



A N U N C I O

DECRETO DE ALCALDÍA

Visto las necesidades urgentes, en relación con los conserjes-ordenanzas de la unidad de Cultura.

Visto el informe del Director del Centro de Cultura de fecha 24 de septiembre de 2024 (D.E. nº2024/37966).

Visto el informe del Asesor Jurídico de fecha 22/09/2023 según el cual:

"Primero.- No consta bolsa de empleo de personal laboral para el puesto de conserje.

Segundo.- Considerando lo establecido en el artículo 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local que 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."

Tercero.- Considerando lo establecido en el artículo 55 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, que establece:

"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."*

Cuarto.- Considerando lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece:

"1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista."

Quinto.- Considerando lo establecido en el artículo 20.Cinco de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que limita la contratación temporal en los siguientes términos:

"1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real



Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable".

Corresponde, por tanto, a las autoridades y órganos competentes de cada Administración la determinación de cuáles son esas necesidades urgentes e inaplazables, así como los sectores, funciones, categorías profesionales prioritarias, y los servicios públicos que, a los efectos que nos ocupan; pueden ser considerados «esenciales» para la Administración de que se trate, y de acuerdo con las circunstancias que se den en cada caso.

De esta manera, entendemos, que con carácter estrictamente excepcional cabría contratar al personal referido (siempre que exista la consignación presupuestaria suficiente) mediante la formalización de un contrato por acumulación de tareas, conforme se justifica en el informe del Director del Centro de Cultura, según lo dispuesto en el artículo 15.3 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.

Sexto.- Analizando la jurisprudencia parece desprenderse que puede admitirse la oferta genérica al Servicio de Empleo para solicitar candidatos, siempre y cuando se cumpla, además, con la publicidad de la convocatoria, como mínimo en el tablón de anuncios de la Corporación, así como la realización de algún tipo de prueba de selección que garantice la aptitud de los aspirantes o una mínima baremación de méritos previamente especificados, debiendo justificar siempre las razones de urgencia que motivan recurrir a este procedimiento de urgencia y la inexistencia de bolsa de trabajo de la misma categoría, por lo que este procedimiento debe ser siempre excepcional y no puede utilizarse como un sistema ordinario reglado, continuo y permanente, tal motivación deberá constar en el expediente, y en el caso concreto objeto de la consulta debe figurar que la baja es una situación sobrevenida e imprevisible, así como que no puede realizarse la selección mediante la constitución regular de una bolsa.



En este sentido, la Sentencia del TS de 7 de mayo de 2003 cita como Sentencia de contraste la Sentencia del TSJ C. Valenciana de 13 de enero de 2000, que confirma la declaración de nulidad de dos contratos de trabajo temporales por acumulación de tareas suscritos por los codemandados con una Entidad Local, sin que "tales contrataciones (...) fueran precedidas de convocatoria pública de concurso, oposición o concurso-oposición, ni de prueba alguna de selección con valoración de mérito y capacidad, sino únicamente de una oferta genérica al Instituto Nacional de Empleo".

Y la Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha de 12 de febrero de 1999 afirma que:

"...Resulta más que dudosa la legalidad de un procedimiento de selección, incluso para el establecimiento de listas de espera para contrataciones laborales de carácter temporal en la Administración Pública, que restrinja el acceso sólo a aquellos candidatos que figuren inscritos en las Oficinas de Empleo y únicamente por el concepto de demandantes de empleo . Los principios de publicidad , mérito y capacidad que consagra en el ámbito de la Administración Local el artículo 91.2 de la LBRL no admiten excepciones y por consiguiente la limitación del acceso a la Administración Pública incluso en la categoría de personal laboral de carácter temporal a aquellos que se encuentren inscritos en dichas Oficinas carece de justificación objetiva desde la óptica de aquellos principios (...) si bien es verdad que en las bases se indicaba -base tercera- que la presente convocatoria se realizará a través de oferta genérica a la Oficina del Instituto Nacional de Empleo también se decía que se publicará en el tablón de anuncios del edificio de la sede de la Diputación. Dicha base ha de interpretarse en el sentido más favorable a la efectividad de los expresados principios de mérito y capacidad de manera que la oferta a través de la Oficina de empleo no impide otro medio de participación que se facilita por medio de una publicidad en el tablón de anuncios de la Diputación, ciertamente mínima."



Séptimo.- En conclusión, ante una situación que se produce con carácter excepcional, en la que se acredite la urgente necesidad de provisión temporal de una plaza o puesto de trabajo, no existiendo bolsa de trabajo, la selección del candidato podrá realizarse valorando la formación académica y profesional, la experiencia laboral o el haber recibido formación y orientación y, si fuera procedente, el resultado de una entrevista, a través de la tramitación de la Oferta al Servicio Público de Empleo, siempre y cuando simultáneamente se publique con la apertura de un plazo de presentación de solicitudes en el tablón de anuncios del ayuntamiento y en la página web de la misma, admitiéndose a los candidatos que se presenten directamente.

Este procedimiento debe ser siempre excepcional y no puede utilizarse como un sistema ordinario reglado, continuo y permanente, tal motivación deberá constar en el expediente, justificando que es una situación sobrevenida e imprevisible, así como que no puede realizarse la selección mediante la constitución regular de una bolsa, y en cuanto a la urgencia, la necesidad de cubrir las ratios mínimas exigidas legalmente.

Tal es el parecer del funcionario que suscribe, que se somete a cualquier otro mejor fundado en derecho. La Corporación con su superior criterio decidirá."

Considerando lo dispuesto en el art. 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

RESUELVO

Primero.- Avocar la competencia para la contratación de 1 conserje para la Unidad de Cultura y Deportes, dado que por las fechas no se puede esperar a la siguiente Junta de Gobierno Local.

Segundo.- Ordenar que se realicen los trámites pertinentes para la contratación laboral, temporal por acumulación de tareas, con un plazo máximo de duración de 9 meses.

Tercero.- Presentar la oferta en la Oficina de Empleo de Haro



dependiente del Gobierno de La Rioja y publicar la oferta en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Cuarto.- Realizar la selección conforme a criterios de mayor experiencia laboral, formación profesional y formación académica, así como del resultado de una entrevista personal.

Quinto.- Dar traslado del presente acuerdo a los interesados, a los efectos oportunos.

Haro a 25 de septiembre de 2024
D.E: 2024/38317. Arch.: 2024/293 - 2 4 3. Dec.: 2024/8533
ALCALDESA PRESIDENTA