

Mediante escrito de fecha 25 de abril de 2024, con entrada en el registro general en esta Diputación el citado día y número de registro 202499900007110, la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, solicita la emisión de informe sobre **“Viabilidad de realizar una bolsa de Técnico de Administración General A1, dado el volumen de expedientes pendientes de tramitar y la paralización que esto supone para esta administración”**.

Atendiendo a lo solicitado se emite el presente

INFORME

I.- ANTECEDENTES.

PRIMERO.- Se adjunta a la solicitud de informe realizada por el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, informe jurídico emitido por Secretaría con fecha 27 de marzo de 2024, en cuyos antecedentes se recogen los siguientes:

“1.- Por Resolución de Alcaldía nº 2023-1.309, de fecha 28/11/2023, se aprobó la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2023 (modificación respecto de resolución publicada en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo de fecha 24 de octubre de 2023), incluyendo la plaza que se detalla a continuación (B.O.P. de Toledo número XXX XXX XXX):

- 1 Plaza de Técnico de Administración General. Grupo de Clasificación A1. Nivel de CD 22. Forma de Acceso: Concurso- Oposición.

2.- Consta en el expediente Providencia de Alcaldía de fecha 25/03/2024, en la que se dispone : “ Habiéndose incluido en la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2023 una plaza de Técnico de Administración General como Funcionario de carrera (Grupo A; subgrupo A1, escala de Administración General, subescala Técnica), DISPONGO: ÚNICO: Que por el Secretario de este Ayuntamiento se emita informe sobre si es posible la cobertura de la plaza por funcionario interino y, en su caso, que proponga a esta Alcaldía unas bases para su selección.”

Entre otros, el citado informe contiene las siguientes consideraciones:

“Primera. La plaza vacante de Técnico de Administración General (Grupo A1), NO se ajusta a los requisitos determinados en el artículo 8.1 a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha: El nombramiento de personal funcionario interino solo puede producirse por alguna de las circunstancias siguientes: La existencia de plazas vacantes y dotadas presupuestariamente en puestos de trabajo de nivel básico cuya forma de provisión sea el concurso, cuando no sea posible su cobertura por el personal funcionario de carrera.

Segunda. La cobertura de la plaza vacante de Técnico de Administración General (Grupo A1), incluida en la Oferta de Empleo Público de esta Administración correspondiente al año 2023, no reviste las notas de urgencia y necesidad en razones que se hayan justificado en el expediente expresamente o implícitamente (ex artículo 10.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015), dado que una vez incluida la plaza en la Oferta de Empleo Público se puede ejecutar la misma y proceder a su cobertura por funcionario de carrera.

Tercera. No se justifica en el expediente una celeridad del proceso selectivo para la constitución de bolsa para nombramientos de funcionarios interinos, respecto de proceso selectivo en ejecución de la Oferta de Empleo Público, que suponga tal aceleración que resulte

imprescindible para atender a razones que, como se señala en la consideración anterior, NO se exponen.”

El citado informe concluye: “NO concurren los supuestos excepcionales previstos en la normativa de aplicación precitada que justifican el incumplimiento del mandato legal de cobertura ordinaria mediante funcionario de carrera de plaza vacante de Técnico de Administración General (Grupo A1), incluida en la Oferta de Empleo Público de esta Administración correspondiente al año 2023.”

SEGUNDO.- Con fecha de registro de entrada en esta Diputación el día 29 de abril de 2024, y número de registro 202499900007234, por el Ayuntamiento de XXX XXX XXX se adjunta la siguiente documentación relativa a expedientes pendientes de resolución en el citado Ayuntamiento:

- Relación de expedientes pendientes de resolución.
- Relación de expedientes de responsabilidad patrimonial.
- Relación de Ordenanzas fiscales

II.- NORMATIVA APLICABLE

- 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.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Ley 30/1984 de 2 Agosto de medidas de reforma de la Función Pública
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (actualmente prorrogados).
- 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.
- 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 aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

III.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

PRIMERO: El régimen jurídico aplicable a los nombramientos de personal funcionario interino lo encontramos básicamente en el R.D.Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (TRLEBEP), en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyo origen se encuentra en el RD-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Es personal funcionario interino aquel que, en virtud de nombramiento legal y por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, presta servicios en la administración mediante una relación profesional de carácter temporal, regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de funciones atribuidas al personal funcionario de carrera, procediendo su nombramiento, entre otros supuestos, para la ocupación de plazas vacantes.

El artículo 128.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, (TRRL), dispone: *"No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.*

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos."

