

Dictamen Núm. 142/2025

**V O C A L E S :**

*Baquero Sánchez, Pablo*  
Presidente  
*Díaz García, Elena*  
*Menéndez García, María Yovana*  
*Iglesias Fernández, Jesús Enrique*  
*Santiago González, Iván de*

Secretario General:  
*Iriondo Colubi, Agustín*

El Pleno del Consejo Consultivo del Principado de Asturias, en sesión celebrada el día 29 de julio de 2025, con asistencia de las señoras y los señores que al margen se expresan, emitió por unanimidad el siguiente dictamen:

“El Consejo Consultivo del Principado de Asturias, a solicitud de V. E. de 18 de junio de 2025 -registrada de entrada el día 26 del mismo mes-, examina el expediente relativo al proyecto de Decreto por el que se regula el acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

De los antecedentes que obran en el expediente resulta:

**1. Contenido del proyecto**

El proyecto sometido a consulta se inicia con un preámbulo en el que se recogen los presupuestos normativos de la regulación que aborda, con alusión a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y cita de los artículos 8.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y 4, 6 y 7.4 de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público.

La parte expositiva menciona, asimismo, los precedentes normativos de la regulación que se aborda, destacadamente la Resolución de 20 de febrero de 2004, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente -la cual, modificada por la Resolución de 1 de febrero de 2022, de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, es la norma vigente en la actualidad- y el Decreto 206/2019, de 27 de diciembre, por el que se regula el acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, posteriormente declarado nulo por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 30 de noviembre de 2021 -ECLI:ES:TSJAS:2021:3528-, al no haberse sometido nuevamente a negociación, tras haber introducido en su texto modificaciones que atendían a las observaciones esenciales efectuadas por el Consejo Consultivo del Principado de Asturias.

Se expresa, igualmente, que la norma incorpora como novedad un cambio en el criterio de cese aplicable al personal temporal cuando existan varios puestos de trabajo idénticos en la misma unidad administrativa, sustituyendo la regla de prioridad en el cese del empleado de mayor antigüedad en el desempeño -aplicable durante la vigencia Resolución de 20 de febrero de 2004-, por la de preferencia en el cese del personal de menor antigüedad, para así garantizar una mejor prestación del servicio. Con la misma finalidad, se establece la posibilidad de nombrar o contratar a la misma persona que viniera prestando el servicio, en los casos de persistencia de la necesidad de contratación temporal, aunque sea por distinta causa y mientras no haya interrupción de la prestación.

Según el preámbulo, la norma proyectada tiene como objetivos principales la “simplificación y sistematización de la regulación, al incluir en el ámbito de aplicación la adscripción del personal no permanente en el extranjero”, la clarificación del “procedimiento a seguir en la elaboración de las listas”, la “modernización” del procedimiento de selección bajo las premisas de “agilidad y

seguridad jurídica” y el ajuste de la norma a lo establecido en la legislación laboral y de función pública, “de tal manera que se eviten sucesiones de contratos y nombramientos que sean contrarios a lo establecido en las leyes específicas aplicables”. También se pretende “profundizar en la transparencia”, regular “con mayor detalle” el procedimiento a seguir en relación con las solicitudes de uso de las listas y bolsas por parte de otras Administraciones Públicas y establecer una ordenación nueva para el “procedimiento de mejora de empleo dentro de la misma lista o bolsa”, al objeto de corregir las ineficiencias advertidas durante el periodo de vigencia del Decreto 206/2019, de 27 de diciembre. Asimismo, se explicita que la norma proyectada tiene como propósito el desarrollo del artículo 93.4 de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, relativo a la excedencia por prestación de servicios en el grupo o subgrupo de clasificación superior.

De igual forma, se deja constancia en la parte expositiva de las competencias del Principado de Asturias en materia de régimen estatutario de sus funcionarios, recogidas en los artículos 10.1.1 y 15.3 de su Estatuto de Autonomía y desarrolladas por la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, cuyo artículo 13 atribuye al Consejo de Gobierno la dirección de la política de personal de la Administración del Principado de Asturias y de su sector público, añadiendo en su letra a) que le corresponde ejercer la potestad reglamentaria en materia de empleo público.

