



JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202600008973

30 JUN 2026

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q25/1630/02

Sr. Alcalde-Presidente

Ayuntamiento de Alagón

Envío electrónico, destino ud. / ofic.:

L01500080 / O00020427

ASUNTO: Sugerencia relativa a provisión de plaza vacante de Oficial de Brigada, mediante atribución temporal de funciones de superior categoría, sin acudir a la Bolsa de trabajo.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 9-10-2025 se presentó una queja en esta Institución, en la que se formulaba una crítica a la actuación de la Corporación Local en materia de contratación de personal y, en concreto, lo siguiente:

«Soy trabajador del Ayuntamiento de Alagón (peón de oficios varios) y estoy en una bolsa para cubrir el puesto de Oficial de manera eventual (por bajas) y no se me ha respetado después de haberlo solicitado, dándole este puesto a alguien que ni siquiera está en dicha lista. Como verán en el documento adjunto, el Ayuntamiento contestó a mi solicitud diciendo (en otras palabras) que acudiría a dicha bolsa cuando fuese necesario....».

Acompaña un escrito dirigido al Ayuntamiento de 4-08-2025 en el que solicita *«otorgar la categoría de oficial y abonar con efectos desde el 05/12/2024 las retribuciones correspondientes a tal categoría...».*

En este escrito relata que *«en fecha 03/12/2024 el Ayuntamiento ordena extinguir la relación laboral con el Sr. (...) por pasar a situación de Incapacidad Permanente Absoluta; el día 4 del mismo mes y año, según indica el Ayuntamiento, Don (...)*



solicita la movilidad del puesto de Oficial; el día 5 del mismo mes se dicta el Decreto de Alcaldía por el que se le atribuyen al Sr. (...) las funciones de Oficial de Brigada ahora indicando que existe la necesidad actual y urgente de proveer la vacante de la plaza de oficial para desempeñar su puesto en la brigada municipal».

SEGUNDO.- Admitida a supervisión la queja, se solicitó información al Ayuntamiento de Alagón.

TERCERO.- La Administración ha remitido el «*informe íntegro que se comunicó al promotor de la queja (...) el pasado mes de junio de 2025.*»

«PRIMERO. D. (...) es peón de este Ayuntamiento, personal laboral fijo desde el 17 de abril de 2023. Anteriormente, prestó servicios también como peón del 12 de noviembre de 2018 al 16 de abril de 2023, como personal laboral temporal.

SEGUNDO. El Ayuntamiento de Alagón tiene reflejadas en la Relación de Puestos de Trabajo tres plazas de OFICIAL, calificadas en el subgrupo C2, con un complemento de puesto de trabajo nivel 16. Dichas plazas ya se contemplaron en la aprobación inicial de la RPT por acuerdo del pleno de 29 de septiembre de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 266, el 19 de noviembre de 2022.

En dicho momento, una de las tres plazas ya se encontraba vacante y sin personal laboral temporal que la cubriera. Las otras dos, eran ocupadas por personal laboral temporal. En la plantilla de personal, las tres eran reflejadas como “vacantes”.

TERCERO. D. (...) participó en el proceso selectivo para la provisión de las plazas de personal, funcionario y laboral, del Ayuntamiento de Alagón, incluidas en la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal del año 2022, mediante el sistema de concurso, en dos plazas de OFICIAL, convocadas mediante Decreto de Alcaldía nº 1934/2022, de 21 de diciembre, rectificado por Decreto de Alcaldía nº 24/2023, de 12 de enero.

Finalizado el proceso selectivo, se procedió a contratar a los dos aspirantes que habían superado el mismo, D. (...) y D. (...) y en el punto tercer del Decreto de Alcaldía nº 1003/2023, de 12 de julio, se aprobó la bolsa de trabajo para una vigencia de cuatro años, pudiendo prorrogarse por plazo máximo de uno, en la cual D. (...) ocupa la primera posición.

