exponer los siguientes extremos:

- La Disposición Adicional Primera de la Ley Foral 19/2022, de 14 de julio, permite que las Entidades Locales acuerden la adhesión total o parcial a la regulación sobre medidas para la realización de los procesos de estabilización para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ahora bien, si la adhesión total significa que todos los procesos de estabilización que convoque la entidad deberán ajustarse a ese marco normativo (plazos, méritos, puntuación, etc.), lo mismo sucede si la adhesión es parcial, pues los aspectos a que pudiera acogerse, serán de aplicación a todos ellos.
- El Título II de la Ley Foral distingue bloques de materias susceptibles de regulación particular. Así dedica un artículo a las mediadas de simplificación, otro distinto a los procesos de concurso oposición, mientras que el artículo 9 está dedicado al procedimiento excepcional de concurso de mérito y cada uno de sus apartados responde a las características del proceso tal y como lo ha querido configurar la norma.
- El artículo 9.2 no contempla la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de mérito. Cabe preguntarse qué sentido tiene no acogerse exclusivamente a esta disposición, cuando la adhesión parcial sí incluiría la aplicación del artículo 9.1.c), mediante el que, en concepto de factor de corrección, se añade 1,5 puntos a los aspirantes que hayan acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.



- Quiere decirse con este ejemplo que, desde una perspectiva material de la norma, resulta incoherente que la adhesión parcial sea meramente anecdótica, haga irreconocible el procedimiento regulado o, en otro caso, produzca deficiencias como la referida al artículo 9.2. Pues en todos estos escenarios, la entidad local realmente no se acoge a la regulación que la Ley Foral hace del concurso de méritos. Ello propicia la no adhesión al mencionado artículo 9, mientras que la entidad podrá adoptar, previa negociación y dentro de sus competencias, los criterios aplicables a los procesos de esta naturaleza que deba convocar) sin que esté prohibida la coincidencia entre algunos de estos criterios y los regulados en la Ley Foral).
- En definitiva, la adhesión parcial o la no adhesión a la citada norma debiera adoptarse previo análisis de viabilidad y al amparo del principio de seguridad jurídica.
- Llegados a este punto, conviene recordar que los procesos de estabilización no están eximidos de la aplicación de los principios de libre concurrencia, mérito, capacidad y publicidad, de conformidad al artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Ello imposibilita que la Administración Pública oferte o convoque procesos que supongan una merma de la posibilidad de acceso a ellos contraria al artículo 23 de la Constitución, tal y como recoge el apartado 3.2 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueban las orientaciones para la puesta en marcha de estos procesos.
- Asimismo, por cuanto aquí interesa, el apartado 3.5 de la citada Resolución, señala lo siguiente sobre aplicación de turnos específicos:

“Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de aplicación en cada ámbito, se entiende que en el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con el carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados en el apartado 3.4.2 para todas las personas aspirantes.”



- Dicho razonamiento viene a justificar que en los concursos de méritos de estabilización no se reserven plazas a personas con discapacidad ni a mujeres víctimas de violencia de género o que no se constituyan listas de aspirantes para la contratación temporal, a diferencia de lo que sucede con los procesos de estabilización, mediante concurso oposición.

16.

¿El cómputo de las plazas que van al turno de reserva se debe calcular sobre el total de plazas de la convocatoria, sobre las plazas convocadas de cada puesto de trabajo, o solo van a ese turno las plazas que tengan estén así reservadas en la plantilla orgánica?

La Ley 19/2022 dispone en el artículo 8, apartados 11 y 12 lo siguiente:

“11. En los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso-oposición se reservará un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

12. En los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso-oposición se reservará un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición”

Por tanto, la obligación de reservar ese cupo se calculará sobre el total de plazas vacantes de las convocatorias que se hagan mediante concurso-oposición, esté recogida o no esa reserva en Plantilla.

19.

En nuestro caso, la exención en el pago de tasas de participación en procesos de selección está regulado en nuestra ordenanza fiscal y es diferente a la propuesta



en el modelo. Entiendo que tenemos que aplicar lo establecido en la ordenanza, ¿es así?

Entendemos que se deberá aplicar la Ordenanza.

17.