Igualmente, se señala en el preámbulo que la elaboración de la disposición se adecúa a los principios de buena regulación que enuncia el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y que se ha dado cumplimiento al principio de transparencia, sometiéndose a la debida publicación en los términos previstos en la Ley del Principado de Asturias 8/2018, de 14 de septiembre, de Transparencia, Buen Gobierno y Grupos de Interés.

La parte dispositiva del proyecto, cuya aprobación se pretende, está integrada por treinta y un artículos -todos ellos titulados y agrupados en siete

capítulos-, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una derogatoria, dos disposiciones finales y tres anexos.

El capítulo I, intitulado "Disposiciones generales", cuenta con dos artículos que abordan el "Objeto y ámbito de aplicación" y los "Criterios rectores en la incorporación de personal temporal". El capítulo II, relativo al "Procedimiento de elaboración y funcionamiento de las listas y bolsas de personal temporal", comprende los artículos 3 a 12, que se ocupan de los "Instrumentos de gestión de personal temporal", la "Formación de listas de empleo de personal temporal", la "Formación de bolsas de trabajo de personal temporal", el "Uso compartido de las listas y bolsas de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos", el "Procedimiento extraordinario de formación de bolsas de trabajo de personal temporal", el "Procedimiento excepcional de nombramiento o contratación de personal temporal", la "Obligación de los integrantes de listas de empleo y bolsas de trabajo a relacionarse por medios electrónicos", la "Pérdida de vigencia de las listas de empleo y bolsas de trabajo", la "Ordenación de los candidatos dentro de las listas de empleo y bolsas de trabajo" y la "Reincorporación a las listas de empleo y bolsas de trabajo". El capítulo III, rubricado "Adscripción de personal temporal en el extranjero", contiene los artículos 13 a 15, que tratan de "La adscripción de personal temporal en el extranjero", la "Formación de bolsas de trabajo específicas de personal temporal en el extranjero" y la "Publicidad de la bolsa de trabajo específica". El capítulo IV aborda la "Gestión de las listas de empleo y bolsas de trabajo de empleo temporal" y comprende los artículos 16 a 22, que versan, respectivamente, sobre la "Tramitación administrativa de las peticiones de nombramiento y contratación", la "Comunicación de las ofertas de trabajo", la "Mejora de empleo", las "Limitaciones en los nombramientos y contrataciones", la "Publicidad de la gestión de las listas y bolsas y tratamiento de datos", la "Utilización de las listas y bolsas de trabajo por otras Administraciones, instituciones o entidades del sector público" y los "Criterios de cese". El capítulo V contempla "El acceso temporal de las personas con discapacidad" y cuenta con un solo artículo -el 23-, titulado "Adaptaciones de puestos de trabajo". El

capítulo VI, rubricado “Exclusión y suspensión de las listas de empleo y bolsas de trabajo de personal temporal”, engloba los artículos 24 a 26, que se refieren a las “Causas de exclusión de las listas de empleo y bolsas de trabajo”, las “Causas de suspensión de llamamiento de las listas de empleo y bolsas de trabajo” y las “Causas de suspensión vinculadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y de violencia terrorista”. El Capítulo VII lleva por título “Excedencia por prestación de servicios en el subgrupo o grupo de clasificación superior” y comprende los artículos 27 a 31, relativos respectivamente a los “Requisitos generales”, los “Criterios y procedimiento de elaboración de las listas para prestar servicios en el subgrupo o grupo de clasificación superior”, las “Causas de penalización en las listas para prestar servicios en el subgrupo o grupo de clasificación superior y situación de baja temporal”, el “Procedimiento del nombramiento temporal para prestar servicios en el subgrupo o grupo de clasificación superior” y la “Coexistencia de listas”.

La disposición adicional primera se refiere a los “Órganos competentes y publicidad de las actuaciones de los organismos y entes públicos”.

La disposición transitoria primera aborda el régimen aplicable a las “Listas de empleo y bolsas de trabajo existentes y resultantes de procedimientos ya iniciados”, mientras que la segunda se refiere al propio de las “Listas de empleo y bolsas de trabajo existentes de la categoría profesional Técnico/a de Educación infantil”, en tanto “no finalice el primer proceso selectivo de las plazas vacantes correspondientes a las Escuelas Infantiles integradas”.

