



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202200005364

25 JUL 2022

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q22/353/02

Sra. Alcaldesa-Presidenta
Ayuntamiento de Fuentes de Ebro
ayuntamiento@fuentesdeebro.es

ASUNTO: Sugerencia relativa a algunas cuestiones referentes a la política de personal del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- El día 3 de marzo de 2022, se registró una queja en relación con la política de personal del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro, en la que se formulaban diversas críticas a concretas decisiones de la Corporación en este ámbito.

SEGUNDO.- Admitida a supervisión la anterior queja, se solicitó información al Ayuntamiento de Fuentes de Ebro, que remitió un informe y una prolija documentación sobre el particular.

En concreto, en el informe, por lo que se refiere a hechos ocurridos a partir de 2021, se expuso lo que sigue:

«Con fecha 7 de junio de 2021 se presentó oferta de empleo de MONITORA DE TIEMPO LIBRE AGOSTO. Un contrato realizado fecha 7/06/2021 por haberse agotado la bolsa de empleo de monitores de tiempo libre de fecha marzo 2019, cuya copia se adjunta como ANEXO XLIX.

Con fecha 16 de marzo de 2021 se presentó oferta de empleo para contratar una AUXILIAR ADMINISTRATIVO PARA SERVICIOS SOCIALES, hasta la resolución de la bolsa de empleo de auxiliar administrativo de fecha octubre de 2021, cuya copia se adjunta como ANEXO LI.

Con fecha 18 de marzo de 2021, se publicaron las BASES que han de regir la convocatoria para la selección de cuatro plazas de Socorristas para las piscinas municipales, en régimen de derecho laboral y con carácter temporal, fue resuelta a favor de D (...).



Con fecha 4 de mayo de 2021, se publicaron las BASES que han de regir la convocatoria para la formación de una bolsa de trabajo para los distintos puestos existentes de auxiliar administrativo, con funciones burocráticas, grupo C2, para cubrir una excedencia voluntaria del puesto de auxiliar administrativo del Servicio Social de Base de la agrupación del Ayuntamiento de El Burgo de Ebro, Fuentes de Ebro y Mediana de Aragón, cuya copia se adjunta como ANEXO LIII.

Con fecha 28 de octubre de 2021, se publicaron las BASES para la creación de una bolsa de trabajo para personal laboral temporal de limpieza de edificios municipales, Colegios y Centro de Salud, cuya copia se adjunta como ANEXO LIV.

Con fecha 10 de marzo de 2022, se publicaron las BASES que han de regir la convocatoria para la selección en régimen de personal laboral temporal de cuatro plazas de socorristas para prestar sus servicios en las piscinas municipales de Fuentes de Ebro durante la temporada de verano de 2022 (desde el 1 de junio al 18 de septiembre, ambos inclusive). Cuya copia se adjunta como ANEXO LV.

SEGUNDO.- A raíz de la publicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se regula la modificación de determinadas Leyes como, entre otras, el Estatuto Básico del Empleado Público o la Ley General de Seguridad Social, como medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones públicas.

Esto conlleva que en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, como la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, en su art. 23-uno-1 regula que a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá en el Sector Público, la incorporación de nuevo personal, (ANEXO LVII) y así en sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, hasta llegar a las más recientes en la que se permite una tasa de reposición del 110 % de los Empleados Públicos, lo que conlleva que solo se pueden convocar plazas por motivos de jubilación.

Así mismo, las ofertas de empleo al INAEM o SEPE (Servicio de empleo Público Estatal) han sido motivos de convenios entre el INAEM o el SEPE y la Corporaciones Locales para trabajadores desempleados o Planes Especiales Agrarios, para trabajadores desempleados del sector agrario.

Por todo ello, y ante necesidades puntuales, se ha procedido a publicar bolsas de empleo para cubrir estas necesidades como se puede ver en los distintos anexos.

TERCERO.- Por Resolución de Alcaldía de fecha 9 de diciembre de 2021, se aprobó Oferta Pública de Empleo publicada en el Boletín Oficial de la Provincial nº 285 de fecha 14 de diciembre de 2021, para una plaza de Arquitecto Técnico vacante en la plantilla de personal, por el sistema de concurso-oposición y dotada económicamente en los Presupuestos de la Corporación. Las bases que regirán la convocatoria de esa plaza se publicaron en el Boletín Oficial de la Provincia nº 76 de 4 de abril de 2022 (ANEXO LVIII). (...)



QUINTO.- En estos momentos se está preparando una Oferta de Empleo Público extraordinaria en cumplimiento de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público y que se aprobará y se publicará como dice en su art. 2.2 antes del día 1 de junio de 2022.

Posteriormente, la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en la Oferta de Empleo se realizará antes del 31 de diciembre de 2022 y la resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024, como dice el precitado artículo.

Para la articulación de los procesos selectivos, se garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad como señala el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre».

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- En la queja se ha hecho referencia, entre otros, a acontecimientos producidos hace más de un año desde su presentación y registro, lo que, en principio, impediría la labor de supervisión de esta Institución por imperativo legal y, en concreto, por lo dispuesto en el art. 14.3 de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, que reza así:

«3.- No podrán presentarse quejas cuando hubiere transcurrido el plazo de un año desde que el afectado pudo solicitar la intervención del Justicia».

