

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL  
AYUNTAMIENTO DE AINSA-SOBRARBE**

**22330 AINSA (HUESCA)**

**I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** Con fecha 16 de agosto de 2002 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia a que

*«En la misma se hace alusión a que la contratación de la persona responsable de la Oficina de Turismo de Ainsa se realizó en el mes de mayo de 2001 sin que esta plaza hubiera salido a concurso público.*

*Por otra parte, si bien las funciones que se realizan en este puesto son las propias de un Técnico, el Ayuntamiento no ha exigido a la persona contratada la titulación de Técnico/Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas. Al parecer este contrato tiene carácter eventual en tanto se cubre la plaza por el procedimiento ordinario de oposición o concurso-oposición.*

*Por otra parte, se expone en el escrito de queja que puede existir una deficiente gestión organizativa de la Oficina de Turismo ya que en el puente de San Jorge, o del Armisticio en Francia u otros puentes en regiones próximas la Oficina se cierra, cuando es precisamente en esos días en los que hay una mayor afluencia de gente. Esto mismo sucede en el período de fiestas patronales.»*

**SEGUNDO.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a mediación y dirigirse al Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe con la finalidad de recabar la información precisa sobre la cuestión planteada.

**TERCERO.-** El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe ha contestado a nuestra solicitud remitiendo un informe en el que se expone lo siguiente:

*«Por carencias presupuestarias, el servicio municipal de atención en la Oficina Municipal de Ainsa, no puede dotarse todo el año; y lo hacemos en línea con los antiguos convenios de colaboración con la DGA que tampoco lo exigían, y menos ahora cuando su colaboración financiera ha disminuido sensiblemente. Por lo tanto imputarnos una deficiente organización no deja de ser una afirmación subjetiva de la persona quejosa.*

*Por lo tanto el desempeño del puesto de trabajo no deja de hacerse con carácter temporal en régimen laboral. A nuestro entender, salvo mejor criterio o novedad legislativa, la Disposición Adicional del Real Decreto de provisión de puestos en la Administración Local no exige la convocatoria de un procedimiento formalizado de selección salvo para contratos indefinidos, lo que no es este caso.*

*El Sr. Concejal Delegado de Cultura ... tiene la completa responsabilidad para organizar las contrataciones anuales a su mejor criterio, con el margen de indeterminación que dan las múltiples actividades que tiene que asumir este Ayuntamiento durante la temporada estival y nuestra crónica limitación de medios. Hasta ahora no hemos tenido ninguna queja de su empeño, que compatibiliza gratuitamente fuera de sus horas de trabajo.*

*Tampoco es cierto que para el desempeño del puesto se exija una calificación académica determinada, cuando sus funciones son mucho más sencillas que las de una dirección de empresa turística, pues se reducen a la atención al público y tareas complementarias, y por esa menor calificación profesional se le paga a la Srta. A, actual trabajadora municipal, a pesar de que ella, a título particular, SI tiene la Diplomatura de Técnico en Empresas y Actividades Turísticas.*

*Por lo tanto, entendemos que los criterios de organización y prestación del servicio están suficientemente asegurados para nuestras posibilidades reales. A todos nos gustaría prestarlos con mayor calidad o dedicación, pero la economía es por definición la asignación de un recurso escaso.»*

**CUARTO.-** El expediente de queja ha sido tramitado por el Asesor D. Ignacio Murillo.

## II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERA.-** Dos son las cuestiones que constituyen el objeto de la presente queja: Una primera relativa a la organización del servicio de información turística y una segunda concerniente a los procedimientos utilizados para la contratación del personal encargado de asumir estas funciones.

En cuanto a la organización de la Oficina de Turismo de Ainsa y, en concreto, las fechas de apertura de la misma, expone el informe municipal la existencia de carencias presupuestarias que impiden que este servicio pueda prestarse de forma permanente.

Estos condicionantes económicos constituyen sin duda un serio obstáculo obligando al Ayuntamiento a seleccionar dentro del año los días concretos o los períodos estacionales que se consideran más relevantes desde el punto de vista de la atención turística. La eventual exclusión de algunas fechas de interés quedaría justificada en función de las restricciones que la escasez de recursos económicos impone a tal selección.

