

La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituya al efecto serán los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encuentre vigente en el momento de su aprobación».

La recurrente pretende que se suprima el fragmento subrayado. Sin embargo, no procede acceder a su pretensión por los siguientes motivos:

- En primer lugar, porque se incumpliría lo dispuesto en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Corporación (artículos primero y décimo-primer).

- En segundo lugar, porque se incumpliría lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Corporación (artículo séptimo).

- En tercer lugar, porque la interpretación que pretende la recurrente va en contra del sentido propio y de la concreta finalidad de la norma. Se privaría de esencia y sentido el sistema de prelación que pretenden las Bolsas de Trabajo. Es decir, la base Décima objeto de recurso, debe interpretarse conforme a los criterios que ofrece el artículo 3.1 del Código Civil, es decir, conforme al sentido propio de las palabras de la norma, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada. Quiere esto decir que, aquellas personas aspirantes que participen en un proceso selectivo a través de una Oferta de Empleo Público, y habiendo superado el proceso pero no hayan obtenido plaza, constituirán una bolsa de trabajo. Y el orden de prelación, se configurará, conforme a la redacción de la Base Décima que se pretende suprimir, y conforme a los reglamentos citados en este informe, en función de la puntuación alcanzada, que se ordenará de mayor a menor. Esta puntuación vendrá dada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición, y si el sistema fuese concurso-oposición, se sumará a la fase oposición la puntuación obtenida en la fase concurso, teniendo preferencia quienes hayan aprobado mayor número de ejercicios. Y en caso de empate, se procederá tal y como dispone el artículo séptimo del RFUC.

- Y por último, porque suprimir lo pretendido por la recurrente, vulneraría los principios de igualdad, mérito y capacidad en los que se fundamenta el acceso al empleo público, consagrado en nuestro Texto Constitucional en los artículos 23.2 y 103.3.

A la vista de los antecedentes y fundamentos jurídicos expuestos, y en orden a garantizar la mayor claridad de las bases y seguridad jurídica para las personas aspirantes, vengo en disponer lo siguiente:

Primero. Estimar parcialmente el recurso potestativo de reposición en relación exclusivamente con la concreción del tipo de pruebas a realizar, y la desestimación del resto de pretensiones.

La concreción de los ejercicios, que determinará su carácter oral u escrito, y el formato a utilizar (cuestionario tipo test, de desarrollo u otro) figura en los términos recogidos como documento Anexo.

Segundo. Modificar la Base Específica Séptima del proceso de selección de siete plazas de Oficial 1ª Conductor/a, en su apartado 2 Fase Oposición, subapartados 2.1, 2.2 y 2.3.

Tercero. Notificar la presente resolución a la persona interesada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 40.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto. Publicar la modificación de la Base Séptima en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz.

ANEXO

CONCRECIÓN DEL TIPO DE PRUEBAS A REALIZAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE SIETE PLAZAS DE OFICIAL 1ª CONDUCTOR/A, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018:

Base Específica Séptima

2. Fase Oposición

2.1. Primer ejercicio: Consistirá en la realización de un examen teórico, consistente en un cuestionario tipo test de 50 preguntas, más 10 de reserva, con 4 respuestas alternativas, siendo una sola de ellas la correcta, que versarán sobre el temario previsto en el Anexo I (Materias Comunes y Materias Específicas) que se adjunta en las bases específicas.

Las preguntas adicionales de reserva del cuestionario tipo test, sustituirán por su orden correlativamente a aquellas preguntas que, en su caso, sean objeto de anulación con posterioridad al inicio de los ejercicios.

Este ejercicio, de carácter eliminatorio, se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para superarlo. Quienes no lo superen, serán calificados como No Aptos/as.

Todas las preguntas tendrán el mismo valor. Se valorará con 0,20 puntos cada una de las preguntas contestadas correctamente, penalizando cada contestación errónea un cuarto del valor de una respuesta correcta. Las respuestas en blanco no penalizan. En caso de señalar más de una opción se considerará como respuesta en blanco.

El tiempo máximo para la realización del primer ejercicio será de 60 minutos.

Durante la realización de este ejercicio las personas aspirantes no podrán hacer uso de ningún texto o material de consulta. Asimismo, durante la realización de este ejercicio no estará permitido el uso de teléfonos ni dispositivos móviles.

2.2. Segundo ejercicio: Consistirá en la realización de un examen teórico, consistente en un cuestionario tipo test de 50 preguntas, más 10 de reserva, con 4 respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, que versará sobre la parte específica (Materias Específicas) del temario previsto en el Anexo I que se adjunta en las bases específicas.

Las preguntas adicionales de reserva del cuestionario tipo test, sustituirán por su orden correlativamente a aquellas preguntas que, en su caso, sean objeto de anulación con posterioridad al inicio de los ejercicios.

Este ejercicio, de carácter eliminatorio, se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para superarlo. Quienes no lo superen, serán calificados como No Aptos/as.

Todas las preguntas tendrán el mismo valor. Se valorará con 0,20 puntos cada una de las preguntas contestadas correctamente, penalizando cada contestación errónea un cuarto del valor de una respuesta correcta. Las respuestas en blanco no penalizan.