La disposición derogatoria única deja sin efecto “las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto” en la norma y, “en particular” la “Resolución de 20 de febrero de 2004, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente”, la “Resolución de 25 de abril de 2005, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente en el extranjero” y el “apartado octavo del Acuerdo de 29 de junio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2006, de la

Administración del Principado de Asturias y sus organismos y entes públicos y las bolsas que derivan de dicho apartado”.

La disposición final primera contiene una habilitación normativa genérica al titular de la Consejería competente para la ejecución y el desarrollo del Decreto y la segunda fija su entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Los anexos recogen una agrupación de los concejos asturianos en diversas zonas geográficas, respecto de las cuales los integrantes de las listas de empleo podrán manifestar sus preferencias de adscripción en los términos establecidos en el artículo 4.3 de la norma en proyecto. La zonificación del anexo I tiene carácter general, el anexo II establece las zonas correspondientes al organismo autónomo Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias y las específicas para la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería y el anexo III, las aplicables en el ámbito del Organismo Autónomo Servicio de Emergencias del Principado de Asturias.

## **2. Contenido del expediente**

Por Resolución de la Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, de 1 de marzo de 2024, se ordena el inicio del procedimiento para la elaboración de la disposición de carácter general sometida a consulta.

Obra en el expediente una diligencia suscrita por la Jefa del Servicio de Participación y Atención Ciudadana, de 19 de marzo de 2024, en la que se deja constancia de que la iniciativa ha estado sometida a consulta pública previa, sin que se haya recibido ninguna aportación.

Con fecha 9 de octubre de 2024, la titular de la Consejería a quien corresponde la iniciativa de elaboración de la norma, resuelve someter el proyecto a trámite de audiencia de los interesados y demás personas y entidades afectadas por plazo de diez días hábiles, recibéndose las alegaciones de dos ciudadanos. En sendos informes de fechas 24 de octubre de 2024, la Jefa

del Servicio de Administración de Personal, rechaza motivadamente sus observaciones.

Mediante Resolución de la titular de la misma Consejería, de 24 de octubre de 2024, se dispone someter el proyecto de Decreto a audiencia de las organizaciones sindicales con representación entre los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos, por plazo de diez días hábiles. Se reciben, en dicho trámite, las alegaciones de los sindicatos Izquierda Sindical Asturiana (ISA), de la Unión General de Trabajadores (UGT), del Sindicato de Enfermería (SATSE-Asturias) y del Sindicato Veterinario Profesional de Asturias (SIVEPA), que la Jefa del Servicio de Administración de Personal analiza en cuatro informes fechados a 22 de noviembre de 2024.

Con fecha 18 de diciembre de 2024, la Secretaria General Técnica de la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo interesa de la Dirección General de Empleo Público el sometimiento, a la pertinente negociación, de la norma en proyecto y solicita, asimismo, “informe de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos, en atención al artículo 21.1 c de la Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público”.

Obran incorporados al expediente los sucesivos borradores correspondientes al texto del proyecto y, además, la memoria justificativa, la memoria económica y los informes de análisis de impacto normativo en materia de género, de infancia y adolescencia y de familia, que suscribe el Director General de la Función Pública con fecha 27 de diciembre de 2024.

Con fecha 12 de marzo de 2025, la Jefa del Servicio de Gestión Presupuestaria, con la conformidad de la Directora General de Presupuestos y Finanzas, libra el informe preceptivo al que se refiere el artículo 38.2 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio.

En sesión celebrada el día 13 de marzo de 2025, el Pleno de la Comisión Asturiana de Administración Local, a solicitud de la Secretaría General Técnica de la Consejería instructora, informa la propuesta de Decreto en sentido favorable.



El día 20 de febrero de 2025 la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos del Principado de Asturias informa favorablemente el texto de la norma en elaboración.

El día 17 de marzo de 2025, la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora remite el proyecto de Decreto a sus homólogos de las restantes Consejerías que integran la Administración del Principado de Asturias en trámite de observaciones.

Formulan alegaciones en este trámite el Secretario General Técnico de la Consejería de Cultura, Política Lingüística y Deporte, la Secretaria General Técnica de la Consejería de Movilidad, Cooperación Local y Gestión de Emergencias, la Secretaria General Técnica de la Consejería de Transición Ecológica, Industria y Comercio y la Secretaria General Técnica de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos.