Ninguno de los puestos de nuestra plantilla tiene definido en su perfil lingüístico, como requisito ni como mérito, el conocimiento de idiomas de la UE. Entiendo que, en este caso, remitiéndonos a lo establecido en la plantilla orgánica, debiéramos no requerirlos ni valorarlos. ¿O sería más correcto no adherirnos a lo establecido en la LF 19/2022 para este asunto?

En este caso la opción sería o negociar con la representación de personal si existe algún puesto de trabajo en dicha Entidad Local en el que, aunque no se haya recogido como mérito en la Plantilla, sería conveniente valorarlo o, en otro caso, no adherirse a la valoración de méritos de la Ley 19/202, en lo relativo a ese apartado.

18.

La valoración máxima de la experiencia profesional, en el caso de los concursos de méritos, se obtiene con 20 años de experiencia. En nuestro caso, varios empleados tienen una experiencia superior. ¿Cuál es razón por la que la Ley establece ese tope?

Desconocemos cuál es el motivo, si bien pudiera deberse a la previa negociación con los representantes de personal.

19.

¿Qué acreditaciones de las emitidas por Euskarabidea van a ser válidas: ¿cualquiera, o las emitidas después de la aprobación de la ley? ¿Es posible que Euskarabidea convalide acreditaciones emitidas con motivo de procesos celebrados anteriormente?



Es una cuestión que deberá resolver Euskarabidea cuando realice las correspondientes pruebas.

20.

¿Cuál es la razón por la que la fecha a partir de la cual se valora el haber aprobado sin plaza otro proceso de ingreso en convocatorias publicadas es el 1 de enero de 2009 y por el cual figura así en la Ley? Como en los casos anteriores, entiendo que podríamos no adherirnos a este punto y establecer otra fecha ¿es así?

Desconocemos cual es el motivo por el que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra ha establecido esa fecha.

Consideramos que es posible no adherirse a este apartado y negociar el baremo de méritos a fijar en la convocatoria.

21.

La LF 19/2022 establece en su Artículo 10, sobre la regulación aplicable a los concursos de traslado para la provisión de las plazas vacantes que figuren en la oferta pública de empleo de estabilización, que las convocatorias de los procedimientos de provisión mediante traslado que incluyan las plazas afectadas por la oferta de estabilización podrán ser objeto de publicación en el año 2023.

Es decir, está previsto que estos procedimientos de traslado se celebren antes que los concursos de méritos y los concursos- oposición.

Por lo tanto, de publicar las bases de los concursos de traslado en 2023 ¿podrán incluirse en estos concursos de traslados aquellas plazas que se incorporen a la OPE en 2023, por ejemplo y de mantenerse la normativa actual, las que resulten de la tasa de reposición?

En relación a las dos consultas planteadas, informarle de los siguientes extremos:



Consideramos que los concursos de traslado son para la provisión de las plazas que figuren en la oferta pública de empleo de estabilización.

Por tanto, el hecho de que se puedan celebrar en el 2023 no significa que puedan añadirse plazas de la OPE del 2023 y las que resulten de la tasa de reposición.

El artículo 10 de la Ley 19/2022 es muy claro al señalar en su apartado 1 que *“las plazas incluidas en la oferta pública de empleo de estabilización serán ofertadas a un procedimiento de movilidad interna mediante concurso de traslado, en el que podrán participar aquellas personas empleadas fijas que tengan su nombramiento en el mismo puesto de trabajo objeto de convocatoria”*

22.

La Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra, establece en su D.A. 1ª la posibilidad de que las AA LL puedan adherirse, total o parcialmente:

Este Ayuntamiento solicita aclaración respecto a la diferencia existente entre la adhesión total y la adhesión parcial ¿Cuáles serían los efectos y consecuencias de una u otra forma de adhesión?

La adhesión total al contenido de la Ley Foral 19/2022 supone que el Ayuntamiento en sus convocatorias de estabilización va a tener en cuenta todo lo establecido en la referida Ley foral en cuanto a plazos, valoración de méritos, traslados y todo aquello de su articulado que no sea propio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

La adhesión parcial será a parte o partes del contenido de la misma (por ejemplo, a los plazos) y que en el resto (valoración de méritos, traslados) deberá establecerlo la Entidad Local en las bases de las convocatorias de estabilización que se aprueben por la misma. La Entidad local deberá valorar qué es mejor para llevar a cabo sus procedimientos de estabilización.



