

Expte.

DI-67/2014-4

**EXCMO. SR. CONSEJERO DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Plaza de los Sitios, 7
50001 ZARAGOZA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 12 de mayo de 2014

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 14 de enero de 2014 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se hacía referencia a contrato de relevo suscrito en su día por el Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte del Gobierno de Aragón con x, que finalizó el 26 de enero de 2013. Señalaba el escrito de queja que previamente al fin del contrato, se indicó al trabajador que iba a ser renovado, de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. No obstante, pese a que con fecha 25 de enero se informó al ciudadano de que se iba a proceder a la renovación, la misma no se sustanció, ni se le informó adecuadamente de la tramitación de la misma, lo que pudo ocasionar una situación de inseguridad jurídica.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Hacienda y Administración Pública con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas

en el mismo.

Tercero.- Con fecha 7 de abril de 2014 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“La queja se refiere a la disconformidad por no haber "renovado" el contrato de relevo suscrito por x para la cobertura del puesto de Oficial Segunda Conservación (nº RPT 8493).

A este respecto hay que señalar que la queja hace referencia a que no se aplicó la posibilidad prevista en el artículo 58.2 del vigente Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación General de Aragón que permite la novación de los contratos de relevo a contratos de interinidad en el momento de producirse la jubilación completa del trabajador sustituido, salvo que lo impida la normativa reguladora vigente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.6 de la Ley 9/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2013, vigente en ese momento, durante el referido ejercicio no se procedería a la contratación de personal laboral temporal, salvo casos excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que no pudieran ser atendidas mediante procesos de reestructuración de efectivos existentes. En este sentido, cualquier excepción de contratación temporal requería la previa autorización del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

El Departamento interesado solicitó la pertinente autorización el día 17 de enero de 2013. La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios solicitó ampliación de la información detallada inicialmente que justificara la necesidad de la contratación, pues deben concurrir circunstancias excepcionales para exceptuar la aplicación de la norma, general contenida en el citado texto legal. Dicha información adicional fue facilitada mediante informe de fecha 7 de marzo de 2011.

Finalmente, la contratación solicitada fue autorizada con fecha 26 de marzo de 2013, por la Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

Dado que x había cesado con fecha 26 de enero de 2013, ya no era posible proceder a la novación contractual prevista en el artículo 58 del vigente Convenio Colectivo, pues ya no era posible entender que se procedía a modificar de mutuo acuerdo las condiciones laborales que unen al trabajador con la empresa, pues la relación contractual previa se había extinguido. Para poder hablar de "novación", que es la figura que contempla el citado art. 58 del Convenio, es preciso que exista un contrato de trabajo en vigor, supuesto que como ya se ha indicado, no concurría en el presente caso."

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- El VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón dispone en el artículo 58 lo siguiente:

“Artículo 58. Sustitución de personal jubilado

1.- La sustitución del personal laboral fijo que acceda a la jubilación ya sea parcial o como fomento de empleo se realizará a través de la bolsa de empleo que corresponda y con el orden de prelación existente. En todo caso los candidatos deberán reunir los requisitos generales y específicos que exija la normativa en vigor.

2.- Los contratos de relevo suscritos en los supuestos de jubilación parcial serán objeto de novación a un contrato de interinidad por vacante o la modalidad contractual que proceda, en el momento de producirse la jubilación completa del trabajador sustituido o cese por cualquier causa, salvo que lo impida la normativa reguladora vigente.

3.- En los casos de los contratos de relevo suscritos en los supuestos de jubilación como medida de fomento de empleo al alcanzar el trabajador los 64 años de edad, cuando se suscriban con trabajadores que no provengan de las bolsas de empleo, se realizarán exclusivamente por un año de duración procediendo posteriormente a la cobertura de la vacante a través del sistema ordinario.”

El convenio contempla, por consiguiente, la novación a contrato de interinidad, o a la modalidad que proceda, de los contratos de relevo suscritos en supuestos de jubilación parcial al producirse la jubilación completa del trabajador sustituido, salvo que lo impida la normativa vigente.