Con fechas 12 y 22 de abril de 2025, la Jefa del Servicio de Administración de Personal suscribe sendos informes, con el visto bueno del Director General de Empleo Público, en los que analiza las observaciones formuladas por las Secretarías Generales Técnicas expresando motivadamente las razones que justifican la aceptación o rechazo de las sugerencias aportadas.

Mediante sendas Resoluciones de 8 de mayo de 2025 la titular de la Consejería instructora resuelve dar nueva audiencia a las organizaciones sindicales con representación entre los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos y entes públicos, así como a los interesados y entidades afectadas, por plazo de diez días hábiles, considerando que, como consecuencia de las observaciones formuladas por las Secretarías Generales Técnicas, se han introducido cambios en el texto, en su día publicado.

Según la certificación que figura entre la documentación remitida, la norma en proyecto fue analizada por la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias, en sesión celebrada el día 20 de mayo de 2025.



Con fechas 8 y 28 de mayo de 2025 la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora solicita nuevo informe de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos y de la Comisión Asturiana de Administración Local.

Presenta alegaciones en el nuevo trámite de audiencia, el Colegio Oficial de Enfermería del Principado de Asturias (CODEPA).

El día 23 de mayo de 2025 se reúne la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos del Principado de Asturias que, tras formular observaciones, emite un parecer favorable a la propuesta de Decreto, haciéndose constar en el acta correspondiente el voto en contra de la Secretaria General Técnica de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos, en lo relativo al criterio de cese regulado en el artículo 22 b) de la norma.

Con fecha 4 de junio de 2025, la Secretaría General Técnica de la Consejería instructora remite a sus homólogos de las restantes Consejerías el nuevo texto, al objeto de que formulen cuantas observaciones consideren oportunas, recibándose únicamente la de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos, que constituye una reiteración de la ya formulada en el ámbito de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos del Principado de Asturias.

En sesión celebrada el día 6 de junio de 2025 el Pleno de la Comisión Asturiana de Administración Local informa favorablemente, por unanimidad, la propuesta de Decreto.

Con fecha 9 de junio de 2025, la Secretaria General Técnica de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos suscribe un informe de observaciones al texto proyectado.

Se incorporan al expediente una nueva tabla de vigencias y un nuevo cuestionario para la valoración de propuestas normativas. Con fecha 9 de junio de 2025, la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora emite un informe en el que señala que “se han cumplido todos los trámites previstos legalmente” y, por último, concluye que la norma cuya aprobación se pretende “no suscita dudas de legalidad, ni en cuanto a sus aspectos competenciales, ni

en cuanto a técnica normativa, tramitación y contenido, por lo que se informa favorablemente”.

Finalmente, el proyecto de Decreto es examinado por la Comisión de Secretarios/as Generales Técnicos/as que, en reunión celebrada el 11 de junio de 2025, lo informa favorablemente.

**3.** En este estado de tramitación, mediante escrito de 18 de junio de 2025, V. E. solicita al Consejo Consultivo del Principado de Asturias que emita dictamen sobre consulta preceptiva, relativa al proyecto de Decreto por el que se regula el acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes consideraciones fundadas en derecho:

**PRIMERA.-** Objeto del dictamen y competencia

El expediente remitido se refiere a un proyecto de Decreto por el que se regula el acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

El Consejo Consultivo emite su dictamen preceptivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1, letra e), de la Ley del Principado de Asturias 1/2004, de 21 de octubre, en relación con el artículo 18.1, letra e), del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo, aprobado por Decreto 75/2005, de 14 de julio, y a solicitud del Presidente del Principado de Asturias, en los términos de lo establecido en los artículos 17, apartado a), y 40.1, letra a), de la Ley y del Reglamento citados, respectivamente.

