

## **PREGUNTES FREQUENTS SOBRE L'ARTICLE 3 DEL REIAL DECRET LLEI 20/2011, DE 30 DE DESEMBRE, DE MESURES URGENTS EN MATÈRIA PRESSUPOSTÀRIA, TRIBUTÀRIA I FINANCERA PER A LA CORRECCIÓ DEL DÈFICIT (BOE 31/12/2011)**

### **Es poden convocar places vacants o de nova creació a partir de la publicació del Reial Decret Llei 20/2011, de 30 de desembre?**

En principi, perquè es puguin convocar places vacants o de nova creació a partir de la publicació del RDL 20/2011, de 30 de desembre, estes places han d'estar previstes en alguna oferta d'ocupació pública corresponent a exercicis anteriors al 2012, degudament aprovada i publicada en el diari oficial. A més, estes places han d'estar dotades pressupostàriament, i han de constar en la plantilla de personal que s'aprova junt amb el pressupost. Si hi ha la Relació de Llocs de Treball, esta s'haurà d'haver modificat a l'efecte que siguin incloses i catalogades.

### **Quin termini hi ha legalment des de la publicació de l'Oferta d'Ocupació Pública per a dur a terme les convocatòries de les places?**

L'article 70 de l'EBEP estableix que l'execució de l'OOP o instrument semblant haurà de desenrotllar-se dins del termini improrrogable de tres anys. Així doncs, entenem que per a dur a terme la convocatòria de les places, s'estableix el termini de tres anys, a partir de la publicació de l'OOP, ja que la publicació conferix eficàcia a l'acte administratiu de l'aprovació de l'OOP per l'òrgan competent.

Considerem que el concepte d'annualitat ha d'entendre's no de data a data (còmput anual) sinó de l'1 de gener al 31 de desembre. Dins d'estos períodes hauran d'aprovar-se i publicar-se les OOP corresponents de cada exercici

Per això, entenem que podrien continuar els processos selectius ja convocats i iniciar-se els no convocats sempre que es referisquen a l'OOP dels exercicis 2011, 2010 i 2009, i que complisquen els requisits d'aprovació i publicació en els respectius exercicis, tenint en compte el compliment de l'article 128-1r del TRLRL, que estableix: *"Les corporacions locals aprovaran i publicaran, dins del termini d'un mes des de l'aprovació del seu pressupost, l'oferta d'ocupació pública per a l'any corresponent, ajustada a la legislació bàsica de l'Estat sobre funció pública i als criteris que reglamentàriament s'establisquen com a desplegament de la normativa bàsica estatal per a la seua coordinació amb les ofertes d'ocupació de la resta d'administracions públiques..."*

No obstant això, en el cas d'aquelles d'ofertes d'ocupació pública anteriors a l'exercici 2012, en les quals s'haja fixat un termini inferior a tres anys per a la seua execució, el límit per a aprovar i publicar la convocatòria d'eixes places, entenem que serà el que estiga fixat en eixa oferta. Per exemple, prenguem el cas d'una corporació municipal l'oferta d'ocupació pública de 2009 de la qual haja fixat el termini de dos anys per a la seua execució, per tant, entendrem que, si han transcorregut dos anys sense que s'hagen efectuat les convocatòries ja no podran ser convocades en l'exercici 2012.

### **Una vegada publicada la convocatòria de les places, es poden amortitzar?**

Entenem que, una vegada produïda la publicació de la convocatòria, es creen unes expectatives de dret en els possibles aspirants, raó per la qual no s'haurien d'amortitzar.

## **Pot incorporar-se personal nou després de la publicació del Reial Decret Llei 20/2011?**

L'article 3 1r del Reial Decret Llei 20/2011 estableix: *“Al llarg de l'exercici 2012 no s'incorporarà personal nou, excepte el que pugui derivar-se de l'execució de processos selectius corresponents a les ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors o de places de tropa i marineria necessaris per a aconseguir els efectius fixats en la disposició addicional deu de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2011.*

*Esta limitació abasta les places afectades pels processos de consolidació d'ocupació previstos en la disposició transitòria quarta de l'Estatut Bàsic d'Empleat Públic”.*

Esta disposició afecta el conjunt de les administracions públiques, ja que és de caràcter bàsic a l'empareda de l'art. 3-6t del RDL 20/2011.