23.

Cuando la ley se refiere a la valoración como méritos profesionales de los servicios prestados en otros puestos de trabajo tanto en la propia administración como en otras administraciones, ¿ debemos entender que los servicios prestados en otros puestos deben guardar relación con las funciones propias del puesto que se va a cubrir, o por el contrario habría que valorar los servicios prestados en otros puestos independientemente de si las funciones guardan o no relación con las funciones propias del puesto que se va a cubrir?

Ej. Un aspirante por concurso de méritos a una plaza de oficial administrativo presenta como mérito certificado de haber prestado servicios como celador en el servicio navarro de salud. ¿ Habría que asignarle 0,75 puntos por año completo de servicios o se podría establecer en la convocatoria que sólo se valoraran los servicios prestados en puestos de oficial administrativo?

En opinión de quien realiza la consulta, el establecer en las bases de la convocatoria la exigencia de que los servicios prestados tanto en la misma como en otra administración sean similares o guarden relación con las propias del puesto que se va a cubrir, obedece al criterio establecido tanto en el artículo 55.2 e) del Estatuto Básico del empleado público como por la doctrina jurisprudencial de que los méritos deben ser adecuados a las características de cada puesto de trabajo y a que debe existir adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar.

Conforme a lo establecido en el artículo 9 apartados a.2) y a.3) los servicios prestados en otros puestos no tienen por qué guardar relación con las funciones propias del puesto que sale a estabilización.

24.

En el caso de que la respuesta a la cuestión anterior sea que hay que valorar los servicios prestados en otros puestos con independencia de si las funciones guardan o no relación con las del puesto que se pretende cubrir y este ayuntamiento



quisiera valorar como mérito únicamente los servicios prestados en otro puesto igual o similar ¿sería necesario no adherirse al artículo 9 para poder establecer esa condición en el mérito? O por el contrario ¿cabría entender que la exigencia de que los servicios se hayan prestado en puestos iguales o similares puede tener encaje en el artículo 9 y se puede establecer en las bases de la convocatoria, aunque que el ayuntamiento se haya adherido al mismo?

En el caso de que el Ayuntamiento establezca esa condición de valorar únicamente los servicios prestados en otro puesto igual o similar ya no hay adhesión al artículo 9, apartados a) 2) y a) 3) de la Ley Foral 19/2022 y aunque se establezca en las bases de la convocatoria no puede entenderse que haya adhesión, debiendo la entidad local en dicho caso valorar su adhesión parcial a la Ley Foral 19/2022.

25.

En el caso de que el ayuntamiento quisiera valorar como mérito la formación (mérito no incluido en el artículo 9) o cualquier otro mérito ¿sería necesaria la no adhesión al artículo 9 o podría considerarse compatible con este artículo la inclusión de otros méritos adicionales o distintos?

En ese caso se entiende que no hay adhesión a lo establecido en el artículo 9, por lo menos en los apartados en los que el Ayuntamiento establezca otros criterios distintos a valorar en el procedimiento excepcional de concurso de méritos que regula la Ley 19/2022.

26.

Con relación a la baremación de méritos que se recoge en la convocatoria modelo, nos surgen varias dudas que aclarar para ir preparando la propuesta de adhesión:

• Servicios prestados en otros puestos de trabajo en la entidad local convocante y sus organismos autónomos, o Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo o en otros puestos, en otras Administraciones públicas: ¿SE PUEDE EXIGIR QUE SE TRATE DE PUESTOS DEL MISMO NIVEL QUE EL QUE ES OBJETO DE LA CONVOCATORIA?

En principio si la entidad local se adhiere a la Ley Foral 19/2022 no puede exigir que se trate de puestos del mismo nivel. En caso de no adhesión a la citada norma, se deberá estar a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad del empleo público y demás normativa de aplicación, debiéndose analizar si tal valoración en la convocatoria es conforme a derecho, es decir si se respetan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad

27.

