

**ASUNTO: PERSONAL.**

Impugnación de bases de selección de coordinador administrativo. (contrato laboral temporal)

292/11

AA

INFORME

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ se emite el presente Informe, el cual no tiene carácter vinculante y cuyo ponente ha resultado ser el funcionario arriba indicado.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

En dicha petición de informe, figura como documentación que se acompaña las bases de selección y el recurso de reposición presentado contra dichas bases

II. LEGISLACION APLICABLE

- Constitución Española (CE)
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).



- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las AAPP y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/92)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Real Decreto Legislativo 1/1995 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Admón Gral del Estado (R.D. 364/95)
- Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, que aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Admón de la C. A. de Extremadura. (Decreto 201/95)

-

III. FONDO DEL ASUNTO:

INTRODUCCIÓN.

Según la R.A.E. "coordinar" tiene como acepción la de "Concertar medios, esfuerzos, etc., para una acción común". De la literalidad del puesto de trabajo ofertado mediante contrato temporal (coordinador administrativo) y trasladando el significado señalado al supuesto concreto, sería algo así como componer, ordenar o ajustar medios y empleados públicos con cometidos administrativos para esa acción común.

El puesto de trabajo así ofertado, estaría más bien relacionado con tareas o cometidos asignados a funcionarios que propios del personal laboral, como se desprende no sólo del nombre asignado al mismo, "coordinador administrativo", sino que el propio EBEP parece preferir la clasificación de puestos relacionados con tareas administrativas para personal funcionario en detrimento del personal laboral y así se deduce no solo, de su exposición de motivos cuando dice "*..sin bien por imperativo constitucional no puede ser éste- contratación de personal laboral- el régimen general de empleo público en nuestro país, ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el*

sector público...”, sino también del propio Art. 15.1 c) Ley 30/84, que actúa con carácter supletorio al hablar de puestos desempeñados por funcionarios y por laborales. Por otro lado, no hay nada expresamente regulado para la selección de personal laboral temporal en las AAPP, salvo lo referido a las listas de espera o bolsas de trabajo que se deben formar al seleccionar a los laborales fijos.

Con independencia de lo anterior y de las razones esgrimidas por la reclamante, así como otras que le pudieran asistir(que las hay), es preciso tener en cuenta, que la decisión del Ayuntamiento de exigir esa titulación en las bases, encuentra a nuestro entender fundamentos para su justificación en:

a) La potestad de autoorganización y planificación del Art. 4 LBRL. La *planificación entendida como de RRHH y estructuración de los mismos (Art. 69 y 72 del EBEP-Por ejemplo, señala primero que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.)*. Manifestación de esas dos potestades es la discrecionalidad del Ayuntamiento (que no arbitrariedad) a la hora de exigir cierta titulación en las bases. Quien mejor conoce lo que se requiere de titulación para ejercer ese puesto de trabajo temporal, es el propio Ayto.

b) La autonomía local reconocida en el Art. 140 Constitución y en la propia Carta Europea de la Autonomía Local (Art. 4 *Alcance de la autonomía local*; Art. 6 *adecuación de las estructuras y de los medios administrativos a los cometidos de las EELL*. etc)

c) La discriminación positiva, así recogida en la STC 281/1993 la cual señala entre otras cuestiones que **"El derecho fundamental reconocido en el Art. 23.2 CE(dcho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, en relación con el Art. 14 de la misma) no es aplicable en los supuestos de contratación de personal laboral por parte de las AAPP,**

CONCLUSIÓN

Tanto los argumentos esgrimidos por la reclamante en su recurso de reposición (y otros que le pudieran asistir) como los mencionados en el presente informe en defensa del Ayuntamiento, están perfectamente justificados y son defendibles desde el punto de vista de la interpretación del derecho y, por



tanto, serían los tribunales, en su caso, quienes se tendrían que pronunciarse. No obstante lo anterior, de lo manifestado en el presente informe, el Ayto tiene base jurídica suficiente para no darle la razón a la reclamante en la contestación al recurso de reposición que debe hacer.

Este es el informe de la Oficialía Mayor, Departamento de Asesoramiento y Asistencia Jurídica Local, en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculante para el Ayuntamiento de _____ que en uso de sus competencias y de la autonomía reconocida constitucionalmente resolverá lo pertinente.

Badajoz, noviembre 2011