El tiempo máximo para la realización del segundo ejercicio será de 60 minutos.

Durante la realización de este ejercicio las personas aspirantes no podrán hacer uso de ningún texto o material de consulta. Asimismo, durante la realización de este ejercicio no estará permitido el uso de teléfonos ni dispositivos móviles.

2.3. Tercer ejercicio: consistirá en la realización de una prueba práctica no escrita sobre los cometidos propios de la plaza, con el fin de comprobar la aptitud, destreza y correcta ejecución y buenas prácticas de la persona aspirante en el desempeño de las mismas. Para ello, previamente el Tribunal de Selección determinará el lugar, extensión, forma y duración así como la valoración de dicho ejercicio práctico. No obstante, se valorará la correcta realización práctica del trabajo, el conocimiento profesional en su resolución, la calidad del mismo, el tiempo de ejecución, el conocimiento y demás aspectos que indiquen el conocimiento profesional en la resolución de la prueba.

El ejercicio se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para superarlo. Aquellas personas aspirantes que no lo superen, serán calificadas como No Apts.

El tiempo concedido para la realización de este ejercicio será como máximo de una hora.

Para la realización de cada uno de los ejercicios será requisito imprescindible que las personas aspirantes concurren provistas de bolígrafo azul o negro y del documento nacional de identidad, pasaporte, permiso de conducción, o documento de identificación personal oficial (en caso de no poseer nacionalidad española) en vigor, que acredite de forma indudable su personalidad.

Quedan sin efecto los apartados que se opongan a lo dispuesto en el apartado 2 de la Base Séptima.”

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la fecha de su notificación. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

17/07/2020. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Firmado: Encarnación Niño Rico. 16/07/2020. El Director del Área de Función Pública. Firmado: Mariano Viera Domínguez.

Nº 37.443

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 9 de julio de 2020, ha resuelto lo siguiente:

“PRIMERO. Consta escrito de fecha 9 de marzo de 2020, registrado de entrada en esta Corporación el mismo día, con número 2020016916E, mediante el cual, María del Valle Fernández Cantera, en calidad de Secretaria General de la Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT), formula alegaciones a la resolución de 11 de febrero de 2020 por la que se aprueban las Bases Específicas y el temario que se regirán el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 21 plazas vacantes de Auxiliar Administrativo/a, incluidas en las Ofertas de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para los años 2017 y 2018.

SEGUNDO. Consta informe propuesta de resolución del Área de Función Pública de fecha 27 de mayo de 2020, mediante el cual se propone la estimación parcial del recurso potestativo de reposición en relación exclusivamente a la concreción del tipo de pruebas a realizar.

TERCERO. Igualmente consta informe propuesta de resolución del Área de Función Pública de fecha 7 de julio de 2020 relativo a la modificación de bases de las pruebas de selección de la convocatoria de veintiuna plazas de Auxiliar Administrativo/a, así como la concreción de los ejercicios a realizar en el procedimiento de selección.

ANTECEDENTES

Primero.- Mediante resolución de 23 de febrero de 2017, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 52, de 20 de marzo de 2017, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2017. En la citada oferta de empleo se contempla la existencia de dieciséis plazas de Auxiliar Administrativo/a, dos reservadas a personas con discapacidad, identificadas con los códigos de plaza F-02.04.01, F-02.04.02, F-02.04.03, F-02.04.04, F-02.04.05, F-02.04.07, F-02.04.10, F-02.04.11, F-02.04.13, F-02.04.16, F-02.04.17, F-02.04.20, F-02.04.24, F-02.04.25, F-02.04.26 y F-02.04.27, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de oposición libre.

Del mismo modo, mediante resolución de 5 de marzo de 2019, publicada en el BOP de Cádiz núm. 53, de 20 de marzo de 2019, se dispuso la ampliación de la Oferta de Empleo Público prevista para el año 2018. En la misma se contempla la existencia de cinco plazas de Auxiliar Administrativo/a, identificadas con los códigos de plaza F-02.04.14, F-02.04.60, F-02.04.61, F-02.04.62 y F-02.04.63, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de oposición libre.

Segundo.- Estas plazas que son objeto de convocatoria pública se encuentran vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz y están reservadas a personal funcionario de carrera, perteneciendo a la escala de Administración General, subescala Auxiliar, incluidas en el Grupo de clasificación “C”, Subgrupo “C2”, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a las mismas.

Tercero.- Entre los principios generales que deben respetar todas las Administraciones Públicas en su actuación, figuran los principios de racionalización, de agilidad en los procedimientos administrativos, eficacia, economía y eficiencia en la gestión pública. A tales efectos, la Diputación Provincial de Cádiz podrá disponer la acumulación de ambos procedimientos por guardar identidad sustancial o íntima conexión.

Cuarto.- Los procesos selectivos previstos en las ofertas de empleo público de la Diputación Provincial de Cádiz se regirán por las Bases Generales Aprobadas por acuerdo de Pleno de 22 de febrero de 2017, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017, y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 152, de 9 de agosto de 2017.