En todo caso y dadas las limitaciones económicas existentes parece conveniente resaltar la especial importancia que presenta una adecuada selección de los períodos en que se ha de prestar el citado servicio, a fin de asegurar el uso más eficiente de los recursos públicos asignados.

**SEGUNDA.-** En segundo lugar, el escrito de queja plantea la adecuación a derecho del procedimiento de selección utilizado para la cobertura del puesto de responsable de la Oficina de Turismo.

Entiende el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe que la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se fijan las reglas básicas y programas mínimos del procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, no exige la convocatoria de un procedimiento formalizado de selección salvo para contratos indefinidos, lo que no es este caso.

No podemos estar de acuerdo con esta argumentación. El hecho de que la citada Disposición Adicional no incluya una regulación de la contratación de personal laboral temporal, limitándose a establecer los mecanismos de acceso a puestos laborales de carácter fijo no quiere decir que permita la libre contratación de personal temporal fuera de todo

procedimiento. Por otra parte, no puede olvidarse que este precepto tiene carácter supletorio respecto de la legislación específica de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de función pública local, por mandato expreso de la Disposición Final Primera del propio Real Decreto 896/1991.

Debe tenerse en cuenta, en primer término, el marco general regulador de la selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas:

Por una parte, la Constitución Española exige, en todo caso, que se respeten los principios de mérito y capacidad en el acceso a empleos públicos (arts. 23 y 103 CE.).

En el ámbito de las Administraciones Locales, el artículo 91.2 de la Ley de Bases de Régimen Local (norma de carácter básico) sujeta la selección del personal funcionario o laboral al servicio de los entes locales a una previa convocatoria pública y a la realización de un procedimiento selectivo (concurso, oposición o concurso-oposición libre) en el que se garantice el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Junto a ello, debe tenerse en cuenta que el artículo 249 de la Ley de Administración Local de Aragón establece que *“el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades”*.

El respeto a estos principios parece hacer necesario que se apruebe con carácter previo una convocatoria, que establezca las bases de la selección que se pretende realizar (incluyendo en ella los elementos fundamentales; naturaleza y características del puesto, sistema selectivo elegido, condiciones y requisitos de los aspirantes, plazos, Tribunal u órgano encargado de la selección...) y que se dé la debida publicidad a la misma.

En este sentido se manifestó el TSJ de Canarias (sede de Santa Cruz de Tenerife) en su sentencia de 27 de octubre de 1998 al analizar el procedimiento seguido por el Cabildo Insular del Hierro para la selección de determinado personal laboral temporal (contratación tras realizarse una entrevista):

*“... la selección del personal laboral fijo no puede apartarse .... de los sistemas de oposición, concurso-oposición y concurso, ni la del personal laboral no permanente de los principios de mérito y capacidad ..., que difícilmente son susceptibles de preservación mediante una simple entrevista, pero, no, en cambio, con el uso de los sistemas de selección contemplados en el artículo 2 del meritado Real Decreto 896/1991, de 7*

*junio, cuyo carácter de norma básica estatal y en virtud de la directa remisión a ella por el artículo 91.1 de la Ley de Bases para Régimen Local, prima sobre cualquier interpretación que pueda hacerse de normas supletorias, todo lo cual determina la nulidad de pleno derecho del apartado 1, e) del artículo 62 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, al haberse procedido a la contratación de personal laboral no permanente prescindiendo del procedimiento legalmente establecido, con la consiguiente estimación del recurso, sin necesidad de abordar el estudio de los restantes motivos que le sirven de sustento, al ser ello irrelevante.”*

### **III.- RESOLUCIÓN**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente

### **SUGERENCIA**

Que el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe adopte las medidas precisas para asegurar el pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en los procesos de contratación de personal laboral de carácter temporal.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

**30 de Octubre de 2002**

**EL JUSTICIA DE ARAGÓN**

**FERNANDO GARCÍA VICENTE**