A su vez, la Ley 9/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2013, disponía en el artículo 31.6 lo siguiente:

“Durante el año 2013 no se procederá a la contratación de personal laboral temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos del artículo 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, salvo casos excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, especialmente en la prestación de servicios esenciales, que no puedan ser atendidas mediante procesos de reestructuración de los efectivos existentes.”

Señala la Administración que la prohibición, con carácter general, de proceder a la contratación de personal laboral temporal durante el año 2013 exige que cualquier excepción a dicha medida impuesta por la Ley obtenga previa autorización del Departamento de hacienda y Administración Pública, una vez constatada la concurrencia de circunstancias excepcionales que justificarían la necesidad de la contratación.

Segunda.- En el supuesto planteado en el presente expediente de queja, consta que x estaba contratado en el Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte a través de contrato de relevo por jubilación parcial. Dicho contrato finalizaba el 26 de enero de 2013; si bien desde la Administración se le informó de que iba a ser novado conforme a lo previsto en el artículo 58.2 del Convenio Colectivo vigente, anteriormente transcrito.

Señala la Administración que el Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte solicitó la autorización para la novación del contrato de x el 17 de enero de 2013. El Departamento de Hacienda y Administración Pública solicitó ampliación de la información facilitada, al objeto de determinar la existencia de causa suficiente que justificara la excepción a la aplicación de la norma general que impedía la contratación temporal durante el año 2013. Dicha ampliación de información fue remitida el 7 de marzo de

2013, y la contratación del interesado fue autorizada el 26 de marzo de 2013 por la Secretaría General Técnica del departamento de Hacienda y Administración Pública. No obstante, dado que el cese de x se había producido el 26 de enero, no fue posible la novación de su contrato, ya que se había extinguido la relación contractual previa que le unía a la Administración.

Entendemos que la Administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, dispone de potestades discrecionales para determinar la estructura y plantilla de personal necesaria para atender a la satisfacción del servicio público, atendiendo a las circunstancias económicas y financieras y de conformidad con los principios de eficiencia, eficacia, racionalidad y adecuación de los medios a los fines perseguidos. No corresponde a esta Institución pronunciarse sobre la oportunidad de proceder a la novación de un contrato temporal, como es el caso planteado, ya que dicha decisión compete a la Administración en función de dichas potestades. Es decir, nada podemos objetar si la no renovación del contrato se hubiese producido en función de criterios técnicos y de organización. No obstante, en el caso examinado parece plantearse un supuesto en el que se había justificado y autorizado la novación del contrato, si bien la misma no se produjo al haberse producido una dilación en la emisión del informe preceptivo.

Tercera.- La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece en el artículo 3 que *“las Administraciones públicas sirven con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Constitución, a la Ley y al Derecho.”*

A su vez, la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de

Aragón, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, establece como principios de funcionamiento de la Administración autonómica, entre otros, los de eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, eficiencia en la asignación y en la utilización de los recursos públicos, responsabilidad por la gestión pública, y racionalización y agilización de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión.

En el supuesto planteado en el presente expediente de queja, el retraso en la tramitación del procedimiento de justificación de la necesidad de proceder a la novación del contrato de relevo en el Departamento de Obras Públicas Urbanismo y Transporte, ha producido un perjuicio tanto a x, que no vio renovado su contrato de trabajo temporal, como al propio interés general, ya que un puesto de trabajo cuya cobertura se justificó como necesaria no fue cubierto.

En este sentido, consideramos oportuno sugerir a esa Administración que adopte el máximo celo en el respeto a los principios de eficacia, eficiencia y agilización de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, para evitar que el retraso en la tramitación de expedientes administrativos pueda producir perjuicio a intereses de los ciudadanos o al propio interés general.

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

El Departamento de Hacienda y Administración Pública debe velar por el respeto a los principios de eficacia, eficiencia y agilización de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, para evitar que el retraso en la tramitación de expedientes administrativos pueda producir perjuicio a intereses de los ciudadanos o al propio interés general.