

Expte.

DI-1081/2015-4

Excmo. Sr. Alcalde-Presidente
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA
Plaza del Pilar, 18
50001 Zaragoza

Zaragoza, a 6 de noviembre de 2015

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 16 de junio de 2015 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se hacía alusión al Acuerdo firmado entre el Ayuntamiento de Zaragoza y representantes sindicales el 15 de enero de 2015 por el que se estableció que para la gestión de las listas de espera para la provisión de puestos con carácter interino se adoptaba el siguiente criterio:

“En el caso de los aspirantes que se encuentren trabajando para el Ayuntamiento de Zaragoza en nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubriendo períodos vacacionales en servicios asistenciales, y por lo tanto desactivados, serán llamados si se produce la necesidad de cubrir una vacante existente o producida por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal.”

Al respecto, señalaba el ciudadano que el 18 de mayo empezó a aplicarse dicho Acuerdo. No obstante, únicamente se aplica a aquellos nombramientos producidos con posterioridad a la fecha de entrada en vigor, el 18 de mayo, y no para el conjunto de nombramientos de sustitución. Consideraba el interesado que dicho criterio de aplicación puede suponer un agravio comparativo, y que procedería que se aplicase a vacantes producidas a partir de la fecha de entrada en vigor, el 18 de mayo, pero que debería resultar aplicable a todos los nombrados en sustitución, independientemente del momento en que se produjo el nombramiento. Por ello, solicitaba que se adopte este criterio, extensivo de los derechos de los afectados, para la aplicación del Acuerdo.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Ayuntamiento de Zaragoza con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- La Administración dio contestación a la solicitud de información mediante escrito en el que se señalaba literalmente lo siguiente:

“Con fecha 4 de mayo del cte., se comunicó a través de la web municipal el acuerdo referente a la gestión de las listas de espera, así como su entrada en vigor que textualmente dice:

A partir del día 18 de mayo del cte , será de aplicación el acuerdo adoptado entre la Corporación y la representación Sindical, referente a la gestión de las listas de espera de la bolsa de empleo de este Ayuntamiento de Zaragoza, que textualmente dice:

"En el caso de los aspirantes que se encuentren trabajando para el Ayuntamiento de Zaragoza en nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubriendo periodos vacacionales en servicios asistenciales, y por lo tanto desactivados, serán llamados si se produce la necesidad de cubrir una vacante existente o producida por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal"

Así, todos aquellos aspirantes que a partir del día 18 de mayo del cte. sean nombrados en cualquier circunstancia de las que hace referencia el acuerdo anteriormente citado, (sustitución de bajas por enfermedad, maternidad o cubriendo periodos vacacionales en servicios asistenciales), de producirse una vacante, excedencia, acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal, en la misma categoría y lista de espera será llamado al objeto de ofrecerle ocupar la misma."

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- La Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el estatuto Básico del Empleado Público, señala en el artículo 10 que *"son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

- b) La sustitución transitoria de los titulares.*
- c) La ejecución de programas de carácter temporal.*
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.*

2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

...

5. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.”

La Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, se refiere en el artículo 19 al personal interino señalando que es aquel que “*por razones de necesidad y urgencia, en virtud de nombramiento, ocupa puestos de trabajo vacantes que corresponden a plazas de funcionarios en tanto no sean provistas por éstos. También podrán ocupar, provisionalmente, puestos de trabajo en sustitución de funcionarios que disfruten de licencias, o se encuentren en alguna situación con dispensa de asistencia, que otorguen derecho a la reserva de la plaza, mientras persistan tales circunstancias.*” Su selección “*se realizará mediante listas de espera derivadas de los procesos selectivos y listas*

supletorias de las anteriores en caso de inexistencia o agotamiento de aquellas. En los casos en que no existan o se agoten dichas listas y concurra una manifiesta urgencia en la provisión del puesto, esta cabrá efectuarla a través del Servicio Público de Empleo. En todo caso, quedarán garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.” El artículo 29 indica, a su vez, que “la selección del personal interino se realizará mediante valoración de méritos y, en su caso, superación de pruebas objetivas, en convocatoria pública de libre concurrencia.”