CUARTO. El 8 de noviembre de 2023, el trabajador municipal realizó una solicitud con nº de registro 2023-E-RC-3530 en la que manifestaba: “Por la presente, yo (...) solicito ante este Ayuntamiento durante el tiempo que esté vacante (por estar de baja médica en este momento) el puesto de oficial de 1ª, al estar el siguiente en la lista para ocuparlo.”

En ese momento, D. (...) se encontraba de IT de larga duración.



JUSTICIA DE ARAGÓN

Por parte del Ayuntamiento, se da respuesta a través del registro de salida 2023-S-RC3337, el 29 de noviembre, comunicándole "...que, actualmente, el Ayuntamiento no tiene la intención de sustituir al Oficial que se encuentra en situación de incapacidad temporal.

Si, por alguna circunstancia, en un futuro, se quisiera proceder a la sustitución, se realizará por los cauces establecidos, acudiendo a la Bolsa de trabajo en vigor y, por tanto, realizando el llamamiento a los aspirantes incluidos en ella."

QUINTO. En sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno Local, celebrada el 12 de febrero de 2024, se aprobó la Oferta de Empleo Público 2024. Fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 40, el 19 de febrero de 2024.

Dicha oferta, incluía una plaza vacante de Oficial por turno de Promoción Interna, de subgrupo C1, Nivel 16.

Con fecha 20 de junio de 2024, se comunicó a D. (...), peón de la brigada municipal la información anterior y lo siguiente: "siendo que usted ya realiza de manera voluntaria y habitual las funciones del puesto de trabajo objeto, y al tratarse de un caso excepcional para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario, se ha creído conveniente acudir a la opción de la movilidad funcional regulada en el artículo 38 del Convenio Colectivo de este Ayuntamiento."

Así pues, mediante Decreto de Alcaldía nº 1080/2024, de 24 de junio, se ordenó atribuir con carácter temporal las funciones del puesto de Oficial de Brigada a D. (...), personal laboral fijo y peón de este Ayuntamiento desde el 1 de julio de 2024, con una duración máxima de un año.

SEXTO. Mediante Decreto de Alcaldía nº 1091/2024, de 25 de junio se aprobaron las bases de la convocatoria para la provisión de la plaza vacante de encargado de brigada, personal laboral del Ayuntamiento de Alagón, mediante el sistema de concurso oposición y turno de promoción interna; las cuáles se publicaron en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 150, el 2 de julio de 2024.

Dicho proceso selectivo fue superado por D. (...), ordenando su contratación como encargado de brigada a través del Decreto de Alcaldía nº 1753/2024, de 5 de septiembre y la finalización del contrato de oficial que venía ocupando anteriormente, con efectos del 5 de septiembre de 2024.

SÉPTIMO. Visto el Decreto de Alcaldía nº 2631/2024, de 3 de diciembre por el que se toma razón del paso a situación de incapacidad permanente en grado de ABSOLUTA, no revisable y que no permite reserva de puesto de trabajo, de D. (...), y se ordena extinguir la relación laboral con dicho trabajador público con efectos del 10 de julio de 2024, tal y como se notificó por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social el 31 de octubre de 2024.



JUSTICIA DE ARAGÓN

OCTAVO. El 4 de diciembre de 2024, D. (...), peón del Ayuntamiento de Alagón solicita, por registro de entrada nº 2024-E-RE-3328, la movilidad funcional de peón a oficial.

D. (...) es peón de este Ayuntamiento, personal laboral fijo desde el 17 de abril de 2023.

Anteriormente, prestó servicios también como peón del 25 de junio de 2018 al 16 de abril de 2023, y del 8 de enero al 7 de junio de 2018, como personal laboral temporal.

En referencia a la petición del trabajador municipal, esta técnico, suscribe un informe de fecha 5 de diciembre, en el que se hacen las siguientes referencias:

“FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. El artículo 38 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Alagón, establece:

“En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

- a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.*
- b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.*
- c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.*

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación al representante de los funcionarios, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año, transcurrido el cual y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.”

Este procedimiento tiene lugar por la existencia de la vacante de Oficial en la Brigada Municipal, al finalizar la contratación laboral con el actual empleado.