Quinto.- Para la materialización de cada proceso de selección es necesaria la aprobación y publicación de las Bases Específicas por las que se han de regir las convocatorias de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público correspondiente, en las que se recojan, entre otros extremos, los diferentes temarios de la fase de oposición de cada uno de los procedimientos selectivos a convocar.

Sexto.- Mediante resolución de 11 de febrero de 2020 se aprueban las Bases Específicas y el temario por las que se regirá el proceso para la selección de estas veintuna plazas vacantes de Auxiliar Administrativo/a a que se refiere el antecedente primero.

Séptimo.- Contra la citada resolución se formulan alegaciones, que será tratadas como recurso potestativo de reposición, por las razones que se indicarán, y que motiva la presente resolución.

A la vista de los antecedentes expuestos son de aplicación los siguientes FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I. Recurso Potestativo de Reposición. El recurso potestativo de reposición, regulado en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) es el medio potestativo de impugnación de los actos administrativos que ponen fin a la vía administrativa y que se plantea ante el mismo órgano que lo dictó.

Contra la resolución de 11 de febrero de 2020, que es definitiva en la vía administrativa, la recurrente pudo interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Sin embargo, contra la resolución que aprueba las Bases Específicas y el temario para las plazas de Arquitecto/a Técnico/a, la recurrente formula alegaciones, no siendo procedente dicho trámite en esta fase del procedimiento.

No obstante, el artículo 115.2 LPACAP, dispone que «el error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se deduzca su verdadero carácter».

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha señalado que independientemente de la denominación que le atribuya el administrado, los escritos de interposición de recursos han de calificarse en función de su contenido. Por ello, aunque no se utilice la expresión "recurso", ni se califique como recurso de determinada clase, debe calificarse como recurso administrativo el escrito del interesado en el que denuncia la ilegalidad de un acto administrativo, o en el que, expresamente, pide que se proceda a reconsiderar el acto dictado. A la vista de lo indicado, el escrito de alegaciones formulado se tratará como recurso potestativo de reposición.

II. Régimen jurídico regulador del contenido mínimo de las bases. Ha de indicarse que existe una clara diferencia sobre el detalle de la exigencia de contenidos mínimos de las bases, entre la normativa estatal y la local, que procedemos a detallar:

La normativa estatal recoge su régimen jurídico en el artículo 15.3 del Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo, por el que se aprueba el 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 (en adelante RGI). En él se exige un contenido mínimo en exclusiva a las bases generales, pero nada se indica respecto a las específicas.

Sin embargo, la normativa local (Real Decreto 896/1991), a diferencia de las previsiones estatales, incorpora en su artículo 4 una relación amplia y detallada de contenidos mínimos. Dicho artículo no tiene carácter básico, salvo lo previsto en el apartado e), no siendo de obligado cumplimiento para aquellas corporaciones locales cuyas comunidades autónomas hayan regulado esta materia en su respectiva normativa sobre función pública, de forma que el operador jurídico deberá examinar con detalle el orden de prelación de fuentes y de conformidad con el mismo las previsiones que resultan aplicables de forma obligatoria. En el caso de la normativa de función pública de la Comunidad Autónoma Andaluza, establecida en el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 245/2005, de 8 de noviembre no se ha regulado esta materia para las entidades locales de su ámbito territorial. Por otra parte, su artículo 16 se refiere a la exigencia de contenidos mínimos en las convocatorias de procedimientos selectivos de la comunidad autónoma, pero no a los de las bases.

Así las cosas y en ausencia de normativa estatal y autonómica relativa al contenido mínimo de las bases específicas, la cuestión ha de resolverse conforme a lo previsto en el RD 896/1991.

III. Bases del procedimiento. Respecto al segundo motivo del recurso, relativo a la desconformidad con la Base Décima Específica, tendremos en cuenta las siguientes consideraciones previas:

Las Bases de un procedimiento selectivo son el marco jurídico que regula el proceso de selección, es decir, regula los criterios, actuaciones y el contenido del procedimiento selectivo correspondiente, constituyendo un documento inicial y básico; lógicamente, la finalidad de toda base de selección es que el proceso discurra por los cauces de la legalidad y pleno respecto a los principios constitucionales de acceso al empleo público (artículo 103.3 CE).

Las Bases se configuran esencialmente como un acto interno preparatorio del proceso a celebrar, si bien, la posición pacífica de la jurisprudencia y de la doctrina manifiestan su conformidad en considerar que éstas tienen carácter de actos administrativos plúrimos, es decir, con una pluralidad de destinatarios.

Las notas principales que caracterizan a las bases de todo procedimiento selectivo son: sometimiento al principio de legalidad (ajustándose su contenido al ordenamiento jurídico vigente), su carácter vinculante (de manera que todos los intervinientes, quedan vinculados al cumplimiento del contenido de sus previsiones) y su clasificación (distinguiendo entre generales y específicas).

Habrà que discernir si estas Bases que se impugnan se ajustan al principio de legalidad o si por el contrario se alejan de éste. Centrándonos en el objeto del recurso, observamos que las Bases Generales que rigen los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, disponen en su precepto primero apartado cinco:

«Los resultados de los procesos selectivos para la provisión de las plazas de las correspondientes Ofertas de Empleo Público constituirán Bolsas de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz».

Procede por tanto el análisis del citado reglamento y de sus previsiones al respecto.