**SEGUNDA.-** Tramitación del procedimiento y contenido del expediente

El procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general se encuentra regulado en el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del

Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), en los preceptos no afectados por la Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2018, de 24 de mayo -ECLI:ES:TC:2018:55-, y en los artículos 32 a 34 de la Ley de Régimen Jurídico del Principado de Asturias, debiendo considerarse también lo pautado en el *Protocolo para la elaboración y mejora de la calidad de las disposiciones de carácter general en el Principado de Asturias*, elaborado por la Comisión de Simplificación Administrativa y aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de diciembre de 2017 (*Boletín Oficial del Principado de Asturias* de 5 de enero de 2018).

El procedimiento para la elaboración del Decreto, cuyo proyecto analizamos, se inicia mediante Resolución de la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, de 1 de marzo de 2024 habiendo sido sometida anteriormente la iniciativa normativa a consulta pública, conforme a lo establecido en el artículo 133.1 de la LPAC.

Asimismo, un primer texto de la norma en elaboración se ha sometido a los trámites de audiencia e información pública, previstos tanto en el artículo 133 de la LPAC como en el artículo 33 de la Ley de Régimen Jurídico del Principado de Asturias, que se han reiterado tras haberse introducido cambios en el texto inicialmente proyectado como consecuencia de las observaciones formuladas por las Secretarías Generales técnicas.

Obran en el expediente la memoria justificativa de la necesidad de la norma, una memoria económica, una tabla de vigencias y un cuestionario para la valoración de propuestas normativas, cumplimentado en el modelo normalizado recogido en la *Guía para la elaboración y control de disposiciones de carácter general*, aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias de 2 de julio de 1992.

En cuanto a la memoria económica apreciamos que no se abordan ella las potenciales repercusiones presupuestarias, costes y beneficios que pudiera tener, en su caso, la creación del nuevo servicio electrónico ("canal específico de carácter electrónico") que contempla la norma, por lo que debemos advertir que la buena técnica normativa exige poner de relieve en la correspondiente

memoria cualquier actuación susceptible de tener algún tipo de impacto de índole económico presupuestario, o en caso contrario, que dicha creación no conlleva coste alguno.

Se han efectuado las evaluaciones de impacto en materia de género (en cumplimiento de lo previsto en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género), en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 *quinquies* de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil) y en la familia (disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas). No existe rastro en el expediente, sin embargo, que se haya analizado el impacto de la norma en la unidad de mercado de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado; ahora bien, puesto la norma proyectada no incide en el acceso o ejercicio a una actividad económica en condiciones de mercado y, por tanto, puede colegirse que carece de impacto en dicho ámbito, por lo que la omisión del citado análisis carece de trascendencia en este caso concreto. Tampoco se incorpora el informe de impacto demográfico, previsto con carácter preceptivo en el artículo 8 de la Ley del Principado de Asturias 2/2024, de 30 de abril, de Impulso Demográfico, y estructurado por Resolución de 9 de julio de 2025, de la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, por la que se aprueban las directrices, criterios, instrucciones y metodología para la elaboración del informe de impacto demográfico en los proyectos de ley, decretos y planes estratégicos sectoriales que sean tramitados por la Administración del Principado de Asturias. Ahora bien, la mencionada Resolución, publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias núm. 136 de 16-VI-2025, surte efectos “desde el día siguiente al de su publicación” (Resuelvo tercero), por lo que no resulta aquí exigible el referido informe.

Se ha recabado, por otra parte, el pertinente informe en materia presupuestaria -necesario en todos los proyectos de decreto a tenor de lo

establecido en el artículo 38.2 del texto refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio- y que el proyecto se ha remitido a las restantes Consejerías que integran la Administración del Principado de Asturias en trámite de observaciones, habiéndose también emitido informes favorables por la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora y por la Comisión de Secretarios/as Generales Técnicos/as.

Obran en el expediente las certificaciones acreditativas del tratamiento del mismo en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias.

Se cuenta con el informe favorable de la Comisión Asturiana de Administración Local, a tenor de lo establecido en el artículo 2.2 de la Ley 1/2000, de 20 de junio, por la que se crea la citada Comisión, y de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 21.2 c) de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público.

