

A LA SRA. RECTORA MAGFCA. DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La **Sección Sindical de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) de la Universitat de València**, al amparo de los artículos 4 y 118.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, comparece y como mejor proceda en Derecho, **EXPONE:**

Que en respuesta al trámite de audiencia conferido respecto de seis Recursos de Reposición interpuestos frente a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso al grupo C, subgrupo C1, por el turno libre, escala administrativa de la Universitat de València, esta organización sindical, en el interés legítimo que ostenta, viene a formular las siguientes,

ALEGACIONES

Los recurrentes impugnan las bases de la convocatoria, en concreto el Anexo I, en su apartado 2.a), relativo a la valoración de méritos en la fase de concurso por el trabajo desarrollado en la administración, al entender que la determinación de una valoración superior a los servicios prestados en la Universitat de València, con relación a aquellos servicios prestados en otras administraciones distintas, aun cuando las funciones desempeñadas sean idénticas, ha sido reiteradamente censurada y rechazada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo. Para sostener su recurso aluden a una sentencia del Tribunal Constitucional (núm. 281/1993, de 27 de septiembre), cuyo contenido extractan parcialmente, y a otras del Tribunal Supremo.

Primera.- Las bases del proceso selectivo no vulneran el contenido del art. 23.2, en relación con el artículo 14, ambos de la Constitución.

Ninguna duda cabe sobre que el artículo 23.2, en relación con el artículo 14, ambos de la Constitución (en adelante CE), consagra el derecho a acceder a las funciones públicas en condiciones de igualdad, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos de acceso que tengan carácter discriminatorio, lo que obliga a la administración convocante, en esencia, a que los requisitos exigidos y los méritos evaluables dentro los procesos selectivos sean referibles a los principios de mérito y capacidad.

Reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y entre ella la misma sentencia a la que aluden los recurrentes, reconoce que **la valoración como mérito de la previa prestación de servicios a la Administración** –esto es, la experiencia- *“es, desde luego, un mérito, y conferir relevancia a su disfrute no sólo no es contrario a la igualdad, sino que, en tanto que cualidad susceptible de justificar una diferencia de trato, se cohonesta perfectamente con el art. 14 de la Constitución y es condición de obligada relevancia en atención a criterios tales como los de*

eficacia en la prestación de servicios por parte de la Administración Pública” (F.J. 2º de la sentencia núm. 281/1993 del Tribunal Constitucional).

La sentencia núm. 67/1989 del Tribunal Constitucional (FJ 3º) ya había alcanzado con anterioridad la misma conclusión: ***“la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados”.***

Y la sentencia núm. 107/2003 del Tribunal Constitucional (F.J. 5.b), abundando en las anteriores, reitera que ***“no plantea problema de igualdad la consideración como mérito de los servicios prestados, sino la relevancia cuantitativa que las bases de la convocatoria hayan dado a ese mérito concreto”.***

Sentada la premisa de que la valoración como mérito de los servicios prestados previamente a la Administración no vulnera el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública, sino al contrario, son indicios reveladores del mérito y capacidad de los aspirantes, y que **no cualquier trato diferenciado entre los concursantes es por sí solo discriminatorio, lo que hemos de hacer es estar es a las circunstancias de la concreta convocatoria.**

En este sentido, la jurisprudencia más reiterada ha establecido que el trato diferente de unos aspirantes sobre otros solo vulnera el contenido del artículo 23.2 de la LC cuando: (i) es irracional o arbitrario, (ii) provoca la exclusión de unos aspirantes respecto de otros, y (iii) supera el límite de lo tolerable. Analicemos las bases impugnadas confrontándolas con cada uno de los posibles motivos de discriminación.

(i) No estamos ante una diferencia de trato irracional o arbitraria.

