

STS de 12 de juliol de 2023, recurs 7815/2020

Aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat a la selecció de personal laboral temporal i validesa del requisit de trobar-se a l'atur durant almenys tres mesos per poder participar en el procés selectiu (accés al text de la sentència)

Una aspirant va impugnar un **procés selectiu, convocat d'acord amb el III conveni col·lectiu únic de personal laboral de l'AGE** per a l'accés a places de caràcter temporal, ja que **entenia que les bases eren discriminatòries en preveure com a requisit de concurrència trobar-se a l'atur i haver-ho estat almenys durant els 3 mesos anteriors a la sol·licitud de preselecció** (que corria a càrrec del *Servicio Público de Empleo Estatal*). L'objecte de la convocatòria era la cobertura de places de personal temporal per a un projecte, amb una durada de 6 mesos.

El TSJ va desestimar la demanda perquè la suposada aspirant no va manifestar la voluntat de participar-hi, si bé aquest Tribunal va fer algunes precisions sobre els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Finalment, **el TS resol contestant dues qüestions d'interès cassacional objectiu**. Conclou el següent:

- **Els principis d'igualtat, mèrit i capacitat són aplicables a la selecció de personal laboral temporal, per aquests motius:**
 - Es tracta de la selecció d'empleats públics temporals per exercir una plaça durant un temps i per a una determinada comesa, la finalització de la qual comporta l'extinció de la relació de servei.
 - No es produeix l'accés a un cos o escala funcional ni s'obté la condició de personal laboral fix, però **en seleccionar-se personal al servei de l'Administració, sempre regeixen els principis generals d'accés a l'ocupació pública: igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**. El motiu rau en el fet que **es participa en funcions públiques** –si bé limitades– i la selecció ha de ser coherent amb la vocació de les administracions: servir amb objectivitat als interessos generals.
 - **El que s'ha exposat es reflecteix a l'art. 55.2 EBEP i en la redacció actual de l'art. 11.3 de la mateixa norma**, a la qual cosa cal afegir el paràgraf 2n de l'art. 35.1 del *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado* i els arts. 31 i 36 del conveni col·lectiu de l'AGE.
- **El requisit d'haver estat aturat almenys els 3 mesos anteriors a la sol·licitud de preselecció té suport a l'EBEP. Així:**
 - Si es tracta d'un requisit de concurrència al procés selectiu, **se subjecta al principi de publicitat, cosa que satisfà al mateix temps el d'igualtat**, ja que en configurar-se com un requisit del qual depèn la concurrència, **ha de ser conegut**

per tots els aspirants potencials i s'ha d'exigir per igual, llevat que hi concorrin raons objectives que justifiquin un tracte diferent.

- L'art. 56.3 EBEP disposa que **es poden exigir altres requisits objectius que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i tasques a acomplir**. A causa de l'amplitud d'aquesta regulació, **un requisit com el litigiós té cabuda com a requisit específic** si és congruent, no ja amb el contingut funcional de la funció exercida, sinó **amb el tipus de relació de serveis de què es tracti**.

- **Es justifica el procedir de l'Administració de limitar el ventall d'aspirants** als que portin més temps desocupats per presumir-s'hi una necessitat més gran de treballar, almenys durant temps limitat, davant dels que duen poc en aquesta situació.