

STSJ de Catalunya 228/2009, de 13 de marzo, recurso 22/2007

Como mérito, el desarrollo de un puesto de trabajo por encargo de funciones únicamente se puede valorar hasta la duración máxima permitida legalmente (acceso al texto de la sentencia)

En esta sentencia se analiza hasta qué punto se puede valorar el ejercicio de un puesto de trabajo mediante encargo de funciones.

De acuerdo con el *Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de puestos de trabajo y Promoción profesional de los funcionarios de la Generalitat de Catalunya*, **el encargo de funciones es un sistema excepcional y urgente de provisión de puestos de trabajo de jefatura, que puede tener una duración máxima de 6 meses**, dentro de los cuales la Administración ha de convocar un sistema de provisión que respete los principios de mérito y capacidad. El nombramiento en funciones quedará automáticamente sin efecto si agotado aquel plazo, no se hubiera procedido a la publicación del correspondiente concurso. En consecuencia, el funcionario habrá de volver al puesto de origen y no podrá continuar desempeñando las funciones del puesto de trabajo que le habían encargado ni percibir las retribuciones.

El TSJ argumenta que la fórmula del encargo de funciones no se puede considerar como un mérito para obtener mejor puntuación que otros candidatos en la convocatoria del puesto, pero **lo que sí que se puede valorar es el desarrollo efectivo del puesto encargado. Ahora bien, la valoración se ha de limitar al período de 6 meses que como máximo puede durar el encargo de acuerdo con la normativa vigente, y ello con independencia de que en la práctica se haya mantenido durante más tiempo.**