En primer lugar, hay que recordar que la la Universitat de València goza de autonomía para fijar los criterios de sus procesos selectivos y decidir la forma de valorar las aptitudes y capacidades de los aspirantes. Así, el artículo 2.2.e) de la Ley Orgánica de Universidades establece que *“la autonomía de las Universidades comprende: e) la selección, formación y promoción del personal docente e investigador y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades”.*

En el marco de la **discrecionalidad técnica** de la que la Universitat de València disfruta, para fijar qué aptitudes y conocimientos deben reunir los aspirantes en función de las características y necesidades de las plazas a cubrir, está justificado que las bases de la convocatoria concedan una mayor puntuación a la experiencia acreditada en la propia Universitat de València, **atendida la especificidad de los procedimientos administrativos y de gestión, así como de las aplicaciones informáticas, implantados en la institución, que no**

comparten otras universidades públicas ni tampoco son comunes con el resto de administraciones públicas. He ahí una de las razones que justifica un trato diferenciado de la experiencia adquirida en una –la propia Universitat de València- u otra administración, en función del grado de especialización de las concretas funciones desempeñadas por el personal administrativo que ha prestado sus servicios con anterioridad para la propia Universitat de València.

Hay que destacar, además, que las pruebas selectivas de acceso al grupo C, subgrupo C1, por el turno libre, escala administrativa, cuyas bases son objeto de impugnación, se enmarcan dentro de los acuerdos para la mejora del empleo público alcanzados entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y las Organizaciones Sindicales, el 29 de marzo de 2017 y el 9 de marzo de 2018, respectivamente.

El “Acuerdo para la mejora del empleo público”, firmado el 29 de marzo de 2017, fijó como una de sus prioridades la reducción de empleo temporal y, para ello, específicamente previó que *“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 (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales), en cuyo marco **podrá ser objeto de valoración entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración, únicamente en la fase de concurso**”.*

Por su parte, en el “Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo”, firmado el 9 de marzo de 2018, las partes negociadoras se reafirman en el compromiso de continuar trabajando en común para la consecución de los objetivos que sobre estabilización del personal del empleo público y a tal fin, de nuevo acuerdan que *“podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración”.*

Dicha posibilidad de computar como mérito los servicios satisfactoriamente prestados para la Administración convocante, además de responder al contenido de la negociación colectiva en el sector público, viene avalada por la jurisprudencia constitucional.

Así la ya aludida sentencia núm. 107/2003 del Tribunal Constitucional afirma que *“**la finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del***

empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública”.

En definitiva, el baremo aplicable al actual proceso selectivo ni es irracional, ni arbitrario, sino que responde a una finalidad legítima que es, además, resultado de la negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores, tanto en el marco de la Mesa General de Negociación de la Función Pública, como en el de la Mesa Negociadora de la Universitat de València.

(ii) La valoración asignada a los méritos no alcanza una dimensión cuantitativa que rebase el "límite de lo tolerable".

Tanto el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 61.3, como la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, en su artículo 56.4, permiten que las administraciones públicas opten por la valoración de méritos dentro de la fase de concurso, siempre la puntuación que asignen a esos méritos sea proporcionada y no determine por sí misma el resultado del proceso selectivo.

En el presente proceso selectivo, las bases impugnadas otorgan un máximo de 60 puntos en la fase de oposición y 40 puntos en la fase de concurso, de los cuales 32 puntos corresponden a la valoración de los méritos por la previa prestación de servicios en las administraciones públicas –no solo en la propia Universitat de València-, y otros 8 puntos a otros méritos relacionados con la titulación académica y otros conocimientos distintos de la experiencia.

Esto es, de los 100 puntos que como máximo podría obtener cualquier aspirante, un 32% se refiere a los méritos obtenidos por la previa realización de funciones públicas, no solo en la Universitat de València, sino también en otras universidades o cualesquiera administraciones públicas.