IV. Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo. El Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz (en adelante RGBT) fue aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día quince de julio de dos mil nueve, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 152, de 10 de agosto de 2009.

Posteriormente fue modificado por el Pleno en sesión celebrada el veinticinco de marzo de dos mil quince, y publicado en el BOP de Cádiz 74, de 21 de abril de 2015. No habiéndose producido alegaciones, el texto modificado se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 202, de 21 de octubre de 2015.

El artículo primero de dicho Reglamento, define el concepto de Bolsas de Trabajo, como aquellas relaciones de personas candidatas a ser contratadas por la Diputación Provincial de Cádiz, que hayan sido elaboradas con sujeción a algunos de los sistemas recogidos en el Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación (que trataremos en el siguiente fundamento jurídico).

El artículo décimo primero del RGBT, dedicado a la actualización de las Bolsas de Trabajo, dispone la manera en que se actualizarán éstas, y en su primer apartado se dispone:

«Las Bolsas de Trabajo se actualizarán del siguiente modo: a) En cuanto a sus integrantes: Siempre que la constitución de una Bolsa de Trabajo no implique la desaparición de una preexistente con idéntica finalidad, las personas seleccionadas se incorporarán a ésta última. Se situarán, en el conjunto de la Bolsa de Trabajo, en el lugar que corresponda en función de la puntuación obtenida. Igualmente, los componentes de una Bolsa de Trabajo preexistente podrán presentarse a las pruebas que sucesivamente se convoquen, al objeto de mejorar su puntuación. En el supuesto de que no se logre tal objetivo conservarán la puntuación originaria».

V. Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación. Este Reglamento (en adelante RFUC) fue aprobado definitivamente por el Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión celebrada el día quince de julio de dos mil nueve, y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 152, de 10 de agosto de 2009.

Posteriormente fue modificado por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el veinticinco de marzo de dos mil quince, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 74, de 21 de abril de 2015. No habiéndose producido alegaciones, el texto modificado se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 202, de 21 de octubre de 2015.

Los sistemas a que se refiere el artículo primero del Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo vienen definidos en el artículo sexto del RFUC y diferenciados en dos supuestos: el general y el de selección de personas minusválidas. El supuesto general, define que tendrán la consideración de bolsa de trabajo «todas las convocatorias, salvo si se deduce lo contrario del presente Reglamento o de las Bases Específicas que se publiquen en cada caso. Las selecciones realizadas para proveer personal interino incrementarán a las Bolsas existentes de igual contenido según se establezca en las Bases de la convocatoria. También tendrán la condición de Bolsa de Trabajo las relaciones de aquellos candidatos de una Oferta de Empleo Público que, no habiendo alcanzado plaza, hayan aprobado alguno de los ejercicios de las pruebas convocadas siempre que, para ello, se cumplan los demás requisitos exigidos en este Reglamento».

El supuesto segundo, de selección de personas minusválidas se regula de la siguiente forma: «En todos los procesos selectivos, afectados por este Reglamento, se realizará expresa mención de que aquellas personas que aleguen una minusvalía igual o superior al 33% y presenten acreditación documental del órgano administrativo correspondiente de que la misma no impide el normal desarrollo de la actividad que se exige, serán incluidas en una relación separada dentro de la Bolsa. Se les reservará un cinco por ciento de los contratos que se realicen, siendo siempre a favor de estas personas el primer llamamiento para contratar que se realice.»

Como excepciones a estos supuestos contemplados, el artículo sexto, apartado segundo del RFUC establece que «cualquiera de las convocatorias a que se alude en esta Base podrá ser restringida de tal suerte que no generen Bolsa. Para ello deberá quedar expresamente indicado en las Bases Específicas del proceso de que se trate».

Por otro lado, el artículo 7 de este Reglamento regula el uso de una Oferta de Empleo como Bolsa de Trabajo como se describe a continuación:

«SÉPTIMO.- USO DE UNA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO. La utilización de una Oferta de Empleo Público como Bolsa de Trabajo implicará la realización del siguiente procedimiento:

A) Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la resolución de la Presidencia de la Corporación en la que se indiquen las convocatorias.

B) Se establecerá como exigencia general haber aprobado, al menos una prueba de la convocatoria de que se trate.

C) El Tribunal encargado de resolver una convocatoria de la Oferta Pública de Empleo, afectada por este Número Séptimo, dará cuenta al Área de Función Pública y Recursos Humanos de la relación de quienes hayan aprobado uno o más ejercicios. La relación presentada deberá indicar nombre y puntuación alcanzada en cada uno de los ejercicios aprobados. De la relación quedarán excluidas la persona o personas que hayan sido propuestas por el Tribunal para su nombramiento en propiedad.

D) La Unidad de Contratación sumará las puntuaciones de los ejercicios aprobados y, en su caso, de la fase de méritos que hayan sido entregadas por el Tribunal.

Relacionará las puntuaciones de mayor a menor y, en caso de empate, las ordenará de acuerdo con los criterios que se indican a continuación:

1. Para el establecimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se comprobará la existencia de «infrarrepresentación en el grupo profesional de que se trate.