Este dato normativo implica que las sugerencias que puedan formularse versen, en principio, sobre asuntos acaecidos a partir del año 2021.

SEGUNDA.- Entrando ya en algunas de las valoraciones críticas del señor promotor de la queja, debe decirse que se ha invocado la posible infracción del art. 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo que sigue, Real Decreto Legislativo 5/2015). Dicho precepto establece lo que, a continuación, se reproduce:

«1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.



3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos».

Este precepto debe interpretarse sistemáticamente con lo dispuesto en el art. 91 de la Ley de Bases de Régimen Local (también invocado en la queja), que se remite a la legislación básica general del siguiente modo:

«1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad».

Por tanto, en caso de convocarse alguna plaza de las características previstas en la regulación transcrita, debería ser objeto de previa aprobación una oferta de empleo público. Puede resultar útil a estos efectos traer a colación alguna declaración jurisprudencial, como la contenida en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 23 de mayo de 2006, en cuanto expresa que «(...) la mencionada Oferta de Empleo Público constituye un requisito previo y esencial de la convocatoria, esencialidad que ha de determinar necesariamente la nulidad de la convocatoria impugnada».

En consecuencia, desde esta Institución, debe efectuarse una Sugerencia sobre la aplicación de los preceptos relativos a la aprobación anual de las correspondientes ofertas de empleo público para el caso de que no se hubiera dado cumplimiento a los mismos.

TERCERA.- Un segundo grupo de problemas que merece alguna reflexión tiene que ver con los procedimientos de selección de personal laboral temporal, que, en ocasiones, se realizan por las Administraciones a través de los servicios públicos de empleo.

Para abordar esta cuestión, conviene partir del apartado 3 del art. 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, en el que se dice lo que sigue:

«3.- Los procedimientos de selección de 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».

Parece, por tanto, que, en la selección del personal laboral temporal, deberían conciliarse los principios de igualdad, mérito y capacidad con el de celeridad, si bien las consecuencias de este último principio deberían estar fundamentadas en razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia. Esta es la opinión del Magistrado del Tribunal Supremo D. Antonio Sempere Navarro (“La temporalidad en el sector público tras la Ley 20/2021, de 28 de diciembre”) cuando expresa que “también cabe entender que el precepto



apunta a que los métodos de selección de personal basados en la celeridad solo deben ponerse en juego cuando sea necesario y urgente, opción por la que aquí se apuesta”.

En esta dirección, viene a situarse la nueva regulación en materia de provisión de funcionarios interinos de la Administración autonómica, que se ha concretado en el Decreto 129/2020, de 23 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón. En el preámbulo de esta norma, se proclama que la nueva regulación pretende establecer un sistema de selección de interinos, «sin necesidad de recurrir a los servicios públicos de empleo más que de manera excepcional». Y, con la novedosa redacción del art. 38 del Decreto 80/1997, se prevén las llamadas «listas de espera extraordinarias, que se regulan del siguiente modo:

«3. Listas de espera extraordinarias.

En los casos en que no existan o se agoten las listas de los apartados anteriores y siempre que concurra una manifiesta urgencia en la provisión del puesto, está cabrá efectuarla a través del Servicio Público de Empleo previa autorización del órgano correspondiente que tenga atribuida la competencia para la convocatoria y gestión de listas de espera, que será confeccionada por localidad.

Los anuncios se publicarán en la página web del Gobierno de Aragón, en el espacio habilitado al efecto. En la selección quedarán garantizados, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, mediante la realización de pruebas selectivas que versarán sobre las materias contenidas en el temario en vigor para el acceso al Cuerpo, Escala o Clase de Especialidad».

Como se puede apreciar, la normativa reglamentaria que acaba de reflejarse establece una serie de limitaciones formales y materiales para cuando la Administración acude a las oficinas públicas de empleo a los efectos de reclutar funcionarios interinos. Podría valorarse, por la Corporación, si estas medidas pudieran extenderse también a la provisión del personal laboral temporal.

Siendo esto así, resultaría aconsejable que la decisión de acudir a las oficinas públicas de empleo como instrumento de selección de personal laboral temporal venga acompañada de una motivación específica. Asimismo, cabría estudiar la posibilidad de contar con algunas garantías adicionales, como la publicación en el tablón de anuncios y en la página web de la Institución correspondiente y la realización de alguna prueba o de una baremación de los méritos previamente especificados.

Por tanto, ha de efectuarse una segunda sugerencia que recoja lo manifestado sobre este asunto para su consideración también por parte del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

III.- RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto sugerir al Ayuntamiento de Fuentes de Ebro lo que sigue:

1.- Que, si procediere, se aprueben las correspondientes ofertas anuales de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el art. 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con carácter previo a las convocatorias de empleo público contempladas en dicho precepto.

2.- Que la decisión de acudir a los servicios públicos de empleo como instrumento de selección de personal laboral temporal debería venir acompañada de una motivación específica. Podría estudiarse, además, la posibilidad de contar con algunas garantías adicionales, como la publicación en el tablón de anuncios y en la página web de la Institución correspondiente y la realización de alguna prueba o de una baremación de los méritos previamente especificados.

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 22 de julio de 2022



**P.A. Javier Hernández García Lugarteniente
del Justicia**

Le rogamos que en las sucesivas comunicaciones que nos dirija sobre el asunto planteado, **haga mención al número de expediente** indicado en la parte superior de este escrito.