



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita un informe jurídico sobre la posibilidad legal de seleccionar personal laboral fijo de dicho Ayuntamiento mediante concurso de méritos.

## **ANTECEDENTES**

En su escrito de petición de informe dirigido a esta Diputación Provincial, el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, expone:

*“ \_\_\_\_\_, ante el servicio de asesoramiento jurídico y financiero a Entidades Locales del Área de Hacienda y asistencia a municipios, comparece y formula la siguiente consulta:*

*¿Habilita el art. 61.7 TREBEP la cobertura de plazas de laboral fijo del Ayuntamiento mediante concurso, sin pueda existir Impugnación por la elección de dicho sistema? Es decir, se trata de determinar la posibilidad legal de seleccionar personal laboral fijo por el sistema de concurso de méritos, ¿es un sistema ordinario de selección de personal laboral? o si por el contrario, al igual que para el personal funcionario, el concurso de méritos es un sistema excepcional y debe existir una ley que lo habilite, y con carácter general, ¿debe acudir al sistema de oposición o concurso oposición para la selección de personal laboral fijo?”*

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**ÚNICA.-** El 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 –TREBEP- en el art. 61.7.TREBEPañade que “Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos”, es decir, a diferencia del personal funcionario, se configura el concurso como un sistema selectivo para el personal laboral.

Idéntica redacción se dio en el artículo 95.2 de la Ley 13/2015 de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

En consecuencia, tanto la legislación básica del Estado como la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura permiten la utilización del concurso de valoración de méritos para el personal laboral fijo como un sistema ordinario de selección, al contrario que para el personal funcionario, que sólo es posible cuando una ley así lo prevea, por lo que, en principio, a nuestro juicio y siempre que quede justificada igualmente una correcta adecuación entre el contenido del sistema utilizado y las funciones o tareas a desarrollar que preceptúa el art. 55 TRE-BEP, es totalmente defendible la utilización de dicho sistema que la ley incluye dentro de los sistemas "ordinarios" de selección.

Por todo ello, debemos entender que dicho artículo habilita la posibilidad de cubrir plazas de laboral fijo mediante concurso, tanto de nuevo ingreso como vía promoción interna, recomendando justificar que la elección de dicho sistema es acorde y se adecua a las funciones o tareas a desarrollar en los puestos de trabajo que se convoquen.

Si bien sería conveniente que el Ayuntamiento justificase la innecesariedad de celebrar ninguna prueba a los aspirantes en los que demostrase su habilidad y aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

## **CONCLUSIÓN**

La legislación permite cubrir las plazas de personal laboral fijo mediante concurso de méritos, tanto de nuevo ingreso como de promoción interna, si bien sería conveniente que justificara motivadamente que la decisión de dicho sistema es adecuado a las funciones o tareas propias de los puestos de trabajo que se convoquen, para evitar posibles impugnaciones o recursos contra las convocatorias de dichos puestos de trabajo.