2. Determinada la infrarrepresentación, se procederá del siguiente modo: a. Establecimiento de prelación en función de la suma total de las calificaciones obtenidas en las pruebas teóricas. b. Si persiste el empate se tomará en consideración la puntuación de la prueba práctica realizada. c. Si persiste el empate se tomará en consideración la puntuación total alcanzada en fase de méritos. d. Si persistir el empate se procederá al sorteo entre ellas.

A continuación se procederá con el otro sexo, que se pondrán en orden posterior al infrarrepresentado, siguiendo los mismos criterios antes señalados.

De no existir infrarrepresentación de uno de los sexos, se procederá de la misma forma con todas las personas afectadas.

3. Se considerará que existe infrarrepresentación cuando en un determinado grupo profesional los efectivos de uno de los sexos sea inferior al cuarenta por ciento del total.»

VI. Objeto del recurso. Respecto a las cuestiones planteadas por la recurrente:

En primer lugar y en cuanto a la supuesta vulneración de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, fundamentada en:

- Indeterminación del tipo de prueba de aptitud o conocimiento a superar (el examen podrá ser a desarrollar por escrito o mediante un cuestionario de respuestas múltiples).

- No clarifica si la prueba práctica se va a realizar en ordenador o por escrito (podrá consistir en solucionar un supuesto práctico, contestando por escrito, en forma expositiva o de test, o en la ejecución material del trabajo que le encomiende el mismo).

- La fase concurso será previa a la de oposición, sin embargo en decreto la fase concurso se inicia una vez finalizada la fase oposición.

Respecto a los dos primeros aspectos, (indeterminación del tipo de prueba y falta de claridad en la prueba práctica) reproducimos el apartado c) del artículo 4 RD 896/1991 en su párrafo primero, que dispone que las bases deberán contener las pruebas de aptitud o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza. En todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico.

Las bases específicas que se recurren, indican en su base séptima, el número y características de los ejercicios, todos ellos obligatorios y eliminatorios, con la indicación de que el último será de carácter práctico, por lo que en principio las previsiones contenidas en éstas no incumplen lo dispuesto en la normativa vigente. Ciertamente, respecto a las tres pruebas previstas que deben superar los/as aspirantes, no se establece mayor concreción (oral/escrita; tipo test/ejercicio de desarrollo, etc.), y por tanto su especificación quedaría a criterio del tribunal. Esta forma de determinación y concreción de las pruebas a realizar ya ha sido utilizada previamente en otras convocatorias y bases de procedimientos selectivos de la Corporación, sin que por la ahora parte recurrente se formulara oposición ni se cuestionara su legalidad. En cualquier caso sí es cierto que resulta más congruente con el principio de seguridad jurídica la mayor precisión posible, en las bases de las convocatorias, de las características de las pruebas a realizar, con indicación de si las mismas han de tener carácter oral o escrito, formato de test o de desarrollo. Por lo tanto, y a la vista de las consideraciones indicadas, se propone estimar dicho motivo de impugnación.

Respecto a que la fase de concurso será previa a la de oposición, mientras que en las bases ahora recurridas, la fase concurso se inicia una vez finalizada la fase oposición:

En relación con dicha cuestión nada dice el TREBEP, que no impone un determinado orden de celebración de las diferentes fases, y por tanto, no existe discriminación en su orden alternativo, pudiendo celebrarse la fase oposición previamente a la de concurso. Si bien es cierto que en el ámbito de la administración local, el artículo 4.4. del RD 896/1991 (no derogado de forma expresa, como tampoco el artículo 4 del RD 364/1995), contempla la fase de concurso con carácter previo a la de oposición, debe tenerse en cuenta que aquella, el TREBEP, es norma de rango superior y posterior en el tiempo.

Ahora bien, la Administración al actuar dentro de sus potestades de autoorganización, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no vulnera la normativa de aplicación, pues tales principios se observan de igual manera ya se inicien las pruebas por la fase de concurso o por la de oposición. Lo determinante en el proceso selectivo es que se cumpla el derecho a acceder a las funciones públicas en condiciones de igualdad, que garantiza el art. 23.2 CE o lo que es lo mismo que se garantice a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas que tengan carácter discriminatorio.

La jurisprudencia corrobora dicha conclusión, citando entre otras, a la AN, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, de 24 septiembre 2012; AN, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 5ª, de 4 de noviembre 2009, (Rec. Apelación 163/2009); STC 138/2000, de 29 de mayo; STC 166/2001, de 16 de julio...

La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas (que pueden consistir en la exposición de temas, resolución de casos prácticos, etc.) para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación; una vez superada por las/los aspirantes, pasarán a la fase concurso, en el que se tienen en cuenta de ordinario los servicios prestados en el mismo puesto o similares, realización de cursos, títulos, idiomas y otro tipo de méritos que se determine en las bases, de tal forma que solo se valora a los/as aspirantes que hayan superado la fase de oposición,

y la calificación final del proceso vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en ambas fases; y el concurso-oposición, es la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores. De ahí el énfasis en determinar, que en el proceso selectivo, lo fundamental es que se cumpla el derecho a acceder a las funciones públicas en condiciones de igualdad, que garantiza la Constitución española en su artículo 23.2. o el artículo 55.1 del TRLEBEP. Esto tiene un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo, de manera especialmente relevante, que las condiciones y requisitos exigidos sean referibles a los principios de mérito y capacidad. Por eso, el mero hecho de que el proceso selectivo comience por la oposición y siga por el concurso, en ningún caso vulnera los principios de igualdad, mérito o capacidad, contando las Administraciones públicas con un amplio margen de discrecionalidad a la hora de consolidar, modificar, o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio.