JUSTICIA DE ARAGÓN

SEGUNDO. La atribución temporal de funciones queda delimitada por una serie de requisitos:

- Esta medida supone una excepción a la regla general del desarrollo de las funciones propias del puesto ocupado. Solo cabe hacer uso de esta potestad cuando se justifique adecuadamente o suficientemente, la concurrencia de los supuestos referidos en las normas de aplicación.*
- Esta medida está limitada a la necesidad coyuntural a la que se trata de atender, delimitando los plazos de asignación. Carácter puntual y delimitado en el tiempo.*
- Adecuación de las tareas o responsabilidades que se asignan con el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala a la que pertenece el funcionario afectado.*
- El funcionario permanece en su puesto, pero se le atribuyen o acumulan temporalmente funciones diferentes a la de su puesto.*
- El funcionario sigue percibiendo las retribuciones de su puesto, con las indemnizaciones que procedan.*

TERCERO. Dado que el trabajador cumple con los requisitos académicos necesarios, venía ejerciendo funciones superiores a las correspondientes a su puesto de trabajo como peón, considerándose el más apto para ejercer las funciones correspondientes y ha presentado solicitud, se considera el más adecuado para la movilidad, razón por la que no se ha dado publicidad al resto de trabajadores de su misma categoría.

CUARTO. El desempeño efectivo de funciones correspondientes a otro puesto debe dar lugar a una indemnización a favor del trabajador que realice tales funciones por razón del principio que prohíbe el enriquecimiento injusto de la Administración, siempre que haya existido algún acto en que se le encomienden tales funciones, o, cuando menos, que dicha situación, siquiera, haya sido autorizada, consentida u ordenada por la vía de los hechos por un superior, que es lo que le habilitará para su prestación efectiva.

La atribución temporal de funciones en el ámbito local, sólo puede compensarse, a través de un complemento de productividad; ya que el mismo es un concepto retributivo de carácter subjetivo dirigido a retribuir las especiales circunstancias que se den en un determinado funcionario, como son, según lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, sin vinculación objetiva al puesto de trabajo. Responde a circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y sin que las cuantías asignadas durante un período de tiempo puedan originar ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. (...)"



JUSTICIA DE ARAGÓN

Con la misma fecha, 5 de diciembre, se dicta Decreto de Alcaldía nº 2656/2024 por el que se atribuyen con carácter temporal las funciones del puesto de Oficial de Brigada, a D. (...) comenzando el mismo día 5 y con una duración máxima de un año.

De todo ello, se dio traslado a la representación sindical.

NOVENO. Respecto a la fiscalización previa, se trata de una resolución para la cuál no se realizó dicho trámite por no estar recogida la movilidad funcional dentro del Anexo del Acuerdo Plenario por el que se establece un régimen de fiscalización e intervención limitada previa de requisitos básicos del Ayuntamiento de Alagón, de fecha 18 de septiembre de 2019.

De manera análoga sucedió en la movilidad funcional de D. (...) explicada en el punto quinto de este informe, la cual tampoco fue sometida a fiscalización previa.

Las nóminas, y por tanto, la productividad incluida en ellas a ambos trabajadores municipales por la que se retribuye la Movilidad Funcional de acuerdo con el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Alagón y las bases de ejecución para el año 2025, son fiscalizadas de manera mensual de manera favorable y sin observación alguna por parte de la Intervención General de esta entidad.

DÉCIMO. Las plazas vacantes reflejadas en los puntos cuarto y quinto de este informe, cuyas funciones están realizando a través de movilidad funcional D. (...) y D. (...), fueron incluidas en la Oferta de Empleo Público 2025, aprobada en sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local, celebrada el 30 de enero de 2025 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 34 el 12 de febrero de 2025.

Posteriormente, y con fecha 13 de mayo de 2025, se aprobó mediante Decreto de Alcaldía nº 1136/2025, la convocatoria para la provisión de las tres plazas vacantes de OFICIAL, personal laboral del Ayuntamiento de Alagón, correspondiente al Grupo C, Subgrupo C2, Nivel Complemento de Puesto de Trabajo 16, mediante el sistema de concurso oposición y turno de promoción interna.