En cuanto a los idiomas

b.2) inglés, francés y alemán:

El conocimiento del inglés, francés y alemán, como lenguas de trabajo de la Unión Europea, respecto de las plazas en las que el conocimiento de dichos idiomas no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica y según el cuadro de características: SI LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL AYUNTAMIENTO NO TIENE ASIGNADOS PERFILES LINGÜÍSTICOS EN ESTOS IDIOMAS, ES ¿POSIBLE INCLUIRLOS COMO MÉRITO?

Se debe valorar cada caso específico dentro de la organización propia de cada entidad local. Como regla general señalar que, en principio, si la entidad local, previa negociación con los representantes de los trabajadores, y previa motivación en el expediente, con respeto siempre a la jurisprudencia y a la legalidad vigente, decide que en determinadas plazas, por sus peculiaridades, se van a valorar los idiomas en los procesos de estabilización, entonces sí podría incluirlos como mérito.

A modo de ejemplo señalar que, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, no se contempla valorar en todos los puestos los idiomas, el artículo 9 de la citada norma así lo establece con el siguiente tenor literal:

“El conocimiento del francés, inglés o alemán, como lenguas de trabajo de la Unión Europea, respecto de las plazas en las que el conocimiento de dichos idiomas no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo de Periodista, Titulado de Grado Medio en Formación y Empleo, Trabajador Social, Educador Social,



Diplomado en Relaciones Laborales, Encargado de Biblioteca, Oficial de Actividades Turísticas, puestos de trabajo del Guarderío Forestal, Administrativo, Jefe de Sala, Operador Oficial y Operador Auxiliar de Coordinación, Oficial Telefonista y Telefonista, Vigilante de Carreteras y Conserje, así como en los puestos sanitarios recogidos en el Anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del Régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (anexo A: Estamentos Sanitarios): hasta un máximo de 5 puntos por cada uno de ellos”.

28.

En cuanto al euskera

b.3) euskera:

2. Zona mixta: por conocimiento del euskera, respecto de las plazas en las que dicho conocimiento no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo según el cuadro de características: SI LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL AYUNTAMIENTO NO TIENE ASIGNADOS COMO MÉRITO PERFILES LINGÜÍSTICOS EN EUSKERA SALVO PARA ALGUNAS PLAZAS, POR ANULACION DEL TAN, ¿ES POSIBLE INCLUIRLO COMO MÉRITO PARA TODAS AQUELLOS PUESTOS EN LOS QUE NO ESTÉ DECLARADO COMO PRECEPTIVO?

Se debe valorar cada caso específico dentro de la organización propia de cada entidad local. Como regla general señalar que, en principio, si la entidad local, previa negociación con los representantes de los trabajadores, previa motivación en expediente, respetando, en todo caso, la jurisprudencia y la legalidad vigente, decide que en determinadas plazas, por sus peculiaridades, se va a valorar el euskera en los procesos de estabilización, entonces sí podría incluirlos como mérito.

A modo de ejemplo señalar que, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, no se contempla valorar el euskera en todas las plazas, el artículo 9 de la citada norma así lo establece con el siguiente tenor literal:



“2. Zona mixta: Por conocimiento del euskera, respecto de las plazas en las que dicho conocimiento no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo de Periodista, Titulado de Grado Medio en Formación y Empleo, Trabajador Social, Educador Social, Diplomado en Relaciones Laborales, Encargado de Biblioteca, Oficial de Actividades Turísticas, puestos de trabajo del Guarderío Forestal, Administrativo, Jefe de Sala, Operador Oficial y Operador Auxiliar de Coordinación, Oficial Telefonista y Telefonista, Vigilante de Carreteras y Conserje, así como en los puestos sanitarios recogidos en el Anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del Régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (anexo A: Estamentos Sanitarios): hasta un máximo de 7 puntos”.

29.

Sobre los procesos de promoción interna previos a los de estabilización, si se aplican con carácter general fuera de los límites de la Ley Foral 19/2022, debemos entender que las plazas que queden vacantes no entrarían en los procesos de estabilización?

Esta cuestión ya fue resuelta en la RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Concretamente, en el apartado 3.6 que, a continuación, se transcribe de forma literal:

“3.6. Posible ofrecimiento previo de las plazas en concurso o promoción interna.

La normativa básica no obliga a ofertar previamente a concurso de traslados las plazas que se oferten a nuevo ingreso, por lo que en este caso tampoco es obligatorio. No obstante, puede existir normativa sectorial o convencional que así lo disponga o que se considere oportuno su realización”.