Además, la Diputación Provincial de Cádiz, en su potestad de autoorganización y velando por una correcta eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos, actúa de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia, vigilando la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización que exigen artículos 1.3 y 53.8 TRLEBEP.

A mayor abundamiento, nuestra Corporación, debe actuar conforme a los principios rectores relacionados en el artículo 55 de dicho Estatuto, que exige a las Administraciones Públicas seleccionar a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y concretamente en los procesos de selección, con el principio de agilidad y economía de procedimiento, sin perjuicio de la objetividad. De ahí, que sea mucho más ágil, eficaz y económico, desarrollar la fase de concurso después de la de oposición.

Por lo tanto, y a la vista de las consideraciones indicadas, se propone desestimar dicho motivo de impugnación.

En segundo lugar y en cuanto a la supuesta vulneración de lo dispuesto en el artículo 8 del del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por cuanto que «se supera el límite de 20 temas para el ingreso en la subescala del grupo D actual grupo C2 y que el temario es obsoleto, en referencia al Tema 8 sobre los contratos administrativos en la esfera local, se establece "especial referencia a la selección del contratista". Sin embargo, no se han tenido en cuenta que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, sustituye el concepto de "contratista" por el de "adjudicatario".

En relación a la superación de 20 temas, el artículo 8.3 del RD 896/1991 dispone «La extensión y profundidad de los programas se adecuará a los niveles de titulación exigidos y a la especialidad profesional de la correspondiente Escala, subescala o clase de funcionarios. El número mínimo de temas en que deberán desarrollarse los contenidos enumerados en este artículo será el siguiente: [...] Para el ingreso en la subescala del grupo D: 20 temas. [...] »

La resolución de 11 de febrero de 2020 ahora impugnada, aprueba las Bases Específicas y el temario que va a regir el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 21 plazas vacantes de Auxiliar Administrativo/a. Dicho temario lo integran una parte común, compuesta por 8 temas, y otra específica, de 16, resultando un total de 24 temas, por lo que se cumple el mínimo exigido. En otras convocatorias y bases de procedimientos selectivos de la Corporación de la misma categoría, este número era incluso superior, llegando a 28 temas, sin que por la ahora parte recurrente se formulara oposición ni se cuestionara su legalidad. Por lo tanto, y a la vista de las consideraciones indicadas, se propone desestimar dicho motivo de impugnación.

En cuanto al motivo de impugnación relativo a que el temario es obsoleto, por el uso en el tema 8 del término contratista en lugar de adjudicatario, debe indicarse que el adjudicatario es aquella persona que luego de efectuadas las evaluaciones (jurídica, técnica, financiera, económica y de experiencia), cumple con los requisitos exigidos por la entidad del sector público quedando habilitada, siendo la oferta más favorable y ubicándose en el primer puesto del orden de elegibilidad. Sin embargo el contratista, es aquella persona que luego de ser adjudicatario está en la obligación de suscribir el contrato con la entidad del sector público. Por lo tanto, también se propone desestimar dicho motivo de impugnación.

En tercer lugar y en cuanto a la supuesta vulneración de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, alegando la recurrente que:

- No se clarifica ni el tipo de correo electrónico (Outlook Express/Windows mail Outlook Express; Windows Mail; Windows Live Hotmail; Gmail) o programas a estudiar o preparar, al igual que el tema de las Redes Sociales (Facebook, Instagram; Twitter...) dejando a los candidatos en una manifiesta indefensión ante la indeterminación y falta de concreción de las bases de la convocatoria.

- Tampoco se clarifica el temario de ofimática ni el nombre del programa a utilizar para la prueba, es decir, si se refiere por ejemplo a Microsoft Office 2019; Libre Office; Google Docs; Sheets y Slides; Microsoft Office Online; WPS Office Free; Polaris Office; Soft Maker Free Office; Open 365, etc.

Respecto a este planteamiento debe indicarse que el artículo 9 del Real Decreto 896/1991, dedicado a los ejercicios prácticos, dispone lo siguiente: «Las pruebas selectivas comprenderán, según la naturaleza y características de las plazas convocadas, uno o varios ejercicios prácticos, tests psicotécnicos, mecanografía, tratamientos de textos, redacción de informes y proyectos, solución de supuestos y otros similares que se consideren adecuados para juzgar la preparación de los aspirantes en relación a los puestos de trabajo a desempeñar».