Por su parte, el Decreto 80/1997, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Aragón, regula el nombramiento de interinos en el Capítulo V. Señala el artículo 38 que *“con carácter general, se utilizará el sistema de confección periódica de “listas de espera” para cada Clase de Especialidad. A tal efecto, en las solicitudes para participar en los procesos selectivos para ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma, los aspirantes podrán manifestar su voluntad de acceder, en el caso de no superar las pruebas del proceso selectivo, a las listas de espera de la correspondiente Clase de Especialidad para una o más provincias. Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal de selección actuante procederá a confeccionar la lista de espera con todos aquellos opositores que, habiendo manifestado su voluntad de acceder a la misma y aprobado alguno de los ejercicios de la oposición, no hubieran superado el último con puntuación suficiente para obtener plaza de funcionario de carrera. El orden de los aspirantes en la lista de espera se establecerá según el número de ejercicios superados y la puntuación global obtenida en el conjunto de los mismos entre aquellos opositores que hubiesen superado igual número de ejercicios. En caso de empate en la puntuación obtenida por varios candidatos, se aplicarán para dirimirlo los*

criterios establecidos para la selección de los funcionarios de carrera... A medida que se produzcan vacantes cuya cobertura interina sea solicitada por los Departamentos, se llamará a los solicitantes que figuren en la lista de espera de la correspondiente provincia según el orden de puntuación obtenido. Si el candidato llamado no aceptara la plaza ofertada, causará baja en la lista de espera de forma definitiva, salvo que ya estuviera prestando servicios como interino o contratado laboral temporal en virtud de nombramiento anterior, en cuyo caso podrá permanecer en el mismo puesto de trabajo hasta que deba producirse su cese, pero conservará su lugar en la lista de espera a efectos de nueva llamada."

La normativa aplicable establece, por consiguiente, la necesidad de que se establezca un sistema de provisión de puestos con carácter interino ágil, que garantice el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, primando la elaboración de listas de espera a raíz de la celebración de procesos selectivos.

Segunda.- En desarrollo de sus competencias, el Ayuntamiento de Zaragoza aprobó la Instrucción de la Jefatura del Servicio de Personal, por la que se articularon los criterios para la gestión de la Bolsa de Empleo y la Selección y Cese de personal no permanente del Ayuntamiento de Zaragoza

Es objeto de dicha instrucción articular y refundir las reglas y criterios que deberán regir para la gestión de la "Bolsa de Empleo", y la selección y cese de personal no permanente del Ayuntamiento de Zaragoza, siendo de aplicación para la selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal.

La Instrucción establece el sistema de nombramiento tanto de

personal interino como laboral temporal, en primer lugar a través de bolsas de empleo; instrumento que queda integrado por las listas de espera según plaza/categoría y excepcionalmente por listas de espera para categorías y funciones no previstas en la plantilla municipal, para cuya gestión se seguirán idénticos criterios que los establecidos para las listas de espera previstas para cada plaza/categoría de la plantilla municipal. Las listas de espera derivada del último proceso selectivo de personal permanente “se elaborarán en función de la puntuación obtenida en los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Zaragoza para el acceso a plazas de funcionario de carrera o a puestos de trabajo de personal laboral permanente”, y se incluirán “a todos aquellos aspirantes que hubieran aprobado alguno de los ejercicios de la oposición.”

La instrucción prevé en segundo lugar la constitución/ampliación de una lista de espera mediante convocatoria pública de libre concurrencia, cuando no exista lista de espera o cuando se hubiera agotado la respectiva lista de espera derivada de un proceso selectivo de personal permanente o en su caso su ampliación potestativa. Para ello se establece la valoración de méritos, académicos y profesionales, previo el cumplimiento de una serie de requisitos, coincidentes con los exigidos para participar en las pruebas de acceso como funcionario de carrera de la escala que se trate o la exigida para integrarse en un puesto de trabajo de la plantilla laboral.

Por último, el apartado 7 de la Instrucción regula la gestión de las listas de espera. Según se indica, “cada una de las listas de espera tendrá un periodo de vigencia desde la finalización del proceso selectivo de personal permanente de la que deriva o de la convocatoria de libre concurrencia que se efectúe, hasta que finalice un nuevo proceso selectivo de personal permanente en la misma clase de plaza/puesto de trabajo, siendo fecha de referencia la del nombramiento por la Alcaldía Presidencia

de los nuevos funcionarios.” Señala la disposición expresamente que “el aspirante que haya sido objeto de nombramiento o contratación, una vez finalizada su prestación será colocado de nuevo en la lista de espera en la misma posición que tenía adjudicada originariamente.” Igualmente, se prevé que “los nombrados funcionarios interinos o los que hayan suscrito un contrato laboral temporal para el desempeño de determinadas funciones temporales propias de una plaza/categoría, tendrán derecho a ser llamados para cualquier otra oferta que surja si se encuentran incluidos en la correspondiente lista de espera siempre que está sea de otra plaza/categoría distinta a la que han sido nombrados o contratados.”