Dado que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas, pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar



en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios o funcionarias de carrera o personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que se puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el apartado 3.1. En cualquier caso, la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.

30.

En relación a la consulta realizada sobre convocatorias de procesos de estabilización de puestos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, procede exponer los siguientes extremos respecto a cada una de las cuestiones planteadas:

“¿En qué puestos es exigible que la persona tenga nacionalidad española o cuál es la normativa que lo establece?”

Con carácter general, los requisitos para ser admitido en una convocatoria de selección de personal para el ingreso como personal funcionario o contratado laboral fijo en las Administraciones Públicas están regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

En lo que atañe al requisito de nacionalidad y según lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el 7 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, serán admitidos:

- Quienes tengan la nacionalidad española.
- Los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea.
- Los conyugues de los españoles y nacionales de Estados miembros de la UE, cuando no estén separados de derecho y sus hijos o los de su cónyuge, siempre



que no estén separados de derecho y tengan una edad menor de 21 años o superior siempre que sean dependientes.

- Las personas incluidas en los Tratados Internacionales celebrados por la UE y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajador.
- Los extranjeros con residencia legal como personal laboral.

No obstante, la misma normativa veta a los nacionales de otros Estados el acceso a la condición de funcionario en empleos públicos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas. Y corresponde a cada Administración, dentro de sus competencias, determinar los puestos que únicamente van a poder desempeñarse por quienes tengan la nacionalidad española.

En el caso de las entidades locales de Navarra, esta limitación sobre requisito de nacionalidad para el acceso va a circunscribirse a:

- Puestos para los que así venga impuesto por Ley. Un ejemplo de ello lo hallamos en el acceso al Cuerpo de Policía Local, de acuerdo con artículo 35.1.a) de la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre.
- Puestos de Secretaría/Intervención a la vista de las funciones atribuidas por la Ley Foral de Administración Local (ejemplo, fe pública), aunque no ha de olvidarse que su habilitación compete a la Administración de la Comunidad foral de Navarra.

Otros puestos sujetos a régimen funcional que determine la propia entidad, dentro de sus competencias, siempre que concurren las notas anteriormente mencionadas (ejemplo, aquellos que ejerzan funciones de inspección).

Los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no dejan de ser procesos selectivos para el ingreso de nuevo personal funcionario o laboral fijo que va a proveer definitivamente plazas en las Administraciones Públicas, quedando postergada cualquier restricción que suponga una quiebra de los principios de igualdad,



mérito, capacidad y publicidad que han de regir en todo caso, conforme al artículo 2.4 de la citada Ley.

Por tanto, son plenamente aplicables a estas convocatorias los requisitos generales exigibles para la admisión de aspirantes a los procesos selectivos y, en particular el requisito de nacionalidad en los términos expuestos.

31.

“Tengo tres entidades que sacan plazas a concurso de méritos. Los Ayuntamientos de (...), ambos se integraron en la zona mixta (...). La Agrupación de Servicios, da servicios a esos Ayuntamientos y a (...) que también está en la zona mixta. En las Plantillas Orgánicas no se establece ni como preceptivo ni como mérito el euskera, pero entiendo que se debería valorar en los concursos de mérito.

El Anexo (...) donde hay que definir los puestos, entiendo que son conforme a las plantillas orgánicas. ¿Pero podemos poner que se valorará como mérito el euskera en el anexo o deberíamos ponerlo en la convocatoria?”

Al respecto, señalar que efectivamente, los modelos de convocatorias de procesos de estabilización que se han puesto a disposición de las entidades locales de Navarra incluyen un Anexo I (Cuadro de características), en el que se han de cumplimentar las características de las plazas convocadas, que son precisamente las que figuren en Plantilla.

Sin perjuicio de ello, en el Anexo I hay otros apartados que también habrá que cumplimentar y que se refieren a aspectos específicos derivados directamente de la convocatoria. Concretamente, la titulada “Idiomas mérito” tiene como finalidad relacionar los idiomas (inglés, francés o euskera por poner ejemplos) que, no siendo preceptivos, sí se valorarán conforme a las bases de convocatoria, siendo indiferente a estos efectos que la Plantilla no lo hubiera contemplado expresamente.

