

*NOTA DE CONSULTA DEL DEPARTAMEN-
TO DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO
DE XXX SOBRE LOS SIGUIENTES
SUPUESTOS*

2018

DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO

Adjunto remito la Orden sobre las normas de selección, a fin de ver la posibilidad de su aplicación a los casos comentados.

El primero el de la baja por embarazo de riesgo, es la más urgente de cubrir, al tratarse de una funcionaria profesora de la que depende la formación en su especialidad de los alumnos del Conservatorio.

El segundo es el de la baja de otra funcionaria que ya lleva 11 meses en esa situación, sin que sepamos si se va a incorporar pronto o no. Y hay mucho trabajo pendiente en su departamento que se ha ido posponiendo a la espera de su vuelta, que no sabemos cuando se puede producir.

Y el tercer caso es de otra funcionaria que se encontraría en situación administrativa de servicios especiales, desconociendo la duración que tendría y que aunque sería dentro de poco, todavía no se ha producido.

CRITERIO DE LA OFICIALÍA

La vigente Ley de Presupuestos para 2016 (48/2015, de 29 de octubre), sigue manteniendo como ya hicieron sus precedentes limitaciones, cuando no prohibiciones en lo concerniente a las ofertas de empleo público, y en la contratación de personal, así lo establece para el presente ejercicio el art. 20 de la meritada Ley, cuando dispone, en su apartado 2º :Durante el año 2016 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Por tanto, en cuanto que el Ayuntamiento considere la provisión del puesto de profesora de música como necesidad urgente e inaplazable, al considerarlo como

prioritario y así lo fundamente adecuadamente en el expediente, no vemos inconveniente alguno en que se pueda proveer el puesto mediante nombramiento interino, toda vez que su provisión definitiva esta prohibida por el apartado 1º del mismo art. 20, en cuanto no se contempla esta categoría de puesto entre las excepciones cuya provisión permite el mencionado precepto.

Así, para la provisión del puesto deberá estarse a lo dispuesto en el art. 10 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 TREBEP, que establece las situaciones que permiten acudir a la figura del interino (entre otras la sustitución transitoria del titular), y que si bien viene referida a funcionario interino, consideramos es trasladable y aplicable al personal laboral, por cuanto no deja de tener condición de empleado publico (art. 8 TREBEP), y así, debemos empezar señalando que para las contrataciones de personal laboral temporal y funcionarios interinos el problema está en su sistema de selección, por cuanto no existe norma que lo regule. Así, el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), y el 91 de la misma al que se remite, sólo determinan las exigencias del respeto a los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, así como el de publicidad, si bien el apartado 2 del referido art. 10 TREBEP, dispone: La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Tampoco es posible solucionar el vacío Legal mediante la aplicación supletoria del artículo 35 del Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, ya que hace una remisión a los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas, criterios que en este caso habrán de fijarse por la Corporación, pues siempre que se garantice el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entra dentro de las competencias de la Administración/empresario la determinación del procedimiento a seguir.

Visto lo anterior, entendemos que para el supuesto al que nos referimos, una profesora del Conservatorio de Música, que se encuentra en baja por embarazo de riesgo, respecto de la que existe urgencia en proveer a su sustitución, al tratarse de una funcionaria de la que depende la formación en su especialidad de los alumnos del Conservatorio, reiteramos que solo con carácter excepcional y cuando sea urgente la necesidad de provisión temporal de un puesto de trabajo, como parece ser el caso, y no exista bolsa de trabajo, o cuando el desempeño del puesto requiera una idoneidad adecuada en razón de la especialidad de sus

funciones, la selección del candidato podrá realizarse valorando la formación académica y profesional, la experiencia laboral y, en su caso, el resultado de una entrevista. En todo caso, el proceso selectivo se hará público, mediante anuncios en el tablón del Ayuntamiento, Internet (página web municipal) y Oficina Pública de Empleo, y así una no muy reciente Circular de la FEMP, de 19 de septiembre de 1984, señalaba, comentando la Resolución de 11 de septiembre de 1984 (referida a los interinos), que “se deja al arbitrio de la Corporación el método o fórmula idónea de la publicación requerida, habida cuenta del carácter de urgencia que en ocasiones puede tener la cobertura de la vacante producida”.

Por último, habremos de abordar la posibilidad de acudir a los Servicios Públicos de Empleo para seleccionar o preseleccionar al personal funcionario interino. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia nº 22, de 16 de enero de 2007, con apoyo en otra sentencia anterior del mismo Tribunal de 23 de septiembre de 2002, señala que una cosa es la menor intensidad en la exigencia de los requisitos, en comparación con la selección de los funcionarios de carrera, en aras de esa mayor agilidad, y otra bien distinta es su no exigibilidad, o resultar discriminatorios, como ocurre si recurrimos a este modo de selección, ya que impide la concurrencia de quienes cumpliendo el resto de condiciones no son desempleados o, aún siéndolo, no están inscritos en esa Oficina de Empleo. No obstante, el mismo Tribunal, en sentencia nº 879, de 19 de diciembre de 2005, admite que se acuda, en situaciones excepcionales (por razones de urgencia o dificultad para captar candidatos, reguladas en decreto territorial), y previa memoria justificativa, a los servicios públicos de empleo, a valorar en cada caso concreto. Concluye este Tribunal aduciendo que tales servicios son públicos y proporcionarán a la Administración que pretenda realizar el nombramiento un listado de personas que cumplan los requisitos para ello y demanden empleos de tal capacitación, lo que resulta un criterio objetivo y justificado en la necesidad de un urgente nombramiento de funcionario interino. En general, su uso, en los supuestos mencionados, no supone una vulneración del artículo 23.2 de la Constitución, sin perjuicio del control que pueda efectuarse en cada caso concreto en que se aplique. En los mismos supuestos, y para el Estado, lo viene a admitir el TSJ de Madrid, en sentencia nº 166, de 8 de marzo de 2007 y al respecto igualmente en que la OM/APU/1461/2002 contempla este recurso ya (apartado Tercero.4), aunque siempre de manera excepcional y por razones de plazos o dificultad para captar candidatos.

Tras todo lo expuesto, a nuestro juicio, la selección del personal interino o laboral temporal, de forma muy excepcional, podría realizarse solicitando candidatos a través de presentación de oferta genérica al servicio de empleo, sin olvidar la publicación de la convocatoria, al menos, en el tablón de anuncios y página Web

de la Corporación, debiendo aceptar por tanto las solicitudes que se presenten, además de los candidatos que remita la oficina de empleo y realizando un proceso selectivo aunque más ágil y sencillo que para puestos permanentes y reiterando que dicho procedimiento debe tener carácter excepcional y estar fundamentado en razones de urgencia, por lo que no puede convertirse en una práctica habitual.

Lo que antecede es predicable respecto del supuesto a que se refiere, no así en lo concerniente a los restantes supuestos planteados (sustitución de IT larga duración, ni de vacante por nombramiento para cargo con reserva de puesto), respecto de los que puede seguirse la sustitución por medio de funcionario interino, pero con procedimientos igualmente ágiles que garantizando el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se les de mayor publicidad, al no apreciarse especiales circunstancias de urgencia para su provisión.

En Badajoz, 2018

EL OFICIAL MAYOR