Debe señalarse que las bases específicas que se recurren, indican en su base séptima, el número y características de los ejercicios, todos ellos obligatorios y eliminatorios, con la indicación de que el último será de carácter práctico. Concretamente y respecto del último ejercicio, disponen las bases: «Consistirá en la realización de un ejercicio práctico sobre las funciones propias de la plaza, que podrá consistir en solucionar un supuesto práctico, contestando por escrito, en forma expositiva o de test, o en la ejecución material del trabajo que le encomiende el mismo. En aquellas convocatorias que, aparte del temario general tengan uno específico, el ejercicio podrá consistir en contestar por escrito a preguntas que estén relacionadas con el mismo. El

tiempo para desarrollar el examen será el determinado por el órgano de selección, sin que pueda superar el tiempo máximo de una hora».

Según el artículo 9 del citado RD 896/1991, éste o éstos, podrán consistir en tests psicotécnicos, mecanografía, tratamientos de textos, redacción de informes y proyectos, solución de supuestos y otros similares, por lo que en principio las previsiones contenidas en las bases, no incumplen lo dispuesto en la normativa vigente.

Y en tercer lugar, y en cuanto a la última cuestión planteada por la recurrente, relativa a la Base Décima de las Especificas, cuya redacción es la siguiente:

«DÉCIMA.- BOLSA DE TRABAJO. Del resultado del presente proceso selectivo se confeccionará una bolsa de trabajo formada por las personas aspirantes que hubieran superado todas o algunas de las pruebas selectivas de la oposición, y no hubieran obtenido plaza, según el orden de prioridad que se obtenga por la puntuación alcanzada y ordenada de mayor a menor (que vendrá dado por la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios de la fase de oposición, más, en su caso, por la puntuación obtenida en la fase de concurso), y con preferencia de los que hayan aprobado mayor número de ejercicios.

La regulación de los criterios de conformación y funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituya al efecto serán los establecidos en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz que se encuentre vigente en el momento de su aprobación».

La recurrente pretende que se suprima el fragmento subrayado. Sin embargo, no podemos acceder a su pretensión por los siguientes motivos:

- En primer lugar, porque se incumpliría lo dispuesto en el Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Corporación (artículos primero y décimo-primer).

- En segundo lugar, porque se incumpliría lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento de la Unidad de Contratación de la Corporación (artículo séptimo).

- En tercer lugar, porque la interpretación que pretende la recurrente va en contra del sentido propio y de la concreta finalidad de la norma. Se privaría de esencia y sentido el sistema de prelación que pretenden las Bolsas de Trabajo. Es decir, la base Décima objeto de recurso, debe interpretarse conforme a los criterios que ofrece el artículo 3.1 del Código Civil, es decir, conforme al sentido propio de las palabras de la norma, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada. Quiere esto decir que, aquellas personas aspirantes que participen en un proceso selectivo a través de una Oferta de Empleo Público, y habiendo superado el proceso pero no hayan obtenido plaza, constituirán una bolsa de trabajo. Y el orden de prelación, se configurará, conforme a la redacción de la Base Décima que se pretende suprimir, y conforme a los reglamentos citados en este informe, en función de la puntuación alcanzada, que se ordenará de mayor a menor. Esta puntuación vendrá dada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición, y si el sistema fuese concurso-oposición, se sumará a la fase oposición la puntuación obtenida en la fase concurso, teniendo preferencia quienes hayan aprobado mayor número de ejercicios. Y en caso de empate, se procederá tal y como dispone el artículo séptimo del RIFUC.

- Y por último, porque suprimir lo pretendido por la recurrente, vulneraría los principios de igualdad, mérito y capacidad en los que se fundamenta el acceso al empleo público, consagrado en nuestro Texto Constitucional en los artículos 23.2 y 103.3.

A la vista de los antecedentes y fundamentos jurídicos expuestos, y en orden a garantizar la mayor claridad de las bases y seguridad jurídica para las personas aspirantes, vengo en disponer lo siguiente:

Primero. Estimar parcialmente el recurso potestativo de reposición en relación exclusivamente con la concreción del tipo de pruebas a realizar, y la desestimación del resto de pretensiones.

La concreción de los ejercicios, que determinará su carácter oral u escrito, y el formato a utilizar (cuestionario tipo test, de desarrollo u otro) figura en los términos recogidos como documento Anexo.

Segundo. Modificar la Base Específica Séptima del proceso de selección de veintiuna plazas de Auxiliar Administrativo/a, en su apartado 2 Fase Oposición, subapartados 2.1, 2.2 y 2.3.

Tercero. Notificar la presente resolución a la persona interesada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 40.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto. Publicar la modificación de la Base Séptima en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz.

ANEXO

CONCRECIÓN DEL TIPO DE PRUEBAS A REALIZAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE VEINTIUNA PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, EN RÉGIMEN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018:

Base Específica Séptima

2. Fase Oposición

2.1. Primer ejercicio: Consistirá en la realización de un examen teórico, consistente en un cuestionario tipo test de 50 preguntas, más 10 de reserva, con 4 respuestas alternativas, siendo una sola de ellas la correcta, que versarán sobre el temario previsto en el Anexo I (Materias Comunes y Materias Específicas) que se adjunta en las bases específicas.

Las preguntas adicionales de reserva del cuestionario tipo test, sustituirán por su orden correlativamente a aquellas preguntas que, en su caso, sean objeto de anulación con posterioridad al inicio de los ejercicios.