En el mismo sentido, la Disposición Adicional Primera el 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 establece que: *"Previo convocatoria pública y con respeto, en todo caso, de los principios de mérito y capacidad, el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera. Tales plazas habrán de estar dotadas presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de ésta."*

Como se advierte en ambos preceptos, se contempla la posibilidad de nombrar personal interino para plazas que se hayan incluido en la oferta de empleo público, como es el caso en el que se encuentra el Ayuntamiento consultante.

Esta regulación, como indicábamos anteriormente, se ve completada por la contemplada en el art. del 10 TRLEBP:

"1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

.....

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por

*personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.
..."*

Asimismo, el artículo 8.1.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, prevé que el nombramiento de personal funcionario interino puede producirse por la existencia de plazas vacantes y dotadas presupuestariamente en puestos de trabajo de nivel básico cuya forma de provisión sea el concurso, cuando no sea posible su cobertura por el personal funcionario de carrera.

Estos preceptos ya no establecen la obligación de incluir previamente la plaza en la oferta de empleo público para nombrar a un funcionario interino.

Esta contradicción normativa entre el TRRL y el TRLEBEP debe resolverse a favor de este último en virtud del principio de temporalidad o cronología de las normas, según el cual debe prevalecer la norma posterior en caso de conflicto con una norma anterior de igual objeto, materia y jerarquía. Por lo tanto, siendo el TRLEBEP posterior al TRRL, debe prevalecer el primero y, en consecuencia, hay que entender que para nombrar a un funcionario interino para ocupar una plaza vacante no es requisito necesario que esta se haya incluido previamente en la oferta de empleo público.

La Ley 20/21 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público endurece las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera. De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Por su parte, se añaden nuevos supuestos de nombramiento de funcionarios interinos en la Disp. Adic. 3ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dice:

"Disposición adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario.

Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario por jubilación, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.”

El precepto habla de «personal interino», por lo que conviene aclarar, que dentro del término «personal» cabe incluir, tanto al personal laboral como al funcionario, de manera que la DA 3ª a la que arriba se acaba de hacer alusión es de aplicación, tanto al personal laboral interino como al personal funcionario interino.

Así pues, la intención de la D.A. 3ª de la Ley 20/2021 es tratar de limitar el empleo interino estructural, en plazas vacantes, y ponerlo en relación con la limitación a tres años para la cobertura, ampliable si la convocatoria está publicada y ejecutándose como establece el apartado 4 del art. 10 TRLEBEP.

SEGUNDO: La aprobación de la OEP, así como la cobertura temporal o interina de puestos de trabajo, se ha visto condicionada y limitada en los últimos años por las leyes de los presupuestos generales del Estado, puesto que se ha venido fijando como regla general la estricta sujeción a la tasa de reposición de efectivos, vinculada a las jubilaciones o bajas que se han ido produciendo durante el ejercicio inmediatamente anterior al de aprobación de la OEP de que se trate, todo ello sin perjuicio de algunas excepciones. Respecto a los nombramientos interinos o contrataciones laborales temporales, se ha venido reservando para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Tanto la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público como el TRLEBEP, deben ponerse en correspondencia con las limitaciones anuales al empleo público contenidas anualmente en la respectiva ley de presupuestos, en el 2024, en el artículo 20. Cinco de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogado actualmente en el año 2024. La finalidad de estas limitaciones consiste en repetir de nuevo la existencia de empleo estructural temporal de larga duración.

Actualmente la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogados, establece en su artículo 20 Cinco que: *“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.”*

Tal como ya indicó la FEMP en su Informe de 30 de enero de 2012, sobre la aplicación en el ámbito de las Entidades Locales del art. 3 del RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, estos preceptos de referencia no imponen un límite preciso, cuantitativo o porcentual,

a la contratación de personal temporal o al nombramiento de funcionarios interinos. Como podemos comprobar del tenor literal de este apartado, la prohibición de contratar personal temporal o de nombrar personal temporal o funcionarios interinos no es absoluta. El mismo precepto prevé las excepciones a esa prohibición, permitiendo acudir a ese tipo de contratación o de nombramiento para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Este apartado no contiene una prohibición absoluta a la contratación de personal laboral temporal o al nombramiento de funcionarios interinos, sino que establece unas limitaciones a ese tipo de contratos o nombramientos.

El primero de los límites citados se plasma en un concepto jurídico indeterminado, (la concurrencia de “necesidades urgentes e inaplazables”), cuyo significado debe determinarse caso por caso por la Administración competente para su aplicación, sin perjuicio de un eventual control judicial a posteriori de la misma.

