



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

La Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita asistencia para la emisión del informe relativo a la normativa aplicable y el procedimiento a seguir en el expediente \_\_\_/\_\_\_ selección de personal laboral temporal por sustitución del puesto de Oficial Administrativo de ese Ayuntamiento.

### **OBJETO DEL INFORME**

- a) La necesidad y legalidad de cubrir provisionalmente la vacante mediante contrato laboral de sustitución en el sector público hasta que finalice el proceso selectivo para su cobertura definitiva.
- b) El marco normativo y jurisprudencial aplicable.
- c) El procedimiento a seguir en el expediente de selección y contratación temporal.

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

#### **1. Competencia y régimen local aplicable.**

- Competencia municipal y jefatura de personal. Corresponde al Alcalde la jefatura superior del personal y, en tal condición, aprobar la convocatoria y bases cuando no esté atribuida al Pleno o Junta de Gobierno por normativa o delegación; art. 21.1.g LRBRL.
- Selección de personal en entidades locales. La LRBRL, art. 91.2, impone que toda selección, sea de personal funcionario o laboral, se realice mediante convocatoria pública y a través de oposición, concurso-oposición o concurso, con igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Reglas básicas en el ámbito local. El RD 896/1991 arts. 2, 3, 4, 6 y 9 establecen estándares básicos para selección de personal funcionario local (sistemas,



contenido mínimo de bases, publicación, órganos de selección). Aunque su ámbito directo es el personal funcionario, sus criterios se utilizan supletoriamente como buenas prácticas para procesos del personal laboral en el ámbito local, especialmente en materia de publicidad de bases y composición técnica de los tribunales.

## 2. Normas básicas del empleo público y del personal laboral.

- Principios y sistemas selectivos: Art. 55 TREBEP: publicidad, igualdad, mérito, capacidad; art. 60: órganos de selección (imparcialidad, profesionalidad, paridad; exclusión de personal eventual, interinos y designación política); art. 61: carácter abierto, libre concurrencia y proporcionalidad de méritos en concurso-oposición; art. 61.7: para personal laboral fijo, los sistemas son oposición, concurso-oposición o concurso. Estos principios rigen también para el personal laboral temporal del sector público.
- Planificación y ejecución OEP. Art. 70 TREBEP: las OEP deben ejecutarse preferentemente dentro del plazo máximo de tres años. La existencia de ese plazo incide en el control del uso temporal de vacantes.
- Régimen laboral común: Art. 15 ET regula los contratos de duración determinada; tras la reforma de 2021, el contrato de sustitución incluye, entre otros supuestos, el de cobertura temporal de un puesto hasta que finalice el proceso de selección. En el sector público, esta previsión se refuerza y precisa por la DA 4.<sup>a</sup> del RDL 32/2021. Además, el art. 49.1.c ET excluye indemnización al término del contrato de sustitución.
- Sector público: contrato de sustitución hasta fin del proceso: La DA 4.<sup>a</sup> del RDL 32/2021 (régimen aplicable al personal laboral del sector público) autoriza expresamente la suscripción de contratos de sustitución “hasta que finalice el proceso de selección”, para la cobertura temporal de un puesto de trabajo. Esto



encaja plenamente con la situación de \_\_\_\_\_ (vacante por jubilación y tramitación de la provisión definitiva).

- Reducción de la temporalidad. La Ley 20/2021 obliga a reducir la temporalidad en el empleo público y a ejecutar procesos en plazos razonables, sin que la temporalidad pueda convertirse en estructural. Esta finalidad refuerza que el contrato de sustitución deba ser provisional y limitado estrictamente hasta la cobertura definitiva.

### 3. Jurisprudencia relevante.

- Límite temporal y abuso en interinidad por vacante (indefinido no fijo): La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reiterado que prolongar la ocupación temporal de vacantes más allá de lo razonable —y, en particular, sin ejecutar la OEP en el plazo del art. 70 TREBEP— desnaturaliza la temporalidad y aboca a la condición de “indefinido no fijo” (no fijeza), con las consecuencias indemnizatorias propias (p. ej., STS 28-06-2021, Pleno; doctrina mantenida y citada reiteradamente).
- Actualización 2024–2025: La Crónica de Jurisprudencia 2023-2024 de la Sala 4.ª TS recoge pronunciamientos en la misma línea (p. ej., STS 26-02-2024 (Rc 1059/2022)) y en 2025 (STS 15-01-2025, Rc 5579/2023, ECLI:ES:TS:2025:225), consolidando que la sanción al abuso no es la fijeza, sino la figura del indefinido no fijo y la indemnización cuando procede.

Conclusión jurisprudencial: El uso del contrato de sustitución es jurídicamente idóneo y seguro **siempre que se limite el mismo hasta la finalización real del proceso de cobertura definitiva que deberá ser iniciado, previa aprobación de la correspondiente OEP, en el ejercicio 2026; la prolongación injustificada podría, si se alarga la temporalidad de este contrato en el tiempo, generar riesgos de indefinido no fijo.**



4. Igualdad, discapacidad, protección de datos y otras garantías.

- Igualdad y no discriminación. LO 3/2007 (arts. 3 y 51) exige procesos con ausencia de discriminación y presencia equilibrada en órganos de selección; el TREBEP art. 60 ya impone la paridad y la imparcialidad.
- Personas con discapacidad. TREBEP art. 59 (reserva en OEP) y adaptaciones razonables en procesos y puestos.
- Protección de datos. Tratamiento de datos de aspirantes con base jurídica de cumplimiento de obligación legal/interés público (art. 6.1.c y e RGPD), con deber de información y políticas de conservación y transparencia conforme a Ley 39/2015 y normativa de transparencia.
- Régimen de incompatibilidades. La persona seleccionada queda sujeta a la Ley 53/1984 y su desarrollo reglamentario (RD 598/1985).

**PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL EXPEDIENTE**

**A) Inicio y aprobación de la convocatoria.**

1. Propuesta justificando la necesidad y conformidad de Intervención.
2. Resolución de Alcaldía aprobando Bases específicas y Convocatoria del proceso selectivo por concurso-oposición para contrato de sustitución hasta la provisión definitiva del mismo. Competencia ex art. 21.1.g LRBRL; principios TREBEP arts. 55, 60 y 61.
3. Publicación de las Bases y de la Convocatoria:
  - Sede electrónica/tablón municipal .
  - Boletín Oficial de la Provincia

## **B) Contenido mínimo de las Bases.**

- Objeto y naturaleza del contrato: sustitución para cobertura temporal de vacante hasta que se cubra el puesto mediante proceso de selección para su provisión definitiva (DA 4.ª RDL 32/2021; art. 15 y 49.1.c ET).
- Requisitos de participación conforme con TREBEP art. 56 y titulación adecuada al puesto).
- Sistema selectivo: concurso-oposición.
  - Fase de oposición (eliminatória): pruebas teórico-prácticas coherentes con las funciones del puesto (TREBEP art. 61.2).
  - Fase de méritos (no eliminatória, puntuación proporcionada, TREBEP art. 61.3), con baremo y acreditación claros.
- Tribunal de selección: colegiado, predominantemente técnico, titulación igual o superior, imparcialidad, paridad, sin personal eventual, interinos ni cargos políticos (EBEP art. 60; como referencia adicional, estándares RD 896/1991 art. 4 y 9).
- Protección de datos, igualdad, discapacidad (ajustes razonables), incompatibilidades (Ley 53/1984) y régimen de recursos (Ley 39/2015, Título V).
- Duración y causa de temporalidad: hasta finalización del proceso de cobertura definitiva o amortización; sin indemnización al término por sustitución (art. 49.1.c ET).

## **C) Tramitación del proceso.**

### **1. Publicación y plazo de solicitudes.**



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

2. Relación provisional de admitidos/excluidos, alegaciones y relación definitiva.
3. Pruebas de oposición y valoración de méritos conforme a bases.
4. Propuesta del Tribunal y Resolución de Alcaldía con la persona aspirante seleccionada.
5. Formalización del contrato de sustitución: identificación de la vacante (plaza de Oficial Administrativo laboral al servicio del Ayuntamiento), causa (sustitución/cobertura temporal hasta fin del proceso), duración (hasta finalización del proceso), jornada y retribuciones según presupuestos municipales y acuerdos aplicables. Soporte legal: DA 4.<sup>a</sup> RDL 32/2021 y art. 15 ET.
6. Toma de posesión/alta en Seguridad Social y adscripción al puesto.
7. Ejecución de la cobertura definitiva: tramitación y resolución del proceso reglamentario (funcionario o laboral fijo, según planificación), dentro de los plazos EBEP art. 70 para evitar riesgos de temporalidad abusiva y eventual indefinido no fijo (doctrina TS citada).