

RESOLUCIÓ

Expedient núm.: 3878/2025

Resolució amb número i data establerts al marge

Procediment: Seleccions de Personal i Provisions de Llocs de treball

FETS I FONAMENTS DE DRET

Vista la proposta de resolució PR/2025/329 de 26 / de setembre / 2025.

RESOLUCIÓ

DECRET DE PRESIDÈNCIA

Assumpte: Resolució de discrepàncies

Número expedient: 3878/2025

Antecedents:

1. En data 28 de juliol de 2025 la tècnica de l' Àrea d'Educació, Igualtat, Feminismes i Comunitat elabora informe manifestant la necessitat de contractar una persona a jornada completa per donar suport administratiu en aquesta àrea.
2. A partir d'aquest informe, en data 6 d'agost de 2025 la cap de personal elabora informe proposant crida de la borsa supramunicipal d'auxiliars administratius/ives i administratius/ives que disposa el Consell Comarcal.
3. Atès que aquesta borsa actualment es troba esgotada, es proposa fer crida d'una altra borsa que es va crear de conformitat amb el punt 11è de les bases del procés per la creació de la borsa supramunicipal d'auxiliars administratius/ives i administratius/ives. Aquesta segona borsa es va crear a partir d'una oferta genèrica a l'Oficina del Servei Públic d'Ocupació.
4. Vist que amb data 21 d'agost de 2025 la intervenció va formular objecció en el qual posa de manifest:

"No s'ajusta a la legalitat vigent la contractació de màxima urgència sense convocatòria de borsa prèvia. Si no hi ha candidats a la borsa s'ha de tornar a tramitar-ne una altra. D'acord amb l'art. 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic -TREBEP-, que té caràcter de legislació bàsica, estableix que les Administracions Públiques ha de seleccionar al seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en els quals es garanteixin els principis



constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, entre altres. A això cal inserir el Reial decret 896 /1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims al fei que ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris d'Administració local, que fa una referència en les seves Disp. Adic. 1a i 2aa la selecció dels funcionaris interins i del personal laboral fix respectivament, però no esmenta al personal laboral temporal. Així doncs, el procediment de selecció del personal laboral temporal, encara que ha de complir amb els principis citats per a l'accés a la Funció Pública, pot realitzar-se igual que el dels funcionaris interins, de forma més ràpida que per a seleccionar places o llocs permanents, amb terminis més breus, temari més reduït, proves més senzilles i publicitat més limitada. Si s'acudeix tan sols al Servei públic d'Ocupació s'està obviant un dels principis citats, el de publicitat, ja que en aquest servei només consten els demandants d'ocupació que estan inscrits en ell.

Se suspèn la tramitació de l'Expedient fins que les objeccions siguin solucionades o es resolgui, en el seu cas, la discrepància plantejada. L'òrgan competent per resoldre les discrepàncies que, en el seu cas, es plantegin serà Representant Legal."

5. Vist l'informe de discrepàncies de la cap de personal, de 25 d'agost de 2025, en la qual queda acreditat el següent criteri contrari a l'òrgan interventor:

"En resposta a aquesta objecció cal fer esment al punt 11è de les bases de la vigent borsa de treball supramunicipal d'administratius/ives i auxiliars administratius/ives del consell comarcal que estableix que, en el cas que la llista d'espera de la borsa quedés esgotada i no es pogués contractar a ningú, es podria dur a terme els següents procediments, dependent de la urgència:

- Contractació directa i urgent, realitzant una oferta genèrica als corresponents Col·legis professionals o a l'Oficina del Servei Públic d'Ocupació, amb petició del número de candidats que s'estimi convenient, en virtut de la naturalesa de lloc de treball a cobrir i d'acord amb el perfil que indiqui el servei corresponent.

- Oferta, mitjançant anunci al full informatiu i a la web del Consell Comarcal. La utilització d'aquest procés per a la contractació/nomenament de personal tindrà caràcter extraordinari. Aquest contracte/nomenament no tindrà una durada superior a 6 mesos, sempre i quan el tipus de contracte/nomenament ho permeti, i restarà condicionat al procés de selecció corresponent.

Així doncs, de conformitat amb les bases, en data 17/04/2025 es va realitzar oferta al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) amb número d'oferta 09 2025 11767, en virtut de la naturalesa dels llocs de treball a cobrir per poder donar suport diferents àrees del Consell Comarcal.

El procediment que es va seguir en el procés de selecció és el següent:

Des del consell comarcal es va realitzar oferta de feina al SOC, i es va publicar l'oferta de feina mitjançant el portal que disposa aquest servei públic, així com també al portal de Feina Activa de la Generalitat de Catalunya.

A partir d'aquí, el consell comarcal va rebre les candidatures i va revisar que es complissin els requisits objectius d'accés (nivell de titulació i nivell C1 de català).

Posteriorment es van entrevistar les persones candidates i del resultat es va crear un llistat ordenat per ordre de puntuació.

Per Decret de Presidència 2025-0141 de 09/05/2025 es va aprovar la borsa, aprovant també la continuïtat de la borsa activa sempre i quan la borsa creada per aquesta finalitat no pugui cobrir les necessitats de contractació temporal del Consell Comarcal.

