



Parlamento de Navarra
Nafarroako Parlamentua

Cuestión de Inconstitucionalidad

núm. 8421/2024

AL PLENO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SECCIÓN CUARTA

, Letrado del Parlamento de Navarra, en nombre y representación del mismo, de conformidad con el Acuerdo de la Mesa de 13 de enero de 2025 (documento anexo n.º 1), ante el Tribunal Constitucional comparezco y como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que, por escrito del Excmo. Sr. Presidente del Tribunal Constitucional, se ha participado al Parlamento de Navarra, con fecha 26 de diciembre de 2024, el contenido de la providencia dictada por la Sección Cuarta del Pleno, de 17 de diciembre del mismo año, en la que se admite a trámite la cuestión de inconstitucionalidad que plantea la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en relación con los apartados 1 y 2 del artículo 6 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra, por posible vulneración de los artículos 23.2 y 14 de la Constitución, a fin de que en el plazo de quince días pueda personarse en el proceso y formular las alegaciones que se estimen convenientes.

Que dentro del plazo establecido en el artículo 37.2 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional –en adelante LOTC- y siguiendo las instrucciones de mi representado, según Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Navarra de, 13 de enero de 2025, comparezco en el proceso para oponerme, en defensa de la constitucionalidad de los preceptos impugnados, a cuyo efecto formulo las siguientes

ALEGACIONES

I- ANTECEDENTES

PRIMERO. El objeto del presente proceso constitucional ha sido determinado por el Auto de 10 de septiembre de 2024, dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en relación con la interposición del recurso contencioso-administrativo número 58/2023, de 14 de febrero de 2023, contra el Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 11 de enero de 2023, que desestima un recurso de alzada de 7 de septiembre de 2022, frente a la Resolución 387/2022, de 5 de julio, del Director General de Administración Local y Despoblación, que aprueba la relación definitiva de los puestos de trabajo de secretaría e intervención ofertados en concurso de méritos para su provisión entre funcionarios habilitados, indicándose cuales cumplen con los requisitos de la estabilización de empleo temporal establecidos en la Ley 20/201, de 28 de diciembre.

SEGUNDO. Durante la sustanciación del proceso referido, mediante Providencia de 26 de junio de 2024, la Sala acordó dar audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal por término de diez días para que pudieran alegar lo que a su derecho conviniera sobre la pertinencia de plantear una cuestión de inconstitucionalidad respecto a los apartados 1 y 2 del artículo 6 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra.

Los recurrentes, mediante escrito presentado el 22 de julio de 2024, y el Ministerio Fiscal, a través de su informe de 8 de julio de 2024, se posicionaron favorablemente a elevar la cuestión de inconstitucionalidad, mientras que la asesoría jurídica letrada del Gobierno de Navarra, a través de su escrito de 19 de julio de 2024, se posicionó en contra de dicha posibilidad, por entender que

la norma cuestionada era perfectamente constitucional. De igual forma, la representación procesal de la Asociación de Secretarios y Secretarías de las Entidades Locales de Navarra (ASSELNA) se opuso, mediante escrito de 20 de julio de 2024, tanto a la elevación de la cuestión de inconstitucionalidad, como al propio recurso contencioso-administrativo del litigio principal.

TERCERO. Tras examinar las alegaciones de las partes y del Ministerio Fiscal, la Sala dictó Auto de 10 de septiembre de 2024, en el que entiende que la validez de la expresada convocatoria depende de la constitucionalidad de los apartados 1 y 2 del artículo 6 de la Ley Foral 16/2022, por cuanto se cuestiona tanto la justificación de la excepcionalidad del concurso de méritos, como la diferente valoración de estos en función de la administración pública donde se hayan prestado. A juicio de la Sala, ambas regulaciones forales pueden vulnerar los artículos 23.2 y 14 de la Constitución. En suma, para dicha Sala, la constitucionalidad de la convocatoria recurrida deriva directamente de la legitimidad constitucional de la norma legal habilitante.

CUARTO. Mediante escrito del Presidente del Tribunal Constitucional de 10 de diciembre de 2024 se ha trasladado al Parlamento de Navarra una Providencia de la Sección Cuarta admitiendo a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 8614-2024, en la que ya nos hemos personado. Posteriormente, se recibió en el Parlamento de Navarra mediante escrito del Presidente del Tribunal Constitucional, de 17 de diciembre de 2024, una Providencia de la Sección Segunda, admitiendo a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 8974-2024. Los Autos del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 16 de octubre de 2024 y de 4 de noviembre de 2024, que plantean tales cuestiones contienen una fundamentación muy similar al Auto de 10 de septiembre de 2024.

Esta representación del Parlamento de Navarra entiende que la defensa de la constitucionalidad de la Ley Foral debe hacerse examinando en conjunto los tres Autos citados, al objeto de evitar fundamentaciones parciales. Por otra parte, se entiende que el TC debe acumular los tres procesos relativos a las cuestiones 8421-2024, 8614-2024 y 8974-2024, dado que su objeto es único, como hemos dicho. Al amparo de lo previsto en el artículo 83 LOTC procede dicha acumulación.

II- FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Competencias históricas de la Comunidad Foral de Navarra en materia de Administración Local.

a) La aprobación de la Ley 25 de octubre de 1839, de confirmación de fueros de las Provincias Vascongadas y de Navarra supone el punto de partida de las competencias de la Comunidad Foral de Navarra en materia de Administración Local. Conforme al artículo 1 de la Ley de 25 de octubre de 1839, se confirmaban los fueros de las Provincias Vascongadas y de Navarra, sin perjuicio de la unidad constitucional de la monarquía. Según el artículo 2, el Gobierno de España debía proponer a las Cortes la modificación indispensable de los fueros, oyendo antes a los territorios forales afectados.

En el caso de Navarra, la modificación se produjo mediante la aprobación de la Ley Paccionada de 16 de agosto de 1841, sobre los fueros de la provincia de Navarra, que permanece vigente. Navarra conservó, aunque reformado, un régimen jurídico propio en materia de administración local (artículo 6 de la referida Ley Paccionada), sin perjuicio de la aplicación a los Ayuntamientos navarros de las reglas generales de elección y organización (artículo 5), así como de las atribuciones dispuestas con carácter general para todos los Ayuntamientos (artículo 7).

b) Al amparo del Decreto-Ley de 4 de noviembre de 1925, de Bases para la aplicación del Estatuto Municipal a la Provincia de Navarra, fue dictado por la Diputación Foral y Provincial de Navarra el Reglamento para la Administración Municipal de Navarra, de 3 de febrero de 1928, (RAMN) con la finalidad de adaptar el sistema local navarro al general del Estado, sin perjuicio del mantenimiento de las peculiaridades del régimen foral. En lo que toca a la clase de funcionarios locales que nos ocupa, es de destacar:

- El principio general del libre nombramiento y separación de los empleados municipales, especialmente en lo referente a los Secretarios, conforme a los Reglamentos particulares de éstos (Base 4.^a del Decreto-Ley de 1925). Pese a la previsión de las vías de concurso u oposición, los Ayuntamientos gozaban plenamente de la libertad de nombramiento de los Secretarios municipales, conforme a lo previsto en el artículo 127 del RAMN, de forma tal que resultaba designado quien, de entre los concursantes, obtuviese "*el voto favorable*" de la mayoría de los concejales que legalmente correspondiesen a la Corporación, en primera sesión, o simplemente, en su caso, el mayor número de votos en la segunda votación de una eventual segunda sesión. Sistema de selección y nombramiento, vigente al momento de la entrada en vigor de la Constitución Española e incompatible con ésta.

- La capacitación para el ejercicio del cargo de Secretario municipal se realizaba a través de diversas vías, en las que no descollaba el rigor técnico selectivo y la meritocracia. Así, el ejercicio de la profesión de Abogado durante cinco años habilitaba para el desempeño del cargo de Secretario (artículo 123 del RAMN). Para el caso de Interventores y Depositarios, ni siquiera existía el trámite previo de habilitación o capacitación para el ejercicio de tales cargos.

No existían, por lo tanto, unos cuerpos funcionariales profesionalizados al modo como fueron concebidos y estructurados en las provincias de régimen común. Uno los efectos más negativos de ello derivados fue la imposibilidad de una movilidad interadministrativa meritocrática de tales funcionarios y, por

ello, la inexistencia de carrera administrativa de los Secretarios e Interventores municipales.

c) La entrada en vigor de la Constitución de 1978 aportó a Navarra, la confirmación de sus fueros a través de la Disposición Adicional Primera de la Constitución. Por otra parte, tanto la Ley de 25 de octubre de 1839 como la Ley de 16 de agosto de 1841 permanecieron vigentes en el territorio foral navarro.

d) El acceso a la autonomía de la Comunidad Foral de Navarra se materializó a través de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (en adelante, LORAFNA), que definió el régimen competencial de la Comunidad Foral.

Las competencias que ejerce la Comunidad Foral de Navarra en materia de Administración Local vienen reguladas en el artículo 46 LORAFNA. Conforme a este precepto, corresponden a Navarra, en primer lugar, todas las facultades y competencias que ostentaba en el momento de entrar en vigor el Amejoramiento, amparándose en la Ley Paccionada de 16 de agosto de 1841 y en el Real Decreto-ley Paccionado, de 4 de noviembre de 1925 y en sus disposiciones complementarias. De esta forma, se subrayaba el carácter histórico de la competencia foral.

En segundo lugar, corresponden a Navarra las competencias que, siendo compatibles con las competencias históricas, puedan corresponder a las Comunidades Autónomas o a las Provincias, conforme a la legislación básica del Estado. La condición de la Comunidad Foral de Navarra de Comunidad Autónoma uniprovincial le permite disfrutar de ambas categorías jurídicas competenciales.