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de valorar el conocimiento de euskera como mérito en los procesos de estabilización de puestos en las entidades locales pertenecientes a la



Zona Mixta, conviene apuntar que solamente podrá hacerse cuando haya razones que justifiquen esa valoración y previamente se haya negociado con la representación sindical.

32.

En una fase previa a la aprobación de la convocatoria y bases reguladoras, se plantean una serie de dudas que se deben trasladar por el Ayuntamiento al Gobierno de Navarra:

- ***Si la adhesión parcial permite al Ayuntamiento fijar una valoración de los méritos diferente a la dispuesta en la Ley Foral 19/2022. Por ejemplo, eliminando la valoración de idiomas y los puntos por haber aprobado sin plaza y valorando la formación académica o cursos específicos, y concretamente si pueden ser puntuables los siguientes méritos:***
 - ***Estar en posesión de una titulación superior a la exigida en la convocatoria en una especialidad concreta. Por ejemplo, para un oficial administrativo del área económica puntuar estar en posesión de un grado universitario de rama económica.***
 - ***Haber realizado cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo.***
 - ***Estar en posesión de carnet o título de conducción de carretillas, fitosanitarios, plataformas elevadoras y/o prevención de riesgos, entre otros.***
 - ***Valoración diferente de la experiencia profesional: diferentes puntos por año trabajado en el propio puesto, en otros puestos municipales o en otras administraciones.***

Se debe valorar cada caso específico dentro de la organización propia de cada entidad local. Como regla general señalar que, en principio, si la entidad local, previa negociación con los representantes de los trabajadores, y previa motivación en el expediente, con respeto siempre a la jurisprudencia y a la legalidad vigente, decide que en determinas



plazas, por sus peculiaridades, se van a valorar unos determinados criterios en los procesos de estabilización, entonces sí podría incluirlos como mérito siempre que estos sean respetuosos con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En todo caso entendemos que no se podrá valorar como mérito estar en posesión de carnet o título de conducción de carretillas, fitosanitarios, plataformas elevadoras y/o prevención de riesgos, entre otros, pero, siempre que se motive, podrá exigirse como requisito de acceso en la convocatoria.

33.

Si la ratio de puntos entre méritos profesionales y otros méritos tiene que ser 60% / 40% en el caso de Concurso de méritos y 28% / 12% en el caso de Concurso-oposición o si el Ayuntamiento puede establecer otros porcentajes distintos.

El límite viene señalado por el artículo 2.4. de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y, tratándose de normativa básica, no es posible su modificación en este aspecto. El precepto en cuestión señala lo siguiente:

“4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, 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.”

34.

¿Se pueden aprobar diferentes baremos de méritos para cada puesto de trabajo concreto, incluso aunque sean de la misma categoría, siempre que las características de los puestos sean distintas? Por ejemplo, si tenemos un oficial administrativo adscrito al área de servicios generales y otro adscrito al área económica, y para este último queremos valorar méritos de formación en esa área específica.

Se pueden establecer diferentes méritos para cada convocatoria siempre que esté debidamente motivado y siempre que no se conculquen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Es decir, siempre que se motive, es posible establecer diferentes méritos para una convocatoria de administrativos frente a otras de arquitectos.

Lo que no parece conforme a Derecho es establecer diferentes méritos para las mismas plazas. No resulta lógico, razonable ni legal que si por ejemplo en las oposiciones de administrativo, en el seno de un ayuntamiento, cuando se proveen por oposición o por concurso oposición en turno libre los procedimientos son los mismos (mismo temario, misma valoración de méritos), se pretenda ahora, con ocasión de los procedimientos de estabilización, establecer diferentes criterios de valoración. Es decir, no es conforme a derecho que dos plazas que antes se convocaban por concurso oposición con idéntico temario y valoración de méritos, en su caso, paseen ahora a convocarse con diferentes méritos, de modo que se valore en un administrativo ser licenciado en económicas porque su destino es el área contable del ayuntamiento y a otro administrativo se le valore ser licenciado en derecho como mérito porque va a trabajar con Secretaria municipal, por ejemplo.

35.

Estar en posesión del carnet de conducir para un puesto de empleo de servicios múltiples de la brigada de obras ¿puede ser un requisito de la convocatoria, cuando las tareas del puesto implican la conducción de vehículos?



