

**ASUNTO: POSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL DE MUY CORTA
DURACIÓN SIN PROCESO SELECTIVO .**

714/20

A

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de **XXXXX**, se emite el presente,

INFORME

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Constitución Española de 1978
- Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/1986, Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local (TRRL)
- Real Decreto Legislativo 5/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (TREBEP)
- Ley 13/2015 de la Función Pública de Extremadura (LFPEX)
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el 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.
- Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura

FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO.-

No ofrece duda alguna que la contratación del personal laboral por las AAPP requiere un previo proceso selectivo. O dicho de otra manera, el acceso de la función pública desde el exterior debe seguir los principios constitucionales y legales de todos consabidos. A saber:

Así nuestra Carta Magna regula en su Art. 103 que3. *“La ley regularáel acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”* . O el derecho fundamental a la igualdad del Art. 14 ó el art. 23.2 como *derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes*

Por su parte del TREBEP destacamos:

-Art. 1.3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación: b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional

Art. 55 sobre 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 funciones o tareas a desarrollar.*

f) *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.*

De modo similar a todo lo anterior lo regula la Ley 13/2015 LFPEX,

En cuanto a la legislación básica de régimen local, el Art.91 2.LBRL establece que *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.*

La selección del personal laboral temporal aparece con precisión en el Art. **el Art. 96 Ley 13/2015LFPEX :**

.1-La selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal se realizará mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El procedimiento de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal se regulará reglamentariamente y consistirá en la creación de listas de espera o bolsas de trabajo, pudiéndose acudir excepcionalmente al Servicio Público de Empleo de Extremadura.

2. Para ocupar un puesto de trabajo, el personal funcionario interino y el personal laboral temporal deberá reunir los requisitos generales para poder participar en los procesos selectivos previstos en el artículo 89 de la presente Ley y, en su caso, en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Por su parte hacemos mención de los reglamentos de ingreso tanto de la AGE como de nuestra comunidad autónoma:

-El Art. 30 del Decreto 201/95 señala que *3. Excepcionalmente, en caso de no existir aspirantes en Lista de Espera, y sea necesario y urgente la contratación laboral temporal de personal para cubrir determinados puestos o para realizar funciones o campañas muy específicas, el personal necesario se seleccionará a través de los sistemas que para cada caso se establezcan por la Consejería de*

Presidencia y Trabajo, debiéndose reunir los requisitos de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso para personal laboral fijo.

-Art. 35 R. D. 364/1995 Artículo 35. Contratación de personal laboral no permanente.1. Los Departamentos ministeriales podrán proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo, previo informe favorable de los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas.

En cuanto a la legislación básica de régimen local destacamos:

-el Art.91 2.LBRL establece que 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.

-El Artículo 103.El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.

-Art. 177 TRRL: 1. La selección del personal laboral se rige por lo establecido en el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

A parte de todo lo anterior no debemos olvidar los requisitos generales para poder participar en los procesos selectivos: nacionalidad española o de estado UE o nacionalidad extranjera para personal laboral, capacidad funcional, edad mínima de 16 años, titulación,,,,,

SEGUNDO.-

En conversación telefónica mantenida con el Ayuntamiento nos consultan sobre las consecuencias de incumplimiento de no celebrar procesos selectivo en contratos temporales. Amén de las posibles responsabilidades penales (en su caso) destacamos lo siguiente:

-Las contrataciones podrían impugnarse y ser anuladas por la jurisdicción contencioso-administrativa.

-La Disp. Adic. 43ª Ley 6/2018 LPGE: ***Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.***

*Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, **siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público**, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.*

*Dos. **Los órganos competentes en materia de personal** en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental **serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo.** Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.*

*Tres. **Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.***

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones.

CONCLUSIÓN

La contratación de personal laboral temporal necesita de un previo proceso selectivo para no vulnerar los principios constitucionales y legales de acceso al empleo público.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento de XXXXX advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz