

Asunto.- Informe del Secretario General relativo a la inclusión de las plazas a cubrir por sistema de promoción interna en un Plan de ordenación de recursos humanos y al margen de la Oferta de empleo público.

Ha planteado muchas dudas si las plazas que deben cubrirse por promoción interna han de incluirse en la oferta de empleo público. Buena parte de esas dudas viene dada por la siempre inestable y confusa normativa de función pública.

Así, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, antes de ser derogada en una buena parte de su articulado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, incluía dentro de su artículo 18, al regular las ofertas de empleo público, las medidas específicas a adoptar en materia de promoción interna.

Desde hace unos años, sin embargo, el régimen jurídico parece ser un poco más caro con el vigente 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, en adelante EBEP, al regularse en artículos independientes:

- La oferta de empleo público: art. 70 del EBEP
- Los objetivos e instrumentos de la planificación, entre los que se encuentra la promoción interna: art. 69 del EBEP.

El art. 70.1 del 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, regula la **Oferta de empleo público** como uno de los instrumentos de planificación de la políticas públicas en materia de recursos humanos, concretamente en la atinente a los procesos de selección de personal, y establece lo siguiente:

Código Seguro de Verificación		Fecha	15/12/2020 13:14:46
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	(Secretario General del Ayuntamiento de Santa Lucía)		
Url de verificación		Página	1/5

“Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.”

De la lectura del precepto resulta incontrovertido, respecto del **personal que no sea de nuevo ingreso (*sensu contrario*)** que debe quedar al margen de la Oferta de empleo público, siendo evidente que este instrumento debe ir dirigido al “público” en general y no a las personas que ya mantienen una relación de servicios profesionales (*ad intra*) con la Administración.

Un nuevo dato viene a confirmar este análisis jurídico: el artículo 19 de la vigente Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, al regular la Oferta de Empleo Público, se refiere expresamente a la incorporación de *nuevo personal* en el sector público y, en el cálculo de la tasa de reposición de efectivos, también expresamente dice que “no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna...”

En consecuencia, debe ser entendida la situación profesional de los **empleados públicos** desde la perspectiva de la relación jurídica administrativa, de la que derivan unas obligaciones y también unos derechos que deben ser reconocidos y garantizados por la Administración empleadora.

Así, los empleados públicos tienen reconocidos unos derechos en esta normativa reguladora del empleo público entre los que se encuentra (art. 14 c del EBEP) la promoción interna mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (art. 18.1 EBEP), siempre que los funcionarios posean los requisitos exigidos para el ingreso y tengan una antigüedad de, al menos, dos años de servicio

Código Seguro de Verificación		Fecha	15/12/2020 13:14:46
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	LUIS ALFONSO MANERO TORRES (Secretario General del Ayuntamiento de Santa Lucía)		
Url de verificación		Página	2/5

activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo (art. 18.2 EBEP).

Nótese que hablamos de promoción *interna*, lo que de nuevo viene a redundar en la idea que nos estamos refiriendo al personal que ya presta servicios en la Administración quedando al margen, a estos efectos, las personas *externas* que tienen un interés en trabajar en ella.

Y este derecho debe ponerse en relación con otro instrumento de planificación en materia de empleo público, que aparece regulado en el artículo 69 del EBEP, dentro de los instrumentos de ordenación de la actividad *profesional* (Título V del EBEP).

El citado artículo establece lo siguiente en su apartado 1:

La **planificación de los recursos humanos** en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Y añade lo siguiente en las letras a) y d) de su apartado 2:

Las Administraciones Públicas podrán aprobar **Planes para la ordenación de sus recursos humanos**, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

Código Seguro de Verificación		Fecha	15/12/2020 13:14:46
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	(Secretario General del Ayuntamiento de Santa Lucía)		
Url de verificación		Página	3/5

Y todo ello debe articularse desde una perspectiva de una adecuada estructuración de los recursos humanos según establece el artículo 72 del EBEP:

“En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo.”

En consecuencia, de lo hasta aquí expuesto debemos extraer las siguientes conclusiones:

- I. Las políticas de recursos humanos deben garantizar, en ejercicio de una potestad de autoorganización, una adecuada ponderación de las necesidades de selección de nuevo personal y de promoción del que ya presta servicios en la Administración.
- II. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal que ya presta servicios en el Ayuntamiento, debe quedar al margen de la Oferta de empleo público por tratarse de una información que debe incluirse en un Plan de ordenación de recursos humanos.
- III. El citado Plan puede comprender, como datos a analizar, las disponibilidades de personal para el desempeño de los puestos de trabajo o de las plazas vacantes que estén dotadas presupuestariamente, y esta información se basará en los perfiles y en la cualificación profesional de los empleados públicos con los que actualmente cuenta el Ayuntamiento.
- IV. Y el Plan incluirá, como decisiones adoptar, el número de plazas vacantes que van a ser cubiertas a través de los sistemas de promoción interna, como mejor fórmula para el logro de los principios de *eficacia* en la consecución de objetivos, de *eficiencia* de

Código Seguro de Verificación		Fecha	15/12/2020 13:14:46
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	(Secretario General del Ayuntamiento de Santa Lucía)		
Url de verificación		Página	4/5

OFICINAS MUNICIPALES

Avda. de las Trajanas, 151 Tres: (928) 72 72 00 Fax (928) 72 72 35
35110 Santa Lucía – Gran Canaria N.I.F. P-3502300-A N° Retro : 01350228

su consecución al menor coste posible y de garantía de los derechos de los funcionarios.

- V. Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser atendidas a través del instrumento de ordenación del personal será objeto de su inclusión en ulterior Oferta de empleo público.

El presente informe se somete a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Código Seguro de Verificación		Fecha	15/12/2020 13:14:46
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	(Secretario General del Ayuntamiento de Santa Lucía)		
Url de verificación		Página	5/5