Actualmente, la convocatoria está en proceso y la celebración de la fase de oposición está prevista para el 27 de junio de 2025.

Como información relevante para este informe, D.(...), D.(...) y D.(...) forman parte de los aspirantes admitidos en dicho proceso selectivo.

UNDÉCIMO. La movilidad funcional o atribución de funciones de mayor categoría, se encuentra recogida en diferentes normas del ordenamiento jurídico español, tanto en el ámbito del personal funcionario como del personal laboral.

En el caso objeto de este informe, nos ocupa la perspectiva del personal laboral.



JUSTICIA DE ARAGÓN

La movilidad funcional está regulada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, concretamente en el artículo 39: “1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.”

Además, se encuentra establecida en el artículo 38 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Alagón, en los términos indicados en el punto octavo de este informe.

CONCLUSIONES

A la atención de todos los antecedentes expuestos anteriormente, se procede a dar respuestas a las preguntas planteadas por D. (...) en su instancia de 28 de mayo de 2025:

“¿Por qué se otorga la categoría de Oficial a una persona que NO está incluida en la bolsa creada para ello el 31/05/2023?

¿Por qué se concede dicha categoría cuando anteriormente yo la solicité CUMPLIENDO CON TODOS LOS REQUISITOS (titulación entregada en fecha y forma) y contestando el Ayuntamiento lo siguiente? "Si, por alguna circunstancia, en un futuro, se quisiera proceder a la sustitución, se realizará por los cauces establecidos, acudiendo a la Bolsa de trabajo en vigor y, por tanto, realizando el llamamiento a los aspirantes en ella" (último párrafo referido).

A lo anteriormente expuesto, añado nuevamente mi solicitud de dicha plaza de Oficial, hasta que sea cubierta, puesto que SI cumplo con los requisitos al haber quedado en la actualidad primero en dicha bolsa y estar libres según decretos 2631/2024 y 1753/2024.”

Tanto en los Decretos de Alcaldía nº 1080/2024 y nº 2656/2024, la decisión de acudir a la movilidad funcional ha estado basada en los principios de eficacia y de servicio objetivo a los intereses generales recogidos en el artículo 103 de la Constitución Española, que impone a la Administración la obligación de organizar sus recursos humanos de la manera más eficiente posible, pero con sometimiento pleno a la legalidad, a la ley y al derecho.

A su vez, se atiende al principio de eficiencia en la utilización de recursos públicos, tal y cómo se recoge en el artículo 3.1.c de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, que obliga a las Administraciones a gestionar sus medios personales y materiales con la máxima racionalidad y adecuación a los fines públicos.



JUSTICIA DE ARAGÓN

Además, el Ayuntamiento tiene potestad de organización de sus propios órganos y capacidad de autoorganización, que incluye la gestión del personal, tal y como otorga el artículo 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

La movilidad funcional, como ya se ha indicado previamente, está regulada en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 38 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Alagón.

Esta posibilidad se configura como una herramienta de gestión interna, que respeta los derechos del trabajador y a la vez, cumple con las garantías y requisitos establecidos en la legislación y convenio aplicables.

Optar por la movilidad funcional en lugar de contratar temporalmente a un nuevo trabajador municipal para atender necesidades concretas —como en estos casos, durante un año o menos tiempo— supone una solución organizativa más eficaz y económica.

Esta medida permite aprovechar mejor el personal ya existente en la plantilla, evitando los gastos derivados de nuevas contrataciones, como salarios, seguros sociales, tiempo de preparación del expediente...etc.

Desde el Ayuntamiento de Alagón, esta ha sido la única motivación que ha fundamentado la elección entre una alternativa y otra.

Es lo que se informa a los efectos oportunos.»

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Objeto de la queja.

El interesado critica que la Administración haya optado por el sistema de movilidad funcional o atribución temporal de funciones de mayor categoría a un empleado – Peón- , para la provisión de una plaza vacante de Oficial de la brigada, en lugar de acudir a la bolsa de trabajo de Oficial.