Per tant, ens trobem en que el consell comarcal disposa d'una borsa de personal activa, creada amb l'objectiu de poder fer crida de personal davant situacions de necessitat i urgència, i creada de conformitat amb el punt 11è de les bases i d'acord amb els principis constitucionals previstos en l'ordenament jurídic

A més a més també cal esmentar que existeix jurisprudència que avala que en cas d'esgotament de les borses de personal es pugui recórrer al Servei Públic d'Ocupació per fer preseleccions, sempre que els requisits siguin objectius, proporcionats, públics, i que es respectin els drets de les persones aspirants, tal i com s'ha complert en el nostre cas.

Per tant, en resposta a la subjecció, reiterar el fet que existeix una borsa prèvia que compleix amb els principis constitucionals que avalen els processos de selecció, i que l'objectiu de la qual és fer-ne ús davant necessitats de contractació.

Informar també que ens trobem davant una situació excepcional i que no es disposa de temps material per elaborar tot un procediment de selecció complint els tràmits i terminis.

B) D'acord amb l'art. 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic -TREBEP-, que té caràcter de legislació bàsica, estableix que les Administracions Públiques ha de seleccionar al seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en els quals es garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, entre altres.

A això cal inserir el Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims al fet que ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris d'Administració local, que fa una referència en les seves Disp. Adic. 1a i 2a a la selecció dels funcionaris interins i del personal laboral fix respectivament, però no esmenta al personal laboral temporal.

En resposta a aquesta subjecció dir que, de conformitat amb els articles 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, TREBEP i 91.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL- la selecció de tot el personal, sigui funcionari o laboral, ha de realitzar-se amb ple respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat,

garantint la no discriminació i la lliure concurrència d'acord amb el previst a la mateixa llei i resta d'ordenament jurídic, tal i com s'ha complert en aquest procés. A continuació es detalla el compliment dels diferents principis:

Pel que fa a la igualtat, la convocatòria ha estat publicada a través del SOC i al portal Feina Activa de la Generalitat de Catalunya, amb antelació suficient i permetent la lliure concurrència de totes les persones interessades que compleixen els requisits, no només permetent l'accés a persones inscrites com a demandants d'ocupació, sinó també persones que busquen una millora de feina.

Per tant, no es pot considerar que el procés de selecció sigui restrictiu, sinó que pot accedir-hi qualsevol persona que així ho desitgi.

En relació al mèrit i capacitat, dir que la valoració de les persones candidates s'ha realitzat a partir de criteris objectius, atès que únicament es demanava un nivell de titulació i de català equivalent al nivell d'exigència del lloc a ocupar.

L'article 55.2 del TREBEP també ens parla d'objectivitat i transparència, la qual es considera vàlida al constituir-se el tribunal amb personal qualificat, i havent pres les decisions degudament motivades i recollides.

C) Així doncs, el procediment de selecció del personal laboral temporal, encara que ha de complir amb els principis citats per a l'accés a la Funció Pública, pot realitzar-se igual que el dels funcionaris interins, de forma més ràpida que per a seleccionar places o llocs permanents, amb terminis més breus, temari més reduït, proves més senzilles i publicitat més limitada. Si s'acudeix tan sols al Servei públic d'Ocupació s'està obviant un dels principis citats, el de publicitat, ja que en aquest servei només consten els demandants d'ocupació que estan inscrits en ell.

Tal i com s'ha dit anteriorment, al tractar-se d'una situació excepcional atesa la necessitat urgent i inajornable de cobrir les necessitats esmentades, no es disposa de temps material per elaborar tot un procediment de selecció complint els tràmits i terminis, encara que siguin més breus.

En referència a la publicitat, reiterar que l'oferta no només ha estat publicada a través del SOC, sinó que també ha estat publicada al portal Feina Activa, el qual està obert a tothom, i l'accés al procés no restringeix únicament a aquelles persones que estan inscrites com a demandants d'ocupació, sinó que pot accedir-hi qualsevol persona que busqui una millora de feina.

Això és el que el Servei de Personal té a bé manifestar, plantejant aquestes discrepàncies a la Presidència de la Corporació per a la resolució de les mateixes en el termini establert i la continuació de la tramitació de l'expedient en qüestió."

Fonamentació jurídica:

- Article 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial Decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims a què s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració local (Disposició addicional 1a i 2a).
- Bases específiques reguladores per a formació de borsa de treball supramunicipal d'auxiliars administratius/ives i administratius/ives dels ens locals del Consell Comarcal del Berguedà.
- Article 92.bis i concordants de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

Competència:

Article 13 del Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'organització comarcal de Catalunya.

Resolució:

Per tant, RESOLC:

PRIMER.- RESOLDRE la discrepància plantejada a favor del criteri exposat per Intervenció.

SEGON.- ACCEPTAR la discrepància formulada per part d'Intervenció.

TERCER.- DONAR TRASLLAT de la present resolució al servei de personal i a la Intervenció als efectes oportuns.

RECURSOS/AL·LEGACIONS

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent al de la seva notificació.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT