



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202100009530

20 OCT 2021

REGISTRO DE SALIDA

**Exp: Q21/1143/02**

**Sra. Alcaldesa-Presidenta**  
**Ayuntamiento de Sástago**  
sastago@dpz.es

**ASUNTO:** Sugerencia relativa a un proceso selectivo de personal laboral temporal del Ayuntamiento de Sástago.

### **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** En fecha 21 de junio de 2021, se registró una queja en la que, inicialmente, una señora exponía la existencia de diversos problemas de orden laboral surgidos durante su desempeño como monitora de tiempo libre en el Ayuntamiento de Sástago, para después criticar lo que se consideraban como unas innovaciones en las bases del reciente proceso selectivo (respecto a anteriores convocatorias) para la provisión de una plaza de monitor de tiempo libre de juventud y ludoteca y de creación de bolsa de empleo (en concreto, la previsión como méritos de determinados másteres y el establecimiento de un período de prueba).

**SEGUNDO.-** Admitida a supervisión la anterior queja, se acordó solicitar información al Ayuntamiento de Sástago para que informara sobre la cuestión planteada en la queja y, en particular, sobre las razones que habrían llevado a la Corporación a la incorporación de las novedades del proceso selectivo precitado.

**TERCERO.-** De modo diligente, la Sra. Alcaldesa ha aportado la siguiente información sobre el particular a que se contrae esta queja del siguiente modo:

*“PRIMERO.- En relación a la alusión por parte de la interesada a diversos problemas de orden laboral surgidos durante el desempeño de su trabajo como monitora de tiempo libre en el Ayuntamiento de Sástago, indicar que, a día de la fecha, en este Ayuntamiento no consta ningún antecedente relativo a la existencia de conflictos en este orden ni en ningún otro planteado por dicha trabajadora.*

*SEGUNDO.- En cuanto a la alusión a la existencia de cambios o innovaciones en las bases del proceso selectivo, de referencia, señalar que las bases, junto con la convocatoria del proceso selectivo, se publicaron en el Boletín Oficial de la Provincia nº 137 de 18 de junio de 2021, sin que se haya producido ningún cambio o innovación posterior en las mismas.*



*Así mismo, indicar que la elaboración de dichas bases se ha llevado a cabo con escrupuloso respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, deben de regir todo proceso selectivo, valorando como méritos diversos títulos formativos relacionados directamente con las tareas a desempeñar, y que, por otra parte, y como puede comprobarse consultando el propio Boletín, son habitualmente valorados en procesos selectivos de similares características al aquí convocado.*

*De otro lado, idéntico fundamento cabe extraer con respecto al establecimiento de un período de prueba, cuya previsión es perfectamente posible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que, del mismo modo, se recoge de forma habitual en multitud de procesos selectivos convocados por otras Administraciones Públicas”.*

## II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**ÚNICA.-** La ciudadana que ha acudido a nuestra Institución ha criticado esencialmente que las bases de la convocatoria de una plaza de personal laboral temporal hayan variado respecto a lo que se estipulaba en la convocatoria anterior.

Frente a ello, la Corporación ha aportado al presente expediente un informe motivado en el que se ha defendido la introducción, en las nuevas bases, de los elementos que habían sido cuestionados por parte de la señora promotora de la queja.

Expuestos en estos términos la controversia, lo primero que debe decirse es que, a la hora de delimitar las bases de un proceso selectivo, la Administración cuenta con una cierta discrecionalidad y, por tanto, con un ámbito de libertad. Dicho margen de maniobra debe convivir con algunas restricciones en el ejercicio de esta potestad de configuración de las bases, si bien estos límites son esencialmente negativos, de manera que, por ejemplo, deban ser considerados improcedentes los méritos que sean extravagantes o ajenos al contenido funcional del puesto de trabajo. En este punto, resulta aplicable lo previsto en el art. 55.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, cuando prescribe la necesaria adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Por añadidura, deben respetarse los elementos reglados existentes en toda potestad administrativa, como son las reglas competenciales y procedimentales, así como deberá tenerse en cuenta la incidencia de los principios generales del Derecho. Finalmente, también se proscribire, a pesar de las obvias dificultades de prueba, la llamada “desviación de poder” (art. 48.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, en adelante, Ley 39/2015), esto es, el ejercicio de una potestad con una finalidad diferente de la prevista en el Ordenamiento jurídico (por ejemplo, fijar unas bases para favorecer o perjudicar a un candidato deliberadamente).



Con todo, dado que se ha afirmado que, en la convocatoria referida en la queja, se han producido dos modificaciones, ya reseñadas, respecto a convocatorias anteriores, parece lógico que, en el expediente correspondiente, deba existir, de ser así, una motivación que justifique tales cambios, de acuerdo con el tradicional deber de motivar las decisiones administrativas que supongan un cambio de criterio respecto a sus precedentes. Recuérdese a este respecto lo dispuesto en el art. 35.1 c) de la Ley 39/2015 cuando refiere que “serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho (...) los actos que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes”. Por añadidura, esta obligación de motivación se extiende también a los actos dictados en el ejercicio de potestades discrecionales, en aplicación del art. 35.1, i) de la Ley precitada.

Adicionalmente, merece la pena abordar alguna de las innovaciones existentes, según la queja de constante referencia. En efecto, en las bases se encuentra la previsión de un período de prueba; previsión de un período de prueba que, también para el personal laboral de la Administración, viene a aceptarse por la Jurisprudencia. Así, el actual Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo Ricardo BODAS [“Particularidades del régimen jurídico de los trabajadores en régimen laboral de las Administraciones Públicas”, en Gonzalo MOLINER TAMBORERO (Dir.), *La Administración pública como empresario. Aspectos laborales y sindicales. Convenio único para el personal al servicio de las Administraciones Públicas*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2000, p. 262] ha declarado:

*“Las Administraciones Públicas podrán pactar un período de prueba, cuando actúen como empleadoras laborales, en los términos previstos en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los convenios colectivos, en cuyo ámbito funcional se incardine”.*

De hecho, en fechas relativamente recientes, la Sala IV del Tribunal Supremo ha podido precisar, por ejemplo, que la decisión sobre la superación, o no, del período de prueba de un contratado laboral de la Administración, tras haber finalizado con éxito el correspondiente proceso selectivo, corresponde a dicha Administración y no al Tribunal o Comisión (Sentencia de 23 de enero de 2014, rec. 1181/2013).

Con todo, existe un elemento que quizá debiera valorarse por parte de la Corporación y que consiste en la prohibición de exigir tal período de prueba a quien hubiera realizado en el pasado las mismas funciones (art. 14.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). En este sentido, en el mismo trabajo del Magistrado Sr. Bodas se ha dicho que los pactos contractuales de fijación de un período de prueba “suelen declararse nulos, cuando haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, sea cual fuere la modalidad contractual, para la propia Administración pública” (“Particularidades..”, cit, pp. 262-263), lo que, en principio, deberá ser tenido en cuenta por parte de la Corporación que ocupa en este expediente la posición de Administración objeto de supervisión. A estos efectos, se ha podido localizar algún pronunciamiento reciente que se sitúa en esta dirección, como la



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de diciembre de 2016, rec. 692/2016.

En definitiva, esta Institución, más allá de la situación concreta objeto de la queja, considera oportuno sugerir al Ayuntamiento de Sástago que proceda a motivar, en el expediente de elaboración de las bases de una convocatoria, las razones que justificarían los elementos que son objeto de innovación respecto a anteriores procesos selectivos (en el supuesto de darse esta circunstancia). Asimismo, en caso de previsión de un período de prueba respecto al personal laboral de nuevo ingreso, deberá tenerse en cuenta, en lo que proceda, la prohibición de exigir tal período de prueba en el supuesto de haberse realizado las mismas funciones en el pasado para la Corporación.

### III.- RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, y en relación con la posible innovación de las bases de un proceso selectivo de personal laboral en relación con lo dispuesto en la convocatoria anterior, he resuelto SUGERIR al Ayuntamiento de Sástago:

- 1.- Que se proceda a motivar, en el correspondiente expediente administrativo, la oportunidad y conveniencia de las innovaciones existentes en las bases de los procesos selectivos, en caso de que estas innovaciones se produzcan en relación con lo dispuesto en anteriores procesos selectivos.
- 2.- Que, en caso de fijarse un período de prueba, se tenga en cuenta, en lo que proceda, la prohibición de exigir un período de prueba a quien hubiera desarrollado las mismas funciones con anterioridad para la Corporación.

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

En Zaragoza, a 20 de octubre de 2021



P.A. Javier Hernández García  
Lugarteniente del Justicia