Al respecto, la sentencia núm. 11/1996 del Tribunal Constitucional, en un caso que resulta casi idéntico en cuanto a la ponderación de la puntuación asignada a cada fase del concurso-oposición, resolvió que *“habida cuenta que el máximo de 6'00 puntos que las Comisiones pueden otorgar a los profesores interinos por la previa experiencia **representa un 31'57 por 100 del total de puntos que pueden obtenerse en los tres cómputos que integran el procedimiento de selección y que el cómputo de dichos 6'00 puntos no es incondicional, puede considerarse que la incidencia que representa esta puntuación se sitúa dentro del «límite de lo tolerable»”.***

Por su parte, la sentencia núm. 107/2003 del Tribunal Constitucional, en un supuesto también muy similar en cuanto a la ponderación de la puntuación asignada a los méritos por experiencia previa, razona que ***“la máxima puntuación que puede obtenerse por servicios previos (40 puntos con cinco o más años de servicio) supone un 27,58 por 100 de la puntuación máxima que podría obtenerse en total en el proceso selectivo (hasta 100 puntos en la fase de oposición, más 5 puntos por poseer un grado académico superior al exigido en la convocatoria, más un máximo de 40 puntos por servicios previos). De ahí que la relevancia cuantitativa otorgada a dicho mérito no pueda considerarse desproporcionada ni que traspase “el límite de lo tolerable” (SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4; 185/1994, de 20 de junio, FJ 6.c; 11/1996, de 29 de enero, FJ 6; y 83/2000, de 27 de marzo, FJ 4)”***.

(iii) **La valoración como mérito de los servicios previamente prestados en la propia Universitat de València no es un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros que no los han prestado.**

Resulta evidente que los términos de la convocatoria no configuran como requisito de acceso la previa prestación de servicios para la Universitat de València, o para otras universidades o administraciones públicas. Esta experiencia se trata como un mérito a valorar dentro de la fase de concurso, pero no como requisito excluyente. Muy al contrario, la superación de la fase de oposición sí es requisito indispensable para la valoración de los méritos en la fase de concurso. De modo que ningún aspirante que no supere las pruebas de capacidad, por más méritos de experiencia que acumule, podría optar a ocupar las plazas que convocadas.

Adicionalmente, la posibilidad de que a cualquier aspirante se le evalúen los méritos por servicios previos prestados a la administración no está restringida a la experiencia obtenida únicamente en la Universitat de València, sino que es también valorable, aunque con distinta puntuación, la experiencia adquirida en otras universidades y administraciones públicas. Lo que pone en evidencia que las bases de la convocatoria no introducen ninguna diferenciación insalvable para el acceso de los recurrentes.

Y la distinta puntuación asociada a la experiencia obtenida en la Universitat de València, por contraposición a la obtenida en otras universidades públicas o en el resto de administraciones, no es desproporcionada. Como hemos visto antes, **esa diferenciación obedece a finalidades legítimas que han sido consensuadas en el marco de la negociación colectiva** (entre ellas, la estabilización del personal interino). Además, **resulta razonable otorgar una puntuación más elevada a la experiencia adquirida en la propia administración convocante, en la medida en que las personas que han ocupado temporalmente las mismas o idénticas plazas objeto de la convocatoria han adquirido destrezas y aptitudes específicas, en relación a los procedimientos administrativos y de gestión propios de la Universitat de València y a sus aplicaciones informáticas, que el resto de aspirantes sin servicios previos para la Univerasitat de València no han podido adquirir**. Esa diferente valoración, según los servicios se hayan

prestado o no para la propia Universitat de València, responde claramente a criterios que deben regir la actuación administrativa, como lo es el de eficiencia en la prestación de servicios por parte de las Administraciones Públicas.

En este sentido, la sentencia núm. 42/1981 del Tribunal Constitucional se pronunció en el sentido de que el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública no se ve conculcado cuando **"la diferencia impuesta en razón de la capacitación técnica sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar"**.