## **Es pot revocar o modificar una Oferta d'Ocupació Pública ja existent?**

Al tractar-se d'un acte favorable a les persones interessades, l'oferta no hauria de revocar-se ni modificar-se d'ofici excepte per les raons de legalitat previstes en els articles 102 i 103 LRJ-PAC. A l'efecte ens hauríem de referir a :

- La revisió dels actes nuls de ple dret, prevista en l'article 102.
- La revisió dels actes anul·lables favorables a la persona interessada, respecte dels quals l'administració ha d'acudir als tribunals per a aconseguir l'anul·lació (article 103).

## **És possible publicar l'any 2012 les ofertes d'ocupació pública que han sigut aprovades en anys anteriors?**

Entenem que no és procedent la publicació l'any 2012 d'ofertes d'ocupació pública aprovades en els exercicis anteriors. Estes OOP haurien d'haver sigut publicades després de la aprovació corresponent per l'Alcaldia dins de cada exercici anual comprés este com a any natural d'1 de gener a 31 de desembre) i no de data a data, tal i com es desprén de l'article 128 1r del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril (TRRL).

## **Des de la publicació del RDL 20/2011, de 30 de desembre, és possible que una entitat local pugui contractar personal temporal?**

Segons l'article 3-2n del RDL 20/2011, de 30 de desembre, *“Durant l'any 2012 no es procedirà a la contractació de personal temporal, ni al nomenament de personal estatutari temporal o de funcionaris interins, excepte en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es consideren prioritaries o que afecten el funcionament dels servicis públics essencials.”*

Este apartat de l'article 3, igual que l'apartat 1r, són de caràcter bàsic perquè així ho estableix l'article 3-6t, i estan dictats a l'empareda dels articles 149.1.13a i 156.1 de la Constitució, motiu pel qual afecten totes les administracions públiques.

## **Quins requisits són necessaris perquè es pugui procedir a contractar personal laboral temporal o la provisió interina d'un lloc?**

- Que es tracte d'una situació excepcional.

- Que es done una necessitat urgent i inajornable.
- Que afecte funcions prioritàries o al funcionament de servicis públics essencials.
- Que es justifique i motive suficientment, i en quede constància en l'expedient administratiu corresponent.

### **Què podem entendre com a “servicis públics essencials”?**

Encara que en principi considerem que dita expressió podria incardinar-se en un “concepte jurídic indeterminat”, en els articles 25 i 26 de la Llei de Bases de Règim Local i en l'article 34 de la Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana s'establix allò que podria considerar-se com a “servicis mínims” que els ajuntaments han de prestar segons la població. Però estos servicis obligatoris no són els únics que poden considerar-se essencials, sinó que ha de ser la mateixa corporació local, en funció de les seues necessitats la que justifique motivadament la consideració d'un servici com prioritari o essencial, la qual cosa no pot ser considerada com un acte discrecional de l'administració a l'hora de contractar personal laboral temporal, atés que este ho seria per a atendre les necessitats considerades com a primordials per la corporació.

D'altra banda, l'article 18-1r g) de la LBRL reconeix el dret dels veïns a exigir la prestació d'estos servicis públics, en el cas que constituïsquen una competència municipal pròpia de caràcter obligatori, la qual cosa donaria lloc a un “interés jurídic protegit”, un dret dels veïns. De manera que és la corporació municipal la que ha de determinar quin és el “servici públic essencial”, sempre que constituïska una necessitat indispensable i fonamental per a la població o per a algun dels sectors majoritaris.

Des d'este organisme es recomana a totes les corporacions locals que vullguen acudir a la figura excepcional de la contractació temporal mentres estiga en vigor l'article 3-2n del RDL 20/2011, que elaboren un informe on es motive amb total objectivitat i que es justifique degudament que es complixen la totalitat dels condicionants per a realitzar la contractació laboral temporal o la provisió interina del lloc a cobrir, i sempre, amb criteris de prudència i deixant-ne constància en l'expedient administratiu corresponent.

### **Quin és l'òrgan competent per a efectuar estes contractacions laborals temporals o nomenaments de personal interí excepcionals?**

Segons l'art. 41-14é,c) del ROF i l'article 21-1r g) de la LBRL, l'òrgan competent per a formalitzar estes contractacions laborals temporals o nomenaments interins excepcionals és l'Alcaldia, però sempre seguint el procediment selectiu legalment establert basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i justificar degudament que es tracta d'un servici públic essencial o prioritari.