



Tras su admisión a trámite, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública mantiene en su informe que, de acuerdo con lo establecido en la disposición final cuarta, apartado tercero del EBEP, dado que no se ha dictado Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma, en Andalucía sigue vigente el artículo 31.2 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de dicha Administración; es decir, que continúa vigente el requisito de promocionar desde el subgrupo inmediatamente inferior.

Ante esta interpretación que sostiene la Administración de la Junta de Andalucía, consideramos que debe realizarse una interpretación más acorde con la finalidad que se propone el propio EBEP, en su exposición de motivos, en la que ya se indica que el objeto de la promoción interna no es otro que: *“no se limiten las oportunidades de quienes tienen interés y deseo de alcanzar con su dedicación y esfuerzo las mayores responsabilidades”*.

Por contra, en nuestra opinión, la interpretación que nos traslada dicha Administración se aleja de esa pauta interpretativa que señala el legislador, limitando con ello el derecho a promocionar de los empleados públicos, y más aún, en este caso, si tenemos en cuenta que desde que se publicó el EBEP, hace más de 18 años, está pendiente de su desarrollo normativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Así, tras al análisis de la Disposición transitoria tercera.3 en relación con la Disposición final cuarta.2 y el art. 18 del EBEP, puede colegirse, como ha hecho hasta el momento la doctrina jurisprudencial existente sobre la cuestión objeto de la presente queja, que la posibilidad de que los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida puedan promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B de acuerdo con lo establecido en el mencionado precepto legal, es una opción que el Estatuto Básico regula con carácter transitorio, hasta que se proceda al desarrollo normativo por las comunidades autónomas del art. 18, ya que de lo contrario dicha Disposición transitoria carecería de sentido y de toda lógica jurídica, bastando pues con esperar al desarrollo reglamentario que determina la Disposición final cuarta.

Por consiguiente, **cabe considerar, y así lo hace esta Institución, que el espíritu del legislador contenido en la referida Disposición transitoria no es otro que posibilitar la promoción interna en el ámbito de cada una de las Administraciones públicas**, facilitándoles la ordenación y la regulación de su función pública.

En apoyo de esta interpretación nos remitíamos, asimismo, a la fundamentación jurídica que se contiene en las Sentencias 1210/2019 de 18 de julio, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y 1664/2016 de 3 de marzo, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que tratan sobre recursos planteados en relación con el asunto objeto de la presente queja.

Finalmente, en aplicación de las normas y doctrina jurisprudencial referidas, **sugeríamos a la Administración Autonómica** que, en el caso del interesado, y extensiblemente a todos los supuestos en los que se dé la misma casuística, **procediera a la aplicación de la Disposición transitoria tercera, apartado 3 del EBEP hasta que se proceda a dictar las normas de desarrollo del art. 18 del mismo**, permitiéndose de esta forma la promoción desde el Subgrupo C1 al Subgrupo A1.

En su respuesta a la resolución formulada la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sigue manteniendo su interpretación inicial procediéndose al cierre de esta queja por discrepancia técnica.

1.5.2.5.3. La Bolsa de Trabajo como instrumento más efectivo para la cobertura de las necesidades temporales de acceso al empleo público

En el curso de la tramitación de la queja 17/4297, por la posible falta de transparencia en la gestión de la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Nerva, tras reiterar en varias ocasiones a esta Entidad Local la remisión del preceptivo informe y advertirle de las consecuencias de su falta de colaboración, en la respuesta que finalmente dirige a esta Institución nos comunica que dicho Ayuntamiento *“no dispone de Bolsa de Empleo para la contratación temporal de personal”*.

Ante estas circunstancias, y las disfunciones observadas en la cobertura de los puestos de trabajo municipales con carácter temporal, manifestamos al Ayuntamiento que, en cualquier organización prestadora de servicios, el empleo de los medios materiales adecuados y recursos humanos suficientemente preparados son una necesidad imprescindible para el eficaz cumplimiento de sus fines. Ello también es



trasladable a las organizaciones del sector público, como es el caso de las entidades locales que prestan servicios a los vecinos del municipio, y que, de acuerdo con lo establecido en el art. 69 del EBEP, también resultan obligadas a la planificación de sus recursos humanos a fin de posibilitar la eficaz prestación de los mismos.

En este contexto, a partir de la preceptiva aplicación de los principios constitucionales de acceso al empleo público previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la CE, la legislación vigente no establece un concreto procedimiento de selección para la contratación de personal laboral temporal, más allá de establecer la imprescindible sujeción a dichos principios de la convocatoria y el desarrollo del proceso selectivo en cuestión.

La ausencia de una regulación general en el ámbito local a este respecto no ha impedido que las entidades locales hayan acordado la constitución de bolsas de trabajo para contratar a personal temporal en casos de urgencia. Porque, como se afirma en el Informe Anual del año 2016 del Sindic de Greuges de Cataluña "las bolsas de trabajo son un mecanismo diligente para la cobertura de vacantes o sustituciones con carácter temporal, dado que se han constituido con un método de selección que respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad".

Y, como se indica en el **Informe Especial del Defensor del Pueblo sobre Funcionarios interinos y personal eventual**: "El que el nombramiento de los interinos o la contratación de los laborales temporales se haga en **ausencia de una bolsa de trabajo supone una menor agilidad en la ocupación de la vacante producida y un mayor riesgo de que la discrecionalidad que tiene en este aspecto la Administración se convierta en arbitrariedad** si no se observan en el proceso selectivo que debe llevarse a cabo los principios constitucionales".

Por tanto, aunque la vigente legislación no establezca un procedimiento concreto para la selección de dicho personal con carácter temporal, sería conveniente que por parte de la Administración Local, y del resto de Administraciones públicas, se adoptasen los criterios que hayan de regir la selección de personal de carácter temporal, de forma que queden garantizados los principios constitucionales de acceso al empleo público.

Y, en este sentido, la constitución de bolsa de trabajo puede considerarse como una institución jurídica normal que se ajusta a Derecho y que los tribunales la aceptan como uno de los medios más favorables para poder cubrir transitoriamente los puestos de trabajo cuando razones de urgencia y necesidad así lo aconsejen.

Este sistema de creación de **bolsas de trabajo o empleo resulta el sistema más adecuado para la selección del personal temporal (interino o laboral temporal) a medida que surjan las necesidades de efectivos**. Así, para

su constitución y para atender los principios constitucionales ya citados, se debería llevar a cabo la correspondiente convocatoria pública, con la consiguiente valoración de méritos y, en su caso, realización de las pruebas que puedan establecerse, con el fin de que las personas que soliciten su inclusión en la misma resulten valoradas en base a criterios de mérito y capacidad para obtener una posición u otra dentro de las distintas categorías de personal que se incluyan en la Bolsa correspondiente.

Por todo ello, sugerimos al Ayuntamiento de Nerva que proceda a la creación de una Bolsa de Trabajo que garantice que, tanto la selección de personal funcionario interino, como la contratación del personal laboral temporal, se realizará mediante un sistema que garantice el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad, que rigen para el acceso al empleo público, posibilitando la necesaria agilidad, racionalidad, objetividad y transparencia en la selección.

Estamos a la espera de la respuesta del Ayuntamiento a la Resolución que se le dirigió.

"Este sistema de creación de bolsas resulta el sistema más adecuado para la selección del personal temporal"