Conforme al artículo 46 LORAFNA, corresponde a la Diputación Foral o Gobierno de Navarra ejercer el control de legalidad y del interés general de las actuaciones de los Municipios, Concejos y Entidades Locales de Navarra,

de conformidad con lo que disponga una Ley Foral. Este control se ejerce, sin perjuicio de la jurisdicción de los Tribunales de Justicia. No obstante, como mínimo, los Municipios de Navarra disfrutaban de la autonomía que se reconocía con carácter general al resto de los Municipios de España.

e) Al amparo del artículo 46 LORAFNA, se dictó la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra (en adelante, LFAL), la cual regula el régimen de la administración local de esta Comunidad Foral, pretendiendo conjugar las peculiaridades históricas de la misma con los planteamientos que dimanaban del nuevo orden constitucional; de la propia LORAFNA y de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL), introduciendo las innovaciones que, sin alterar aquellos presupuestos básicos, el legislador entendió necesarias para el logro del mejor cumplimiento de los principios de desconcentración, eficacia y coordinación en la gestión de los intereses públicos que las Entidades locales tienen encomendados.

Por lo que respecta al régimen especial de las funciones públicas de Secretaría e Intervención, la LFAL instauró un novedoso –para el ámbito navarro- sistema de habilitación y de provisión de tales puestos de trabajo, que recuerda al del régimen común estatal. La habilitación para el ejercicio de tales cargos se otorgaría por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, tras "*...la superación de las pruebas de oposición o concurso-oposición realizados con sujeción a los programas y baremos de méritos que se determinen por el Gobierno de Navarra, y de los cursos de formación que a tal efecto se organicen*" (artículos 241 y 251 de la LFAL). Las habilitaciones se configuran como un *númerus clausus* en función de las vacantes de puestos existentes.

A su vez, la provisión de los puestos de trabajo de Secretaría e Intervención se habría de realizar mediante concurso de méritos convocado por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, comprensivo de las vacantes existentes en la anualidad de que se trate y según la clase de puesto

(artículos 242 a 244 y 252 de la LFAL), en el que podrían participar los Secretarios e Interventores que tuvieran la condición de funcionarios en propiedad.

Por lo tanto, se implantaba un sistema garantista de los postulados constitucionales relativos a la función pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, tanto en el ingreso, como en la carrera administrativa posterior, donde se posibilitaba la movilidad interadministrativa.

SEGUNDO. Incidencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, sobre la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra.

a) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha venido emitiendo una doctrina en la que advierte de los abusos generados con ocasión de la contratación temporal en el ámbito de las administraciones públicas españolas.

Entre otras, la STJUE de 19 de marzo de 2020, ha concluido que:

1ª.- La normativa y jurisprudencia española que permite la sucesión de contratos temporales durante años contraviene la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada. Añade que los interinos de larga duración están amparados por la normativa europea que protege contra la temporalidad abusiva, afirmando que el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento

por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo» para cubrir la plaza. Por lo tanto, declara contraria al derecho de la Unión la doctrina que permitía la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada sobre la base de razones objetivas. De esta forma, lo que viene a decir el TJUE es que no valen este tipo de renovaciones para dar cobertura a necesidades permanentes y estables en materia de personal.

2ª.- No obstante, el Tribunal de Justicia no reconoce la conversión automática de los interinos y otros trabajadores de la Administración pública con contratos temporales abusivos en trabajadores fijos sin pasar por una oposición u otro concurso público, como solicitaban aquellos en su demanda principal, y concluye que deberán ser los tribunales españoles quienes determinen las medidas a adoptar para compensar a los empleados por la conducta abusiva de las Administraciones.

b) El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, recogió la referida doctrina y en su Preámbulo señaló que *“en cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.*

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin”.

Por lo tanto, descartada la conversión de los contratos temporales en relaciones de servicio permanente, el Real Decreto-ley referido contemplaba en su artículo 2, la celebración de procesos de estabilización de empleo temporal, señalando el apartado 4 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 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”*, señalando a continuación que *“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 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”*.

Pero no sólo se articuló los procedimientos de ingreso a través del concurso-oposición, puesto que la Disposición adicional quinta, relativa a los procesos de estabilización de empleo temporal de personal investigador, introdujo la posibilidad de convocar procedimientos de ingreso a través del concurso, ampliando su objeto no sólo al personal investigador, como se titula la disposición adicional referida, sino también al *“personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos”*, cuyas plazas estén afectadas por *“los procesos de estabilización previstos en el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que las mismas estén incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y no hubieran sido convocadas o,*

habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse” (Disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio).

c) Idéntico planteamiento ha adoptado la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público. En este sentido, su artículo 2 establece la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar el sobredimensionamiento de la contratación temporal en las administraciones públicas, señalando que los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

El artículo 2.4 de la ley referida, dispone 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 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”,* y señala a su vez que *“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”.*

Como en el Real Decreto Ley que antecedió a esta Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la Disposición adicional sexta, relativa a la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración, contempló de manera excepcional el concurso-oposición, refiriendo que *“las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.*

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma”.

