



CASO PRACTICO A

Por Decreto de 20 de noviembre de 2017 del titular del Área de Gobierno de Hacienda y Personal, se aprobó la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Públicos para el año 2017, excluidas las plazas de turno libre correspondientes al personal de Policía Municipal y del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios.

Esta Oferta de Empleo Público cumplía las previsiones del artículo 19 de la Ley 3/2017 de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, toda vez que las plazas que se incluyen en la misma, se mantienen dentro del límite del 100 por ciento de la Tasa de Reposición de Efectivos respecto a los sectores enumerados en el artículo 19.Uno.2 y del 50 por ciento en el resto de los sectores.

En la tramitación del expediente y para hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de hombres y mujeres en el acceso al empleo público en cumplimiento de lo previsto en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, aprobado por Acuerdo de 15 de diciembre de 2016 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, debería haberse incorporado un Informe de Impacto de Género, cuyo objetivo final sea recabar la información necesaria y realizar los oportunos análisis para detectar posibles desigualdades entre mujeres y hombres que puedan producirse en el desarrollo de la OEP, de manera que se determine si su aplicación en el Ayuntamiento de Madrid produce un efecto equivalente para ambos. No obstante, se constata que en el expediente no figura dicho informe.

La Oferta de Empleo Público ha sido objeto de negociación en las sesiones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos de fechas 10, 15 y 17 de octubre de 2017. En dichas Mesas, no se llegó a ningún acuerdo con la parte social, las cuales supeditaban su voto favorable a que se incluyeran la relación de los puestos específicos de la relación de puestos de trabajo (RPT) a ofertar y que a su vez se incluyera la totalidad de las vacantes ocupadas por funcionarios interinos. Ante la negativa de la Corporación, la parte social se levantó de la Mesa de Negociación.

Por motivos de eficacia en la gestión de las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público, la misma dispone que las convocatorias podrán incorporar plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores que, estando consignadas presupuestariamente, aún no hubiesen sido convocadas.



El citado Decreto de 20 de noviembre de 2017 resuelve asimismo que “En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de la publicación del presente Acuerdo” y que “El presente Decreto se remitirá a la Administración General del Estado y se publicará en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid" y en el "Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid".

La OEP en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior, fue publicada en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid de 22 de noviembre de 2017 y en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 27 de noviembre del mismo año.

En ejecución de la citada oferta y previa negociación sindical, mediante Resolución de 21 de noviembre de 2020 del Director General de Planificación de Recursos Humanos se aprobaron las bases específicas por las que se regirá el proceso selectivo para proveer plazas de Técnico/a Administración General (Rama Jurídica) del Ayuntamiento de Madrid por turno libre y se convocan plazas de dicha categoría, siendo objeto de publicación en el Boletín Oficial del Estado de 25 de noviembre del mismo año.

De las plazas convocadas, 5 plazas corresponden a la Oferta de Empleo Público del año 2017, 13 plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2018, 24 plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2019 y 10 plazas correspondientes a las plazas no cubiertas en el anterior proceso selectivo.

En el proceso selectivo fue excluido uno de los candidatos por presentar la documentación incompleta conforme a la documentación a presentar establecida en las Bases Específicas por la que regía el mismo.

Finalizado el mismo, y en la fase de toma de posesión y por tanto antes del nombramiento, uno de los aspirantes seleccionados hace constar su renuncia formalmente y por escrito. El órgano de selección ha propuesto igual número de aspirantes que el de plazas convocadas. A la vista de lo anterior, el Director General de Planificación de Recursos Humanos, para asegurar la cobertura de todas las plazas, requiere al órgano de selección para que aporte relación complementaria del aspirante que siga al propuesto para su nombramiento como funcionario de carrera, cosa que finalmente sucede.

En relación con el supuesto práctico planteado, se solicita la elaboración de un informe en el que responda a las siguientes cuestiones:



1. A día de hoy, ¿quién sería el órgano competente para aprobar la Oferta de Empleo Público en el Ayuntamiento de Madrid?
2. ¿Qué consecuencias tiene en el expediente la omisión del Informe de Impacto de Género?
3. ¿Qué recursos cabría interponer frente a la aprobación de la Oferta de Empleo Público en vía administrativa?
4. ¿Resulta ajustado a derecho la pretensión sindical de definir en la Oferta de Empleo Público los puestos de trabajo específicos de la RPT a ofertar?
5. ¿La aprobación de las bases específicas por las que se regirá el proceso selectivo para proveer plazas de Técnico/a Administración General (Rama Jurídica) del Ayuntamiento de Madrid y la convocatoria, lo han sido por órgano competente? ¿Quién es el órgano competente para el nombramiento del Tribunal de Selección?
6. ¿Resulta correcta la exclusión del aspirante del proceso selectivo?
7. ¿Considera usted correcto que, por motivos de eficacia en la gestión de las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público, las convocatorias puedan incorporar plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores que, estando consignadas presupuestariamente, aún no hubiesen sido convocadas?
8. ¿Considera que la ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2017, en lo que respecta a las plazas de TAG J, se ha desarrollado dentro del plazo? ¿y si la Resolución del Director General de Planificación de Recursos Humanos fuese de fecha 8 de enero de 2021?
9. ¿Considera usted correcto que el Director General de Planificación de Recursos Humanos, para asegurar la cobertura de todas las plazas, requiera al órgano de selección para que aporte relación complementaria del aspirante que siga al propuesto para su nombramiento?
10. ¿Qué recursos cabría interponer frente a la Resolución de 21 de noviembre de 2020 del Director General de Planificación de Recursos Humanos en vía administrativa?
Si alguno de los aspirantes que ha superado el proceso selectivo solicita el reconocimiento de su grado personal en otro Cuerpo de otra Administración por encontrarse dentro del intervalo de niveles de puestos en la categoría convocada, ¿Tendría derecho a su reconocimiento por el Ayuntamiento de Madrid?