Asimismo, cabe destacar que el proyecto analizado figura incluido en el *Plan Normativo de la Administración del Principado de Asturias para 2025* (aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de febrero de 2025), por lo que es notorio que aquel se ajustaría a la planificación prevista por la Administración autonómica. Sobre este extremo, hemos de recordar que dicha programación no deriva de una obligación legal, tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2018, de 24 de mayo -ECLI:ES:TC:2018:55-, que declara que el artículo 132 de la LPAC vulnera el orden constitucional de competencias, no siendo, por tanto, aplicable a la Administración autonómica; no obstante, este Consejo viene subrayando, en aras de asegurar una buena técnica regulatoria, la conveniencia de incluir en una planificación normativa todas las necesidades que se vayan detectando (por todos, Dictamen Núm. 3/2024).

En definitiva, la tramitación del proyecto resulta, en lo esencial, acorde con lo establecido en el título VI de la LPAC y en los artículos 32 a 34 de la Ley de Régimen Jurídico del Principado de Asturias.

**TERCERA.-** Base jurídica y rango de la norma

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 149.1.13.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución, el Estado tiene competencia exclusiva, entre otras y por lo que aquí interesa, en materia de “bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios”.

Por su parte, corresponde al Principado de Asturias, a tenor de lo señalado en los artículos 10.1.1 y 15.3 de su Estatuto de Autonomía, entre otras cuestiones, el establecimiento, de acuerdo con la legislación del Estado, del régimen estatutario de sus funcionarios, en ejercicio de la competencia exclusiva en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno.

En el marco de distribución competencial descrito, 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, se refiere en los artículos 8, 10 y 11 a los empleados públicos vinculados a la Administración mediante una relación de carácter temporal.

El Principado de Asturias, en el ejercicio de las competencias anteriormente citadas y de acuerdo con la legislación del Estado, aprobó la Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, que alude en los artículos 4, 6, y 7 a los empleados públicos de carácter temporal -funcionarios y personal laboral-.

El bloque reglamentario en la materia está compuesto por las siguientes normas: la Resolución de 20 de febrero de 2004, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente y la Resolución de 25 de abril de 2005, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente en el extranjero, que la norma proyectada viene a derogar; así como por el Decreto 108/2006, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas para la mejora de la contratación de carácter temporal en el ámbito de la Administración y de los organismos y entes públicos del principado de Asturias y el Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se

regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, cuyo capítulo VI se ocupa de las "Listas de espera y bolsas de personas con discapacidad".

Teniendo en cuenta las competencias asumidas en su Estatuto de Autonomía y la normativa mencionada, debemos considerar con carácter general que el Principado de Asturias resulta competente para dictar la norma reglamentaria objeto de dictamen, y que el rango de la disposición en proyecto -decreto- es el adecuado, a tenor de lo establecido en el artículo 25.h) de la Ley 6/1984, de 5 de julio, del Presidente y del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, y en el artículo 21.2 de la Ley de Régimen Jurídico del Principado de Asturias.

#### **CUARTA.-** Observaciones de carácter general al proyecto

##### **I. Ámbito material de la norma.**

De una primera comparación entre el título competencial y el contenido concreto del proyecto de Decreto debemos concluir que no se aprecia objeción en cuanto a la competencia de la Comunidad Autónoma, que encuentra su apoyo en las asumidas en nuestro Estatuto de Autonomía referenciadas en la anterior consideración.

##### **II. Técnica normativa.**

El texto que analizamos contiene numerosas referencias a lo largo de su articulado relativas a los canales de información y relación de los interesados con la Administración. Tales canales no solo son múltiples sino que varían en función del procedimiento o actuación de que se trate, lo que pugna con el principio de seguridad jurídica.

En cuanto a los canales de información, el artículo 4, apartado 4, establece que las listas de empleo, una vez conformadas, se publicarán en el Portal de Transparencia y en la sede electrónica del Principado de Asturias;



ahora bien, las bolsas de trabajo no se publican en la sede electrónica sino en el Portal de Transparencia y en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (artículo 5.2), al igual que las bolsas de trabajo específicas de personal temporal en el extranjero (artículo 15.4). La difusión de los resultados del procedimiento extraordinario de formación de bolsas de trabajo es diferente a las anteriores pues, según el artículo 7.5, los resultados provisionales se publican “en la sede electrónica de la Administración del Principado de Asturias o, en su defecto, en el portal [www.asturias.es](http://www.asturias.es)” y el resultado final en el Boletín Oficial y el Portal de Transparencia. En cuanto a los nombramientos y contrataciones resultantes del recurso al procedimiento excepcional de nombramiento o contratación de personal temporal, únicamente serán objeto de publicación trimestral en el Portal de Transparencia según el artículo 8.4.

Por lo que se refiere a los canales de comunicación de los interesados con la Administración, se señala que las comunicaciones de preferencia de zona que deberán realizar los integrantes de las listas de empleo “se realizarán a través del servicio electrónico que se establecerá a tal efecto y que estará accesible en la sede electrónica del Principado de Asturias” (artículos 4.3 y Disposición transitoria primera, apartado 3), en tanto que las solicitudes de reincorporación a las listas de empleo y bolsas de trabajo se realizarán a través del servicio electrónico que se establecerá a tal efecto en la sede electrónica o, en su defecto, por correo electrónico (artículo 12.2). Por otra parte, las peticiones de incorporación a las listas para la prestación de servicios en el grupo o subgrupo de clasificación superior se realizarán “a través de la sede electrónica del Principado de Asturias” (artículo 28.3), con lo que surge la duda de si las solicitudes deberán realizarse a través del servicio electrónico que se establecerá al efecto en la propia sede o por medio de un canal distinto.

En la comunicación de las ofertas de trabajo al personal temporal los canales de comunicación son dos: llamada telefónica o “comunicación realizada a través de un dispositivo electrónico o una dirección de correo electrónico” (artículo 17), sin que llegue a concretarse si la elección del medio de comunicación corresponde a los gestores o a los aspirantes a ocupar los puestos.

La cuestión no es baladí, pues mientras que para el caso de no responder a dos llamadas -las cuales se realizarán con un intervalo mínimo de veinte minutos que podrá reducirse en casos de necesidad acreditada- se dispone que quien las desatienda quedará en situación de “no disponible” en la lista o bolsa, en el caso de las comunicaciones cursadas por medios electrónicos no se establece ningún plazo de respuesta ni consecuencia alguna para la falta de atención al aviso cursado por medios electrónicos.

En la comunicación de ofertas dirigidas a la cobertura temporal de puestos por personal funcionario de carrera el canal es exclusivamente telefónico (“dos llamadas con un intervalo de 30 minutos entre ambas” según se establece en el artículo 30.2) y la falta de atención a las llamadas tiene como efecto que “se seguirá con el llamamiento al siguiente en la lista, manteniendo aquel su orden en la lista para futuros llamamientos”. Las diferencias existentes entre este procedimiento y el de gestión de las listas y bolsas para la cobertura de puestos con personal temporal, tanto en lo que se refiere al intervalo con el que se reiterará la llamada como en lo relativo, sobre todo, a las consecuencias de la falta de atención de la oferta, son extraordinariamente llamativas y no aparecen justificadas. En suma, entendemos que debería realizarse un esfuerzo de precisión y unificación de los canales de información y comunicación en aras de la seguridad jurídica, teniendo en cuenta que es común que unos mismos interesados estén incluidos tanto en las listas de empleo como en las bolsas de trabajo, con lo que el establecimiento de canales diferentes no solo dificulta a los aspirantes a ocupar los puestos el conocimiento y cumplimiento de sus obligaciones, sino que también contribuye a complicar la gestión en un ámbito en el que la agilidad resulta imprescindible. Por otro lado, debería aclararse a quién corresponde la elección del canal de comunicación en el caso de que existan varios alternativos y asegurar que, sea cual sea el medio de comunicación empleado -el “servicio electrónico que se establecerá al efecto y que estará accesible en la sede electrónica”, la sede electrónica o el correo electrónico- se establezcan mecanismos que permitan probar a cualquiera de las partes en qué fecha se presentó la solicitud correspondiente, teniendo en cuenta

que, por ejemplo, los efectos de las solicitudes de reincorporación se producirán “desde el siguiente día hábil a su recepción” (artículo 12.2). Finalmente, deberían unificarse los plazos y efectos de la falta de atención a las ofertas de puestos, que deberían ser los mismos en todos los casos.