Entendemos que puede ser un requisito siempre que así se motive en el expediente.

36.

Consulta: Tasas

En la guía explicativa publicada se indica que la adhesión total a la LF 19/2022 permite la utilización de los modelos en toda su extensión, sin realizar ninguna modificación. En el caso de las tasas por derecho de examen que se recogen en la convocatoria, entiendo, necesariamente se ha de modificar para adaptarlo a la ordenanza fiscal por derechos de examen que este Ayuntamiento tiene aprobada que difiere en cuanto importes y exenciones. Supongo que no hay problema dado que las tasas, tampoco vienen recogidas como tal en la LF 19/2022.

La adhesión total se debe interpretar dentro del marco jurídico vigente, tal y como se señala en la guía interpretativa de los modelos elaborados por este Servicio Jurídico.

Por este motivo, el acuerdo de adhesión se refiere a todos aquellos aspectos que no sean propios y exclusivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. De este modo, entendemos que la entidad local tiene que cobrar las tasas que tenga aprobadas, en el seno de su ayuntamiento, por la realización de exámenes. En el caso de no tener aprobada ninguna tasa por ese concepto entonces no las podrá cobrar.

A mayor abundamiento señalar que, en los citados modelos, en ningún momento se concreta el importe de la casa ni tampoco, como es lógico, se señala que las entidades locales deberán cobrar las tasas del Gobierno de Navarra.

37.

Puntuar el haber aprobado sin plaza un proceso de ingreso no tiene sentido en este municipio, porque nadie cumpliría ese requisito. No se da el caso. Se perderían esos puntos si lo ponemos en la convocatoria. ¿Podemos no poner este mérito y establecer otro?



Las entidades locales dentro de su ámbito competencial pueden establecer los criterios que estimen pertinentes siempre que sean conforme a la legalidad vigente.

Los modelos toman como punto de partida los méritos que vienen recogidos en la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio, pero nada impide que una entidad local no se adhiera de forma total, o directamente no se adhiera y elija otros méritos. En todo caso, señalar que debe respetarse la normativa básica (Ley 20/2021), que lo que se estabiliza son plazas y no personas, y que en ningún caso cabe que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni establecer cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española.

38.

Nos gustaría valorar la formación y las titulaciones superiores a las exigidas para la plaza: ¿podemos hacerlo?

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así que se podrá valorar formación y titulaciones siempre que se respete de manera real y efectiva esos principios y además se motive por qué se valora la formación y titulaciones superiores en relación con los puestos, previa negociación con la representación sindical

39.

¿Es obligatorio que hagamos concursos previos de traslados?

La normativa básica (Ley 20/2021) no obliga a ofertar previamente a concurso de traslados las plazas a estabilizar. Se trata de un asunto que debe ser objeto de negociación con la representación sindical.



40.

Si nos adherimos a la Ley Foral 19/2022 y hacemos traslados, entonces entendemos que han de publicarse necesariamente antes de diciembre de 2022, como las convocatorias: ¿estamos en lo cierto?

La Ley Foral 19/2022, en su artículo 10, expresamente señala que se podrán publicar y, en consecuencia, efectuar los concursos de traslados para la provisión de las plazas que figuren en la oferta pública de empleo de estabilización, con posterioridad a la publicación, en el Boletín Oficial de Navarra, de las convocatorias de estabilización, por lo que lo que se debe publicar en el Boletín Oficial de antes del 31 de diciembre de 2022 Navarra son las convocatorias de los procesos selectivos de estabilización, de modo que nada impide que los concursos de traslados se publiquen en el año 2023. Esta publicación posterior de los traslados, facilitará además el cumplimiento de los plazos para la publicación de las convocatorias de estabilización en el BON: por ello se aconseja a las entidades locales que así lo hagan, es decir, que publiquen los traslados con posterioridad a las convocatorias, sin perjuicio por supuesto de lo que mediante negociación colectiva se acuerde con la representación sindical.

En todo caso, la resolución de los procedimientos de provisión de plazas mediante concurso de traslado ha de formalizarse con carácter previo a la adjudicación de las plazas en los procesos de estabilización (10.7 de la Ley Foral 19/2022).