Fijados los límites a la contratación temporal, nombramientos de personal temporal y de funcionarios interinos en los conceptos de concurrencia de “*necesidades urgentes e inaplazables*”, su significado debe determinarse caso por caso por la Administración competente para su aplicación, sin perjuicio de un eventual control judicial a posteriori de la misma.

La Circular emitida por la Subdirectora General de Relaciones con otras Administraciones de fecha 16 de abril de 2012, se expresa en términos similares:

“La ponderación y decisión sobre la excepcionalidad del caso y la presencia del resto de requisitos exigidos por la norma, es facultad de cada administración en aplicación de su potestad de autoorganización, pero dicha apreciación ha de estar plenamente justificada, ya que cabe la revisión judicial de la medida en caso de impugnación”.

Para SANCHEZ MORÓN *"el concepto de «necesidades urgentes e inaplazables» debe entenderse, en el contexto de que aquí tratamos, como equivalente a las necesidades mínimas de personal que cada Administración tiene para el ejercicio de sus funciones o el desempeño de sus competencias en términos razonables de eficacia y en los momentos de crisis económica que atravesamos (...). Ahora bien, dicho esto, hay que reconocer a cada Administración ese margen de apreciación que implica la determinación concreta de lo que son "necesidades urgentes e inaplazables" y el número y características del personal indispensable para atenderlas. Esa concreción debe realizarse por las autoridades y órganos competentes de cada Administración en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, ya sea en razón a los efectos que podría tener sobre la población de referencia la reducción de ciertas prestaciones o la minoración de los estándares de los servicios, ya sea en función de sus disponibilidades económicas o inclusive de otras variantes objetivas".*

En definitiva, la necesidad urgente e inaplazable responde a un concepto jurídico indeterminado, por lo que la posibilidad de acudir al nombramiento de funcionarios interinos pasa por la justificación que el órgano competente del Ayuntamiento, Alcaldía según el artículo 21.1. g) y h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local- haga de

la excepcionalidad del puesto, (o del sector en el que dicho puesto se encuadra), y de la urgencia y necesidad de cubrir dichas plazas y, en su caso, en las consecuencias negativas que podría tener suponer dejar de prestar o reducir determinados servicios, sea por razón a los efectos que podría tener sobre la población de referencia la reducción de ciertas prestaciones o la minoración de los estándares de los servicios, ya sea en función de sus disponibilidades económicas o inclusive de otras variantes objetivas. Hay que reconocer a cada Administración un margen de apreciación para la determinación concreta de lo que son "necesidades urgentes e inaplazables" y el número y características del personal indispensable para atenderlas. **Será el Ayuntamiento quien deba valorar, en función de las concretas circunstancias concurrentes, el perjuicio que puede suponer la falta de personal,** pero la falta de justificación o su insuficiente justificación vulneraría la prohibición anteriormente expresada.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local contempla en su artículo 4.1.a) la potestad de autoorganización de las Entidades Locales dentro de la esfera de sus competencias, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 140 de la Constitución Española.

Se trata, por tanto, de una decisión política, no de una cuestión técnica, debiendo el informe técnico limitarse a determinar que se cumplen las exigencias legales, pero, en ningún caso a valorar la oportunidad de la misma.

No se observa, en consecuencia, impedimento legal para proceder al nombramiento de funcionario interino por vacante, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera, debiendo justificarse estos extremos expresamente (art. 10.1 TREBEP). Se deberá tratar primeramente de cubrir la misma mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, conforme a las características del puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.
- Constar el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo en caso de existir, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen local, que prescribe su obligatoriedad, en relación con el art. 69 del TRLEBEP y el art. 126.4 del RDLeg 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.
- La vacante habrá de estar dotada en el presupuesto e incluida en la plantilla.
- Deberá quedar acreditado en el expediente, que concurren las causas excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, incidiendo en que nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado, que deberá ser justificado por Alcaldía, sin perjuicio de un eventual control judicial a posteriori de la misma, limitándose el informe jurídico que se emita a realizar un control de legalidad y no de oportunidad.
- Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino, sin perjuicio de la excepción contemplada en el art. 10.4 del TRLEBEP que indica que el personal funcionario

interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica

La regulación anterior debe ser completada la Disposición adicional decimoséptima introducida en el TRLEBEP, por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en virtud de la cual, las Administraciones Públicas deberán adoptar medidas de control para velar por el cumplimiento de las normas en esta materia, y con la finalidad de evitar irregularidades en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

La citada disposición adicional decimoséptima recoge las medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público en los siguientes términos:

“1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, 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.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

.....”