Este ejercicio, de carácter eliminatorio, se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para superarlo. Quienes no lo superen, serán calificados como No Aptos/as.

Todas las preguntas tendrán el mismo valor. Se valorará con 0,20 puntos cada una de las preguntas contestadas correctamente, penalizando cada contestación errónea un cuarto (1/4) del valor de una respuesta correcta. Las respuestas en blanco no penalizan. En caso de señalar más de una opción se considerará como respuesta en blanco.

El tiempo máximo para la realización del primer ejercicio será de 60 minutos.

Durante la realización de este ejercicio las personas aspirantes no podrán hacer uso de ningún texto o material de consulta. Asimismo, durante la realización de este ejercicio no estará permitido el uso de teléfonos ni dispositivos móviles.

2.2. Segundo ejercicio: Consistirá en desarrollar por escrito dos temas, que se extraerán al azar, correspondiendo uno, a alguno de los temas que componen el bloque de Materias Comunes; y correspondiendo el otro, a alguno de los temas que componen el bloque de Materias Específicas del temario, previsto en el Anexo I que se adjunta en las bases específicas.

En este ejercicio, de carácter eliminatorio, se valorará de 0 a 5 puntos cada uno de los epígrafes desarrollados, cuando necesario alcanzar un mínimo de 2,5 puntos en cada uno de ellos. Quienes no lo superen, serán calificados como No Aptos/as.

El tiempo máximo para la realización del segundo ejercicio será de 60 minutos (1 hora).

Durante la realización de este ejercicio las personas aspirantes no podrán hacer uso de ningún texto o material de consulta. Asimismo, durante la realización de este ejercicio no estará permitido el uso de teléfonos ni dispositivos móviles.

Posteriormente, se procederá a su lectura pública ante el órgano de selección. Éste suspenderá el acto de lectura cuando el/la aspirante no hubiese contestado alguno de los dos temas elegidos, según lo establecido en el primer párrafo y la calificación de la prueba será de 0 (cero) puntos.

2.3. Tercer ejercicio: Consistirá en un ejercicio de carácter práctico realizado en una sola sesión siguiendo las instrucciones facilitadas por el Tribunal y en el que se utilizará procesador de texto y/u hoja de cálculo del paquete OpenOffice, que en todo caso estará sujeto al temario (Materias Comunes y Materias Específicas) establecido en las bases. Los criterios y sistema de puntuación serán comunicados por el Tribunal antes de la realización del ejercicio.

Para la realización del mismo no será necesario que la persona aspirante haga uso de textos legales, colecciones de jurisprudencia o libros de consultas.

El tiempo concedido para la realización de este ejercicio será como máximo de 50 minutos.

Para la realización de cada uno de los ejercicios será requisito imprescindible que las personas aspirantes concurren provistas de bolígrafo azul o negro y del documento nacional de identidad, pasaporte, permiso de conducción, o documento de identificación personal oficial (en caso de no poseer nacionalidad española) en vigor, que acredite de forma indudable su personalidad.

Quedan sin efectos los apartados que se opongan a lo dispuesto en el apartado 2 de la Base Séptima.”

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la fecha de su notificación. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

17/07/2020. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Firmado: Encarnación Niño Rico. 16/07/2020. El Director del Área de Función Pública. Firmado: Mariano Viera Domínguez.

Nº 37.444

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 9 de julio de 2020, ha resuelto lo siguiente:

“PRIMERO. Consta escrito de fecha 2 de marzo de 2020, registrado de entrada en esta Corporación el 11 de marzo, con número 2020014792E, mediante el cual, Diego Cruz Durán, en calidad de Secretario General de la Sección Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), formula recurso de reposición a la resolución de 11 de febrero de 2020 por la que se aprueban las Bases Específicas y el temario que regirán el proceso para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 21 plazas vacantes de Auxiliar Administrativo/a, incluidas en las Ofertas de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para los años 2017 y 2018.

SEGUNDO. Consta informe propuesta de resolución del Área de Función Pública de fecha 21 de mayo de 2020, mediante el cual se propone la estimación parcial del recurso potestativo de reposición en relación exclusivamente a la concreción del tipo de pruebas a realizar.

TERCERO. Igualmente consta informe propuesta de resolución del Área de Función Pública de fecha 7 de julio de 2020 relativo a la modificación de bases de las pruebas de selección de la convocatoria de veintiuna plazas de Auxiliar Administrativo/a, así como la concreción de los ejercicios a realizar en el procedimiento de selección.

ANTECEDENTES

Primero.- Mediante resoluciones de 23 de febrero de 2017 y 5 de marzo de 2019 se dispusieron la aprobación de las Ofertas de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para los años 2017 y 2018 respectivamente. En ellas se ofertan un total de 21 plazas de Auxiliar Administrativo/a, en régimen de personal funcionario de carrera, por el sistema de oposición libre.

Segundo.- Estas 21 plazas objeto de convocatoria pública se encuentran vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz y están reservadas a personal funcionario de carrera, de la escala de Administración General, subescala Auxiliar, Grupo de clasificación “C”, Subgrupo “C2”, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a las mismas.

Tercero.- Entre los principios generales que deben respetar todas las Administraciones Públicas en su actuación, figuran los principios de racionalización,