La Administración se remite a la regulación de la atribución de funciones de superior categoría en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 38 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Alagón; señala que la decisión de acudir a dicha figura está basada en los principios de eficacia y de servicio objetivo a los intereses generales (artículo 103 CE), principio de eficiencia en la utilización de recursos públicos (artículo 3.1. c Ley 40/2015 de 1 de octubre), así como la potestad de organización y capacidad de autoorganización que incluye la gestión de personal.



JUSTICIA DE ARAGÓN

SEGUNDA.- Provisión temporal de plaza vacante de Oficial sin acudir a la bolsa de trabajo existente de dicha categoría.

Para abordar la cuestión de la adecuación del sistema elegido para la provisión de la plaza vacante de Oficial de la brigada, resulta necesario partir de la normativa reguladora del acceso del personal laboral al empleo público.

El Decreto Legislativo 5/2025, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), recoge como fundamentos de actuación de la Administración el sometimiento pleno a la ley y al derecho y los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública y en la promoción profesional (artículo 1), siendo de aplicación al personal laboral que presta servicios en las administraciones de las Entidades Locales (artículo 2).

El artículo 11, relativo al personal laboral, señala:

«Artículo 11 Personal laboral

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.»

El artículo 55 del EBEP, con carácter básico, recoge los principios rectores del acceso al empleo público:

«Artículo 55 Principios rectores

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación: a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases. b) Transparencia. c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección. d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección. e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las



JUSTICIA DE ARAGÓN

funciones o tareas a desarrollar. f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.»

El EBEP, en sus artículo 78 y 83, se refiere a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo:

«Artículo 78 Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

- 1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*
- 2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.*
- 3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos.*

Artículo 83 Provisión de puestos y movilidad del personal laboral

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Los procesos de selección del personal laboral temporal y provisión de puestos también han de regirse legalmente por los principios de igualdad, mérito y capacidad.»

Por su parte el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en su artículo 39 recoge la movilidad funcional en los términos reflejados en el informe de la Administración.

El Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Alagón del año 2014, BOP Zaragoza de 14-02-2014 (no consta denuncia del mismo) en su Capítulo VII «Acceso, Promoción y Formación del Personal» establece que la aplicación del convenio se realizará respetando lo dispuesto en el EBEP.

Los artículos 33 y 38 señalan:

«Art. 33. Procedimiento de cobertura de plazas. Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:



JUSTICIA DE ARAGÓN

1. *Ordinario. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato fijo, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.*
2. *Especial. Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos: a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que este mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo. b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un período que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores. c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos. Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. **Para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de un año, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.»***

«Artículo 38.Movilidad funcional.

*En **casos excepcionales** y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:*

- a) *Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.*
- b) *Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.*
- c) *Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.*

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación al representante de los funcionarios, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año, transcurrido el cual y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se



JUSTICIA DE ARAGÓN

procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.»

Al margen de que el Convenio colectivo recoja la figura de la atribución temporal de funciones para casos excepcionales, en el presente caso, parece que la preferencia de la Administración por la utilización de esta figura para proveer plazas vacantes de Oficial pudiera no estar justificada desde la óptica del derecho a la igualdad de los empleados públicos en la selección y provisión de los puestos de trabajo, sin discriminación, si tenemos en cuenta los siguientes datos:

1º.- Los procesos de selección de personal laboral temporal se rigen por el derecho a la igualdad y los principios de mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2º.- El Ayuntamiento convocó un proceso selectivo para la provisión con carácter fijo de plazas de Oficial, incluidas en la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal y formación de bolsa de trabajo, acorde con los principios constitucionales de acceso al empleo público.

A resultas de ese proceso selectivo, confeccionó y aprobó en julio de 2023, con una vigencia de 4 años y posibilidad de prórroga por un año más, una Bolsa de trabajo de personal temporal, categoría de Oficial.

El promotor de la queja, personal laboral fijo con categoría de Peón, ocupa la primera posición en dicha Bolsa, según reconoce la Administración, tras haber participado en el proceso de selección sin obtener plaza de Oficial.