TERCERO: En relación al sistema de selección, el art. 8.3 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha establece que el nombramiento de personal funcionario interino deberá producirse a través de procedimientos ágiles en los que se cumpla escrupulosamente con los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 10.2 del TRLEBEP: Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.

El artículo 48.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha establece que la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal se realiza mediante la constitución de bolsas de trabajo por cada cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, con las personas aspirantes de los procesos selectivos convocados en

desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público por el sistema general de acceso libre y por el sistema general de acceso de personas con discapacidad.

El citado artículo 48 regula en el ámbito de Castilla la Mancha la selección del personal funcionario interino.

En ausencia de bolsas de trabajo y hasta tanto se conformen las resultantes de la correspondiente oferta de empleo público, tal como se desprende en el caso del Ayuntamiento de XXX XXX XXX vista la documentación remitida, la selección del personal funcionario interino se realiza, conforme establece el art. 48 en su apartado 5, mediante convocatoria específica, a través del sistema de oposición, o de forma excepcional, cuando la naturaleza de los puestos de trabajo así lo aconseje, de concurso.

Se prevé, asimismo, en el art. 48.7, que en los casos en que se agoten las bolsas correspondientes y razones de urgencia u otras circunstancias excepcionales impidan constituir una bolsa de trabajo conforme a los apartados anteriores, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pueden recurrir al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha para realizar una preselección de personas aspirantes, las cuales se seleccionarán mediante concurso público de acuerdo con los criterios que se establezcan reglamentariamente.

CUARTO: La posibilidad de nombrar un funcionario interino por vacante, no debe hacer perder la referencia de que, por parte del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, y a la vista de las circunstancias de necesidad y urgencia alegadas, deberá ejecutar la oferta de empleo público aprobada y convocar la plaza Técnico de Administración General incluida en la misma, de conformidad con lo establecido en el art. 70 del TRLEBP y art. 19 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Por todo lo expuesto, y en virtud de los fundamentos jurídicos recogidos en los antecedentes del presente informe, **si resulta preciso cubrir la vacante de Técnico de Administración General con carácter urgente e inaplazable, y así se justifica en el expediente, podría aprobarse una bolsa de interinidad, y nombrar un funcionario interino por vacante con dicha finalidad, mientras se ejecuta la Oferta de Empleo Público aprobada, y siempre que concurren las siguientes circunstancias:**

- Que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera, debiendo justificarse en el expediente estos extremos expresamente. Se deberá tratar primeramente de cubrir la misma por personal que ya tenga la condición de personal funcionario de carrera mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, para lo que el Ayuntamiento habrá que analizar, si conforme a las características específicas previstas en la Relación de Puestos de Trabajo, tal provisión es viable.
- Constar el correspondiente puesto en la Relación de Puestos de Trabajo en caso de existir.
- La vacante habrá de estar dotada en el presupuesto e incluida en la plantilla de personal.

- Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

SEGUNDO: Asimismo, deberá quedar acreditado en el expediente, que concurren las causas excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, incidiendo en que nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado, que deberá ser justificado por Alcaldía, sin perjuicio de un eventual control judicial a posteriori de la misma, limitándose el informe jurídico que se emita a realizar un control de legalidad y no de oportunidad.

TERCERO: En relación al sistema de selección del personal funcionario interino, esta se realiza mediante la constitución de bolsas de trabajo por cada cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional, con las personas aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público

En ausencia de bolsas de trabajo y hasta tanto se conformen las resultantes de la correspondiente oferta de empleo público, tal como se desprende en el caso del Ayuntamiento de XXX XXX XXX vista la documentación remitida, la selección del personal funcionario interino se realiza, conforme establece el art. 48 en su apartado 5, mediante convocatoria específica, a través del sistema de oposición, o de forma excepcional, cuando la naturaleza de los puestos de trabajo así lo aconseje, de concurso.

CUARTO: Sin perjuicio de la posibilidad de nombrar un funcionario interino por vacante, a la vista de las circunstancias de necesidad y urgencia alegadas, el Ayuntamiento de XXX XXX XXX deberá ejecutar la oferta de empleo público aprobada y convocar la plaza Técnico de Administración General incluida en la misma, de conformidad con lo establecido en el art. 70 del TRLEBP y art. 19 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y que no sufre en modo alguno a otros informes que se hayan podido solicitar y/o que resulte preceptivo emitir para la válida emisión de los acuerdos.

Toledo, a la fecha y firma expresadas al margen