De esta forma, se materializó la previsión ya existente de celebrar un concurso de méritos para ingresar en la Función Pública, como prevé el artículo 61.6, 2º párrafo, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que dispone que sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

A mayor abundamiento y en el ámbito local, también el artículo 91.2 LRBRLL dispone que *“la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”*, de manera que el concurso de méritos como modalidad de ingreso en la función pública está también previsto para acceder a la función pública local.

Por último, la Disposición adicional décima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, dispone su aplicación a la Comunidad Foral de Navarra, en los

términos establecidos en el artículo 149.1.18 de la Constitución, relativo en nuestro caso a las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, garantizando a los administrados un tratamiento común ante ellas. La aplicación de la Disposición adicional décima debe realizarse además conforme a la Disposición adicional primera de la Constitución, relativa al amparo y respeto de los derechos históricos de los territorios forales y a la actualización del régimen foral en el marco de la Constitución y de los Estatutos de Autonomía.

d) En la actualidad es la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra (en adelante, LFAL) la que establece en el artículo 234 que, con carácter general, el ejercicio de las funciones públicas necesarias de Secretaría e Intervención se reserva exclusivamente a personal funcionario con habilitación conferida por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

El artículo 236 LFAL indica que corresponde al Departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Administración Local la selección y nombramiento del personal que haya de ejercer funciones públicas necesarias de secretaría y/o intervención, reservadas a personal con habilitación foral.

e) El Preámbulo de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra, destaca que no se ha convocado en la última década ningún proceso selectivo para la obtención de la habilitación foral para los puestos de Secretaría e Intervención, lo que se ha materializado en una grave situación de interinidad (cercana al 90% en las plazas de Secretaría e Intervención) que la Ley Foral precitada pretende solucionar.

Para ello, la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, al amparo del carácter básico de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, contempla la celebración de

dos procesos selectivos sucesivos orientados a la estabilización del empleo temporal en los puestos de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra. En primer lugar, el artículo 5 dispone la celebración de un concurso-oposición para el ingreso en aquellos puestos que hayan estado ocupados con carácter temporal de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, proceso valorado en sus fases de oposición y concurso, con un 60 y 40 por ciento de la calificación final, respectivamente.

Y por otra parte, el artículo 6 prevé un proceso selectivo excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración a través del concurso de méritos para las plazas de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra que hayan estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016.

En lo que respecta a este segundo proceso -cuya constitucionalidad aquí se discute-, la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo -en el ámbito foral-, al igual que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y la Ley 7/1985, de 2 de abril, -en el ámbito estatal-, prevén la utilización no sólo del concurso-oposición como procedimiento de ingreso en las administraciones públicas, sino también el recurso al cauce excepcional del concurso de méritos, medio que también posibilita el artículo 61.6, párrafo 2º, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Empleado Público.

TERCERO. La plena validez constitucional de los preceptos cuestionados de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo.

Debemos partir de la identificación de los preceptos afectados por la cuestión de inconstitucionalidad, los cuales se reproducen a continuación. En concreto, el artículo 6 dispone:

“1. La Administración de la Comunidad Foral procederá, por una sola vez y con carácter excepcional, a convocar, por el sistema de concurso de méritos, un proceso selectivo para la cobertura de aquellos puestos vacantes de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos, se encuentren dotadas presupuestariamente y hayan estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

La convocatoria incluirá también las plazas vacantes de Secretaría e Intervención de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal en cualquier entidad local de Navarra por personal con una relación de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016.

2. En la valoración de méritos se tendrán en cuenta mayoritariamente los servicios prestados en los puestos de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra, sin perjuicio de lo establecido en la normativa aplicable para la valoración adicional del euskera.

Será objeto de valoración específica en un 45 por ciento del concurso de méritos el haber resultado aprobado sin plaza en alguna de las convocatorias efectuadas para la obtención de la habilitación, conferida por la Administración de la Comunidad Foral, y el acceso a los puestos de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra, mediante el sistema de concurso-oposición”.

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) considera que los apartados 1 y 2 del artículo 6 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, transcritos en los apartados anteriores, pueden vulnerar los artículos 23.2 y 14 de la Constitución Española (CE), ya que cuestionan, por una parte, la excepcionalidad del concurso del concurso de méritos, y por otra, la valoración de los méritos en dicho concurso, ya que la considera discriminatoria.

El artículo 23.2 CE reconoce a los ciudadanos “...*el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes*”. A juicio del TSJN, la ausencia de justificación del concurso de méritos y las desproporcionadas valoraciones entre los mismos suponen una infracción del derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas y en este preciso aspecto se concreta la cuestión de inconstitucionalidad.

a) Admisibilidad del concurso de méritos como procedimiento de ingreso en las administraciones públicas (artículo 6.1 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo).