Tercera.- En este orden de cosas, consta que con fecha 15 de enero de 2015 el Ayuntamiento de Zaragoza alcanzó Acuerdo con los representantes sindicales conforme al cual se estableció expresamente lo siguiente:

“En el caso de los aspirantes que se encuentren trabajando para el Ayuntamiento de Zaragoza en nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubriendo períodos vacacionales en servicios asistenciales, y por lo tanto desactivados, serán llamados si se produce la necesidad de cubrir una vacante existente o producida por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal.”

No procede entrar a enjuiciar la oportunidad de dicho Acuerdo ni el grado en que contribuye a la agilidad en la gestión del sistema de provisión de puestos con carácter interino, ya que se ha adoptado en ejercicio de las facultades reconocidas a ese Consistorio, y no ha sido cuestionado. No obstante, procede que entremos a examinar el criterio adoptado para la aplicación del mismo, cara a evitar cualquier eventual vulneración de los

derechos e intereses afectados.

Así, con fecha 4 de mayo se publicó en la página web del consistorio el criterio adoptado para la aplicación del acuerdo. En concreto, se señalaba que *“a partir del día 18 de mayo del cte , será de aplicación el acuerdo adoptado entre la Corporación y la representación Sindical, referente a la gestión de las listas de espera de la bolsa de empleo de este Ayuntamiento de Zaragoza”*, anteriormente citado. Indica expresamente la comunicación publicada que *“todos aquellos aspirantes que a partir del día 18 de mayo del cte. sean nombrados en cualquier circunstancia de las que hace referencia el acuerdo anteriormente citado, (sustitución de bajas por enfermedad, maternidad o cubriendo periodos vacacionales en servicios asistenciales), de producirse una vacante, excedencia, acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal, en la misma categoría y lista de espera será llamado al objeto de ofrecerle ocupar la misma.”*

Por tanto, encontramos que el acuerdo conforme al cual se reconocía a los integrantes de la lista de espera para la provisión de puestos con carácter temporal que se encuentren trabajando para el Ayuntamiento de Zaragoza en nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubriendo períodos vacacionales en servicios asistenciales, -y que por consiguiente estaban desactivados en la lista-, el derecho a ser llamados si se produce la necesidad de cubrir una vacante existente o producida por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal, se aplica únicamente a los nombramientos producidos a partir de la entrada en vigor del acuerdo; esto es, el 18 de mayo del presente año.

A juicio de esta Institución, el criterio adoptado por ese Ayuntamiento para la aplicación del acuerdo puede resultar discriminatorio para aquellos

aspirantes que en el momento de entrar en vigor el mismo estaban desempeñando funciones en base a nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubrían períodos vacacionales en servicios asistenciales. Una interpretación extensiva de los derechos de los interesados parece aconsejar que la entrada en vigor del Acuerdo el 18 de mayo implique que éste sea aplicable para los casos en que los llamamientos para las coberturas de vacantes existentes o producidas por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal se produzcan con posterioridad al 18 de mayo, pero que dicho llamamiento sea extensible a todo el personal incluido en la bolsa y desactivado al integrar el colectivo al que se refiere el Acuerdo. Determinar que el Acuerdo únicamente se aplica a los trabajadores desactivados en la bolsa cuyo nombramiento se haya producido con posterioridad a dicha fecha puede resultar una interpretación discrecional de la norma, adoptada en ejercicio de las facultades de auto-organización del consistorio; pero no podemos obviar que puede conducir a un agravio comparativo para el personal que podría beneficiarse de aquél pero cuyo nombramiento se produjo con anterioridad a su entrada en vigor.

Así, en ejercicio de la función de defensa de los derechos de los ciudadanos, individuales y colectivos, consideramos oportuno dirigirnos a ese Ayuntamiento para sugerir que se modifique el criterio de aplicación del Acuerdo firmado con los representantes sindicales el 15 de enero de 2015. Así, entendemos que procedería interpretar que todos los aspirantes que se encuentren trabajando para el Ayuntamiento de Zaragoza en nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubriendo períodos vacacionales en servicios asistenciales, y por lo tanto desactivados, deben ser llamados para la cobertura de vacantes por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal que se hayan producido con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo; es decir, el 18 de mayo de 2015.

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 Ayuntamiento de Zaragoza debe valorar la oportunidad de modificar el criterio de aplicación del Acuerdo firmado con los representantes sindicales el 15 de enero de 2015, interpretando que todos los aspirantes incluidos en la lista de espera que se encuentren trabajando para el Ayuntamiento de Zaragoza en nombramientos de sustitución de bajas por enfermedad o maternidad o cubriendo períodos vacacionales en servicios asistenciales debe ser llamados para la cobertura de vacantes por una excedencia, un acumulo de tareas o un nombramiento para un programa de carácter temporal que se hayan producido con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo; es decir, el 18 de mayo de 2015.