Al respecto, la sentencia núm. 107/2003 del Tribunal Constitucional alcanza la siguiente conclusión: *"tampoco se advierte que la ponderación de los servicios previos haya sido tan desproporcionada e irracional que vulnere el art. 23.2 CE. En efecto, al margen de que la antigüedad no era el único mérito valorable en la fase de concurso (pues también se valoraba con 5 puntos el estar en posesión de una titulación académica superior a la exigida para participar en la convocatoria, como se vio), la puntuación otorgada a quienes poseían servicios previos computables, aunque es cierto que otorga una sustancial ventaja a estos aspirantes (en mayor grado cuantos más años de servicios prestados acreditasen, con el máximo indicado), no excluye de la competición a quienes, como la recurrente, carecen de dicho mérito, pese a que imponga a estos opositores "por libre", para situarse a igual nivel de puntuación que los opositores interinos, un nivel de conocimientos superior, pero sin que ello signifique el establecimiento de un obstáculo insalvable que impida el acceso a la función pública de quienes no han prestado servicios previamente en la Administración de la Seguridad Social"*.

En conclusión, no puede considerarse que el trato diferenciado que, como consecuencia de la valoración como mérito de la experiencia previa en la Universitat de València, otorga la convocatoria a quienes hubieren prestado servicios como interinos o contratados temporales en puestos del mismo grupo, subgrupo y escala vulnere el derecho que garantiza el artículo 23.2 de la CE, ya que, por un lado, la consideración del tiempo de servicios previos como mérito computable obedece a circunstancias que no pueden considerarse irrazonables o arbitrarias y, por otro, tampoco puede considerarse desproporcionada la valoración cuantitativa que se ha otorgado a ese mérito en las bases de la convocatoria.

Segunda.- La jurisprudencia alegada por los recurrentes no se refiere a un supuesto análogo a la presente convocatoria.

La cuestión resuelta por la sentencia núm. 281/1993 del Tribunal Constitucional, a cuya doctrina aluden los recurrentes, poco o nada se asemeja al proceso selectivo ahora impugnado. En aquel proceso los aspirantes que no hubieran prestado servicios para la administración convocante únicamente podían obtener un máximo de 2 puntos sobre un total de 39, con independencia de cuál fuera la duración de su experiencia previa en otras

administraciones públicas. En el proceso convocado ahora por la Universitat de València, todos los aspirantes pueden ver reconocidos los mismos méritos por trabajos desarrollados para la administración, ya sea en la propia Universitat de València o en cualquier otra universidad pública o administración, ya que todos comparten el mismo límite máximo de 32 puntos. La convocatoria, en los términos en que está definida, permite que cualquier aspirante opte a la puntuación máxima haya o no prestado sus servicios para la Universitat de València.

Asimismo, hemos de advertir que los recursos se limitan a afirmar, a modo enunciativo o de hipótesis, que la valoración como mérito de los servicios prestados en la Universitat de València resulta discriminatoria en relación con los servicios que otros aspirantes hubieran podido prestar para otra administración pública, y ello sin entrar a establecer ningún elemento de comparación entre unos y otros servicios prestados, ni mencionar y describir las funciones específicas que los recurrentes hayan podido desempeñar en otra administración y creen deberían serles valoradas con la misma puntuación que si las hubiesen prestado en la propia Universitat de València. Los recursos, en definitiva, carecen de elementos para valorar la situación de discriminación que se dice sufrida.

A modo de conclusión, el hecho de que se dé una ventaja a los aspirantes que sí cuentan con previos servicios prestados a la Universitat de València, por cuanto esos trabajos obtienen una puntuación más elevada en relación a los prestados en otras administraciones públicas, no vulnera el derecho de los demás aspirantes a la igualdad en el acceso a la función pública, pues tal distinción se ha mostrado justificada, es legítima y entra dentro de los “límites de lo tolerable”.

Por lo expuesto,

SOLICITO, que se tenga por presentado este escrito y, cumplidos los trámites legales, se resuelva la íntegra desestimación de todos los recursos planteados y, con ello, el mantenimiento de las bases de la presente convocatoria.

En Valencia, a 29 de enero de 2019.

Fdo: Carmen Hernández Ortega
Secretaria General de la Sección Sindical de CSIF-UV