Como hemos anticipado, el artículo 6.1 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, contempla la posibilidad de acceder a la función pública a través del concurso de méritos. A este respecto, tanto la legislación foral como la estatal en materia de función pública prevén como procedimientos ordinarios de ingreso la oposición y el concurso-oposición. Empero, la peculiaridad de los procesos de estabilización previstos tanto en el Estado como en la Comunidad Foral, se acogen a la posibilidad excepcional del concurso de méritos al amparo del artículo 61.6, párrafo 2º, del RD Leg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Empleado Público, que dispone que “*sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos*”.

El artículo 23.2 CE reconoce a los ciudadanos “*el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes*”. Es doctrina consolidada, por todas, STC 10/1989, de 24 de enero, FJ 3, que este derecho es de configuración legal, correspondiendo al legislador delimitar el mismo y establecer los criterios que permitan el acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad. En consecuencia, no se quiebra el principio de igualdad mediante la adopción por parte del legislador -en este caso foral, pero también ha actuado igual el legislador estatal-, del procedimiento de concurso de méritos para el ingreso

en la administración pública en un contexto excepcional como el existente antes de la entrada en vigor de las dos leyes referidas (Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito estatal y Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, en el ámbito de Navarra).

En el artículo 6.1 de la Ley Foral, el legislador foral promueve estos excepcionales procesos de estabilización de manera similar al artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de tal modo que aquellas plazas de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al día 1 de enero de 2016, se cubrirán mediante la realización de sendos concursos de méritos con carácter excepcional y por una sola vez, como refiere la Disposición adicional sexta de esta Ley. De este modo, el legislador foral, en el ejercicio de las competencias en materia de administración local que tiene atribuidas ex artículo 46 LORAFNA, adopta un procedimiento de ingreso en las plazas de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra que también prevén el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (artículo 61.6) y la LRBRL en el ámbito local (artículo 91.2).

Los procedimientos de ingreso contemplados en la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, están fundados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, configurándose como procedimientos abiertos en todo caso. En la elección del concurso de méritos se valora la prestación de los servicios prestados en atención a la doctrina consolidada emitida por el Tribunal Constitucional, sin que puedan ser considerados a todas luces como procedimientos de acceso restringidos, dado que están abiertos a la libre concurrencia.

El artículo 23.2 CE garantiza que las normas que regulan estos procesos no establezcan diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y

abstractos, y además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad.

A mayor abundamiento, debe realizarse un último apunte en relación con el principio de igualdad que garantiza el 23.2 CE. En supuestos extraordinarios, se ha considerado acorde con la Constitución que en los procesos selectivos de acceso a funciones públicas se establezca un trato de favor en relación con unos participantes respecto a otros. Esta excepción a la regla general se ha considerado legítima en supuestos verdaderamente singulares, en los que las especiales circunstancias de una administración y el momento concreto en el que se celebraban estas pruebas, justificaban la desigualdad de trato entre los participantes, beneficiando a aquéllos que ya habían prestado en el pasado servicios profesionales en situación de interinidad en la Administración convocante.

Estos supuestos varían desde la celebración de pruebas restringidas (STC 27/1991, de 14 de febrero), hasta procedimientos en los que se primaba de manera muy notable los servicios prestados en la Administración, pero en uno y otro caso, ha existido siempre justificación de las singulares y excepcionales circunstancias que de manera expresa se explicaban en cada una de las convocatorias (SSTC 67/1989, de 18 de abril; 185/1994, de 20 de junio; 12/1999, de 11 de febrero; 83/2000, de 27 de marzo, o 107/2003, de 2 de junio). En definitiva, para que sea constitucionalmente legítimo establecer un proceso selectivo restringido, o uno en el que se prime notablemente un determinado mérito en relación con otros, debe existir una justificación amparada en una situación excepcional, ya que, en otro caso, la desigualdad de trato lesionaría el art. 23.2 CE.

El Tribunal Constitucional abunda en esta doctrina en su Sentencia 27/2012, de 1 de marzo, contenida, entre otras, en las SSTC 27/1991, de 14 de febrero, 16/1998, de 26 de enero, 12/1999, de 11 de febrero cuando declara, con ocasión de un proceso selectivo que establecía una valoración de los servicios prestados por el propio Tribunal calificaba de

desproporcionada, que "es preciso que concurren tres requisitos para que resulte conforme con los arts. 14 y 23.2 CE, en relación con los principios de mérito y capacidad del art. 103.3 CE, un proceso selectivo de las características del ahora controvertido. En primer lugar, justificación de la excepcionalidad de la medida a adoptar, fundamentada exclusivamente en la singular, puntual y transitoria necesidad de tener que poner en funcionamiento una nueva forma de organización de las administraciones autonómicas resultante de la asunción de competencias que antes correspondían al Estado. En segundo término, la limitación de acudir por una sola vez a estos procedimientos excepcionales. Y, finalmente, la reserva de ley, que exige la aprobación mediante norma con este rango legal de la cobertura necesaria para la convocatoria de dichos procesos selectivos".

Por consiguiente, la adopción del concurso de méritos como procedimiento de ingreso resulta una opción constitucionalmente viable, puesto que en la presente situación, concurren las circunstancias amparadas por la doctrina del Tribunal Constitucional:

1.º **Habilitación legal**, es decir que dicho procedimiento se regule por una norma de rango legal. En este sentido, tanto el artículo 61.6, párrafo 2º, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como el artículo 91.2 LRBR en el ámbito local, prevén el concurso de méritos como modalidad excepcional de ingreso, reiterando dicho procedimiento el artículo 6.1 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, cuya utilización se adopta en este caso con carácter extraordinario.

2.º **Remedio excepcional y proporcionado para dar solución a una situación también excepcional.** El preámbulo de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, alude expresamente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de la que la legislación foral trae causa, justificando la necesidad de su aprobación en la realización de las reformas estructurales necesarias para reducir la elevada temporalidad en el empleo público, en consonancia con el

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -evaluado favorablemente por la Comisión Europea-, así como con la doctrina dimanante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

En este sentido, la cláusula 5ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva en la contratación temporal. A este respecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha insistido en que, si bien esta cláusula no tiene efecto directo, la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Entre las modalidades de ingreso admitidas en la legislación (oposición, concurso-oposición y concurso de méritos), el legislador únicamente ha previsto este último para aquellas plazas de Secretaría e Intervención que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al día 1 de enero de 2016, sin que la adopción de dicha situación conlleve la adopción de un procedimiento restringido de ingreso, puesto que todo ciudadano puede acceder a la plaza convocada. Tampoco el concurso de méritos implica la consolidación del contratado temporal en la plaza que se oferta al público, por cuanto los criterios de valoración de los méritos recogidos

en el artículo 6.2 -como más adelante se justificará- no impide que matemáticamente cualquier ciudadano pueda disponer de una puntuación mayor a la del contratado temporal y participe en el proceso, ingresando en la función pública con carácter preferente a este.

3.º Utilización por una sola vez, ya que se trata de hacer frente a procesos de por sí únicos e irrepetibles. A este respecto, el preámbulo de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, así como su ineludible remisión a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, ponen de manifiesto una situación extraordinaria, en la que los elevados índices de temporalidad en la totalidad de las administraciones públicas españolas justificaban la adopción de medidas urgentes para evitar la reiterada condena del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Atendido que, por mandato constitucional, el acceso en España al empleo público únicamente es posible mediante la superación de pruebas selectivas, tanto el legislador estatal como el foral han arbitrado un procedimiento de estabilización a través de la formulación de convocatorias de ingreso que deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024 (artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre), lo que imposibilita la repetición de estos procedimientos en el futuro.

Por consiguiente, el procedimiento excepcional de ingreso a través del concurso de méritos previsto en el artículo 6.1 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, da cumplimiento a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, no restringiendo la participación a las personas que ocupan las plazas convocadas y posibilitando, en suma, la participación de cualquier persona que cumpla con los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias. Se trata de procedimientos abiertos convocados a partir de la aplicación de un precepto con rango legal, atendidas unas circunstancias excepcionales y cuya reiteración en el futuro resulta imposible -puesto que los órganos rectores deben efectuar exclusivamente la contratación temporal en los nuevos términos previstos por la ley-. En consecuencia, debe

desestimarse la inconstitucionalidad del artículo 6.1 de la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio.

b) Constitucionalidad de los criterios para la valoración de los méritos en el concurso de méritos (artículo 6.2 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo).

Admitida -a juicio de esta parte- la constitucionalidad del concurso de méritos previsto en el artículo 6.1 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, debe abordarse ahora si los criterios para la valoración de los méritos previstos en el artículo 6.2 de la Ley Foral referida se ajustan a los parámetros definidos por la jurisprudencia constitucional.

A este respecto, la Sala cuestiona la constitucionalidad de dos incisos del artículo citado. En primer lugar, que se tengan *“en cuenta mayoritariamente los servicios prestados en los puestos de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra”*, lo que puede suponer una sobrevaloración en relación con los servicios prestados en otras administraciones públicas. En segundo lugar, la *“valoración específica en un 45 por ciento del concurso de méritos el haber resultado aprobado sin plaza en alguna de las convocatorias efectuadas para la obtención de la habilitación”*, lo cual privilegia este mérito específico y pudiera determinar el resultado del proceso de estabilización.