3º.- El 8-11-2023, ante una situación de incapacidad temporal de larga duración de un Oficial de la brigada, el promotor de la queja interesó ocupar su plaza por figurar en la primera posición de la Bolsa de Oficial.

La Administración rechazó la solicitud el 29-11-2023, indicando que cuando decidieran la sustitución del Oficial acudirían a la Bolsa: *«Si, por alguna circunstancia,... se quisiera proceder a la sustitución, se realizará por los cauces establecidos, acudiendo al a Bolsa de trabajo en vigor y, por tanto, realizando el llamamiento a los aspirantes incluidos en ella».*

4º.- El 3-12-2024 se produjo la extinción de la relación laboral del Oficial de la brigada, por incapacidad permanente absoluta.



JUSTICIA DE ARAGÓN

El 4-12-2024 otro trabajador del Ayuntamiento, personal laboral fijo con categoría de Peón, solicitó la movilidad funcional de Peón a Oficial, siendo autorizada por Decreto de Alcaldía, del día siguiente, 5-12-2024.

Este procedimiento de atribución de funciones de superior categoría tiene lugar por la existencia de la vacante de Oficial en la brigada, al finalizar la contratación laboral con el empleado que la ocupaba, según se reconoce literalmente en el informe de la Administración.

Existiendo plaza vacante de Oficial, parece razonable exigir una cumplida motivación para no acudir al sistema de llamamiento de los integrantes de la Bolsa de trabajo confeccionada tras proceso selectivo de personal laboral fijo, que responde a los principios constitucionales de acceso al empleo público. Motivación conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 a) y c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Ese llamamiento a los integrantes de la Bolsa es el sistema de provisión de plazas que el Ayuntamiento consideró procedente cuando el promotor de la queja solicitó ocupar la plaza de Oficial, en noviembre de 2023 pero que no ha aplicado en diciembre de 2024, sin que conste, salvo error, justificación suficiente del cambio de criterio de la Administración.

5º.- Los argumentos del Ayuntamiento para decantarse por el sistema de atribución temporal de funciones de superior categoría son genéricos, una referencia a las previsiones legales sobre la actuación de la Administración conforme a los principios de eficacia y eficiencia, potestades de autoorganización y discrecionales, que no parecen suficientes para fundamentar, de forma objetiva y razonable, la elección del sistema de provisión de la plaza vacante.

Lo mismo sucede con la afirmación de que es la solución organizativa más eficaz y económica, que evita gastos de nueva contratación, salarios y seguros sociales. De hecho en el informe de la Administración se recoge que el sistema elegido está excluido de control financiero, bastando con aprobación de las nóminas mensuales del trabajador beneficiado con la adjudicación de funciones superiores, lo que resta transparencia a la elección y utilización del mismo desde el punto de vista del control del gasto público.

6º.- La utilización del sistema de movilidad funcional o atribución de funciones de superior categoría no ha venido precedido de convocatoria pública, y el resto de trabajadores de la misma categoría de peón no han tenido oportunidad de acceder a las funciones de mayor categoría de Oficial. De hecho, la propia Administración



JUSTICIA DE ARAGÓN

reconoce que «(...)no se ha dado publicidad al resto de trabajadores de su misma categoría».

En atención a la necesidad de aplicación del principio constitucional de igualdad (artículo 14 CE), relacionado con la interdicción de la arbitrariedad (artículo 9 CE), en la selección y provisión de plazas de personal laboral, se efectúa Sugerencia sobre este asunto para su consideración por parte del Ayuntamiento de Alagón.

III.- RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, se sugiere al Ayuntamiento de Alagón que, de conformidad con lo establecido en el contenido de la presente resolución, para la selección y provisión con carácter temporal de plazas de personal laboral, se acuda a sistemas, incluso previamente previstos y aceptados como forma de actuación habitual, en los que queden garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad de los posibles interesados y el de publicidad, con motivación específica, en su caso, de cualquier decisión administrativa en contrario.

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

En Zaragoza, a 29 de junio de 2026



Concepción Gimeno Gracia
Justicia de Aragón