Planteada así la cuestión, debemos partir de la premisa que dispone que la jurisdicción constitucional debe valorar si los preceptos legales impugnados suponen el quebrantamiento de los principios constitucionales relativos al acceso a los cargos y funciones públicas, en particular, los de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que recogen los artículos 14, 23.2 y 103 CE, dejando al juez ordinario la decisión de resolver acerca de si la convocatoria de los procesos de estabilización (en concreto, las de los concursos de méritos relativos a las plazas de Secretaría e Intervención), se ajustan a los criterios definidos en el artículo 6.2 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo. Por lo

tanto, lo que en este momento procesal se debe dilucidar es si el artículo 6.2 de la Ley Foral referida contraviene o no los principios constitucionales citados.

Como hemos adelantado, la Sala cuestiona en primer lugar la mayor valoración de los servicios prestados en las plazas de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra, respecto a la valoración de los servicios prestados en otras administraciones públicas.

Esta sobrevaloración de los méritos profesionales que recoge la normativa foral ya está presente en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, cuyo artículo 2.4 refiere que en la fase de concurso “*se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate*”. Evidentemente, el legislador estatal se refiere en dicho precepto a los méritos contraídos en el concurso-oposición, aunque no obstante, es igualmente extrapolable a los procedimientos que adoptan el concurso de méritos como modalidad de ingreso, en los que los servicios prestados en el mismo cuerpo, escala, categoría o equivalente, se deben tener en cuenta mayoritariamente en la valoración de los méritos de la convocatoria.

La preferencia del legislador foral por la sobrevaloración de los servicios prestados en los puestos de Secretaría e Intervención en una entidad local de Navarra resulta razonable a juicio de esta parte, por cuanto si bien se pondera de manera diferente el trabajo prestado en el mismo puesto en función de la administración donde se preste, se está teniendo en cuenta las peculiaridades de un Estado descentralizado como el español, con una pluralidad de ordenamientos jurídicos diferentes, donde hay comunidades autónomas como es el caso de Navarra, con amplias competencias legislativas -en particular, en materia de administración local- que justifican que la prestación de los servicios de Secretario e Interventor en una entidad local de la Comunidad Foral se pondere de una manera diferente. La existencia de una legislación específica en Navarra y el ejercicio de unas funciones fundamentadas en el

conocimiento y la aplicación de conocimientos jurídicos, como son las propias del trabajo de Secretario y de Interventor, permiten que la administración convocante pondere y privilegie un conocimiento diferenciado y singular del Derecho, lo que se materializa en una ponderación diferente de los servicios prestados en las entidades locales de Navarra.

A sensu contrario, tampoco resultaría discriminatorio -a juicio de esta parte- que en los procesos de habilitación promovidos por el Estado, los servicios prestados en los territorios de régimen común se valorasen de manera diferente a los prestados en la Comunidad Foral en base al conocimiento de un régimen jurídico diferente en materia de administración local, todo ello siempre y cuando la disparidad del valor otorgado a los méritos no supongan la vulneración del principio de igualdad en el acceso a la función pública.

Específicamente la STC 130/2009, de 1 de junio, afirma que *“no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración”* (por todas, STC 12/1999, de 11 de febrero).

En el mismo sentido, respecto a la diferente valoración de la experiencia adquirida en un puesto idéntico o similar, el Tribunal Constitucional ha declarado que 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” (STC 107/2003, de 2 de junio; STC 67/1989, de 18 de abril y STC 27/2012, de 1 de marzo, entre otras).

Por otro lado, la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Navarra también cuestiona el valor otorgado a la presentación como mérito, de la superación de las pruebas de habilitación (por concurso-oposición) para los puestos de Secretaría e Intervención de los municipios de Navarra, mérito que el artículo 6.2, segundo párrafo, de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, concreta en el 45 por ciento del total del concurso.

A este respecto el legislador foral, *ab initio*, ha recogido y concretado una preferencia que como hemos señalado anteriormente, el legislador estatal realiza por los méritos profesionales sobre cualesquiera otros méritos que puedan incluirse en las convocatorias. En efecto, el legislador foral ha concretado estos méritos profesionales en la superación de procesos de habilitación precedentes sin la obtención de una plaza. En este caso, la puntuación otorgada a la superación de dichos procesos está fundamentada en la relevancia de los concursos-oposiciones convocados en Navarra para la obtención de la habilitación para acceder a los puestos de Secretaría e Intervención (en este último, tanto en el nivel A, como en el nivel B).

La relevancia de la superación de las pruebas de habilitación convocadas en la Comunidad Foral es un mérito que no está carente de fundamento. A este respecto, si bien el legislador foral -en el mismo sentido que el legislador estatal-, ha optado por la excepcionalidad de convocar un concurso de méritos para el acceso a la Función Pública, también ha querido tener en cuenta la superación de concursos-oposiciones previos, lo que dota objetivamente al aspirante de un acervo de conocimiento jurídico que le posibilita para ejercer con eficacia y eficiencia, las funciones de unos puestos de trabajo específicos en el organigrama municipal.

A mayor abundamiento, debe tenerse en cuenta que las órdenes forales 196, 197 y 198/2012, de 11 de mayo, del Consejero de Presidencia,

Administraciones Públicas e Interior, por las que se aprobaron respectivamente, las convocatorias para la obtención de la habilitación para el acceso a los puestos de Secretaría, Intervención (Nivel A) e Intervención (Nivel B) de las entidades locales de Navarra mediante el sistema de concurso-oposición, contemplaban en su Anexo II unos exigentes temarios, así como la celebración de exámenes teóricos y prácticos.

En este sentido, el programa de la oposición de Secretaría de las entidades locales de Navarra estaba conformado por ochenta temas que comprendían la Constitución Española, Derecho Comunitario, Derecho Administrativo General, Derecho Administrativo Foral, Derecho Local (General y Foral), Derecho Tributario y Presupuestario. Lo mismo cabe referir de la oposición de Intervención municipal (Nivel A), con otros ochenta temas que contenían Contabilidad, Operaciones financieras, Estadística y Legislación General y Foral (fundamentalmente administrativa), así como de la oposición de Intervención municipal (Nivel B), que contenía un programa similar, aunque reducido a sesenta temas.

La exigencia de los temarios conllevó que en el concurso-oposición de Secretaría de entidad local, lo superasen únicamente 10 personas para 11 plazas vacantes (algunas de las cuales quedaron sin cubrir por no disponer los aprobados del perfil lingüístico exigido). En el caso de las plazas de Intervención (Nivel A), se ofertaron 10 plazas y sólo aprobaron 20 aspirantes y en el de las plazas de Intervención (Nivel B), se ofertaron 20 plazas y aprobaron 40 aspirantes. Además, en el caso de las plazas de Intervención, la mayor parte de quienes obtuvieron el aprobado en el Nivel A, volvieron a aprobar el examen de habilitación de Nivel B.

Lo anteriormente relatado sirve para justificar que los concursos-oposiciones cuya superación se valora con 45 puntos del total del concurso de méritos no fueron unas pruebas irrelevantes, sino auténticos procesos selectivos con ejercicios teóricos y prácticos que apenas conformaron unas exiguas relaciones de aspirantes habilitados sin plaza cuya capacidad queda

fuera de toda duda. En consecuencia, el artículo 6.2 de la Ley Foral trata de otorgar una relevancia a un mérito objetivo como es la superación de pruebas selectivas (concurso-oposición) específicas del puesto de Secretaría e Intervención de las entidades locales de Navarra, a fin de que no sea sólo el tiempo de servicios prestados lo que se valore en el concurso de méritos, sino también otras circunstancias.

En este sentido, la convocatoria de un concurso de méritos en el que no sólo se valora el tiempo trabajado en una plaza de Secretaría o de Intervención en una entidad local, sino también otros méritos como la superación de pruebas de habilitación, permite introducir en el proceso selectivo otros elementos de ponderación, de forma que combinando unos criterios con otros, ni la superación de las pruebas de habilitación, ni el tiempo trabajado supongan la exclusiva prevalencia del colectivo de aspirantes que cuenten con solo uno de aquellos méritos. De este modo, frente al planteamiento que la Sala del TSJ realiza, la introducción de la superación de las pruebas de habilitación como mérito, así como la valoración que el artículo 6.2 realiza, no sólo no determina el resultado del concurso, sino antes al contrario, redundaría en la igualdad de todos los aspirantes, puesto que de no tenerse en cuenta, sólo se beneficiaría al colectivo de aspirantes que aportaran una experiencia profesional en los puestos cuya cobertura se convoca.

Finalmente, debe traerse también la **Sentencia número 409/2023, de 22 de diciembre de 2023**, de la propia Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra dictada en el procedimiento ordinario número 400/2022, que afirmó expresamente que la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, cumple con el canon de razonabilidad, proporcionalidad y adecuación. Se concluye, igualmente, la vinculación de la Ley Foral 16/2022 a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y admite la necesidad de corregir la prolongada situación de temporalidad en el sistema de provisión

y acceso a los puestos reservados para el ejercicio de las funciones públicas necesarias en la Administración Local de Navarra.

Por todo lo cual el artículo 6.2 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, resulta plenamente conforme con la doctrina constitucional que posibilita una valoración dispar de los méritos de un procedimiento selectivo, por cuanto no conlleva una diferencia que pueda vulnerar los principios de generalidad, igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.

En virtud de todo lo expuesto,

SUPLICO, que teniendo por presentado este escrito, se digne admitirlo, y, en su día, previos los trámites oportunos,

1.º Acumule en un solo proceso las cuestiones de inconstitucionalidad 8421-2024, 8614-2024 y 8974-2024, planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en relación con los apartados 1 y 2 del artículo 6 de la Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo.

2.º Dicte sentencia por la que se declare la plena constitucionalidad de dichos preceptos.

Es justicia que se pide en Pamplona, para Madrid, a 22 de enero de dos mil veinticinco.

Los Servicios Jurídicos