## **QUINTA.** - Observaciones de carácter singular al proyecto

### **I. Parte expositiva.**

Tras mencionarse en el preámbulo por primera vez el Decreto 206/2019, de 27 de diciembre, se explica en el párrafo siguiente que, “como novedad, esta norma cambia el criterio de cese aplicable al personal temporal”. Si bien la separación entre párrafos debería conducir a quien lea la parte expositiva a entender rectamente que la alusión a “esta norma” se refiere a la que se está examinando, la redacción de los párrafos siguientes parece sugerir al lector lo contrario, esto es, que se está haciendo un relato histórico, no de las novedades introducidas por la norma en proyecto sino por la aprobada en 2019, al expresar, por ejemplo, que “la razón que motivó ese cambio de criterio de cese, como señalaba el Preámbulo del Decreto 206/2019, de 27 de diciembre, fue garantizar una mejor prestación del servicio público” y que “esta misma finalidad motivó la inclusión expresa en el Decreto 206/2019, de 27 de diciembre citado, del criterio conforme al cual si persiste la necesidad de contratación temporal, aunque sea por distinta causa, y mientras no haya interrupción de la prestación, se efectuará el nuevo nombramiento o contratación con la misma persona que viniera prestando tal servicio público”. En la misma línea, se indica más adelante que “esa misma finalidad motivó la inclusión expresa en el Decreto 206/2019, de 27 de diciembre citado, del criterio conforme al cual, si persiste la necesidad de contratación temporal, aunque sea por distinta causa, y mientras no haya interrupción de la prestación, se efectuará el nuevo nombramiento o contratación con la misma persona que viniera prestando tal servicio público”. Para evitar tal confusión y teniendo en cuenta que los aspectos reseñados, aunque tuvieran como precedente inmediato el Decreto de 2019, constituyen

aspectos relevantes de la norma proyectada que, además, resultan novedosos respecto de la regulación actualmente en vigor, sugerimos que se modifique mínimamente el texto del preámbulo para que no haya margen de confusión. A tal efecto, consideramos que bastaría con cambiar los tiempos verbales en los párrafos antes indicados; así, “motiva” en lugar de “motivó”, “es” en lugar de “fue”, y sustituir las alusiones continuadas al Decreto de 2019 en los párrafos señalados por una única referencia de carácter general en el párrafo con que se inicia el relato de novedades de la norma.

También en aras de la claridad proponemos que el párrafo en el que se hace alusión a la Sentencia por la que se declaró nulo el Decreto 206/2019 se ubique a continuación del que menciona esta norma por primera vez. En este mismo párrafo, donde expresa “tras haberse introducido modificaciones en el mismo por las observaciones consideradas esenciales efectuadas por el Consejo Consultivo (...)”, debe decir, con mayor rigor, “tras haberse introducido modificaciones en el mismo, a fin de atender a las observaciones formuladas por el Consejo Consultivo, que comportaban la elección entre diversas alternativas posibles al margen de la negociación colectiva; por lo que una vez firme dicha Sentencia (...)”.

## II Parte dispositiva.

En el artículo 1, apartado 1, relativo al objeto de la norma, debería indicarse que la misma tiene por objeto, además de la regulación del acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, el desarrollo reglamentario del artículo 93.4 de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, relativo a la excedencia por prestación de servicios en el grupo o subgrupo de clasificación superior.

En cuanto al segundo párrafo del artículo 2.2, en el que se establece que “En todo caso, el número de nombramientos y contratos que se realicen, deberá respetar las limitaciones de la legislación básica respecto del número de plazas

de la oferta de empleo público”, consideramos que debería redactarse de una forma más precisa indicando, por ejemplo, que “En todo caso, el número de nombramientos y contratos temporales celebrados no podrá exceder del que resulte de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos establecida en cada momento por la legislación básica”.

En el artículo 4, relativo a la “Formación de las listas de empleo de personal temporal”, el apartado 2 establece que para determinar el orden de prelación en las listas se tendrán en cuenta los criterios que seguidamente se enuncian. Proponemos que se añada a tales criterios el calificativo de “ordinarios” teniendo en cuenta que en el apartado 3 del mismo precepto se introduce un criterio adicional que es, además, de aplicación prioritaria respecto de los indicados en el apartado 2. En este sentido, el apartado 3 antes citado establece, para el caso de que haya aspirantes que hayan optado con carácter preferente por contratos o nombramientos a tiempo parcial, que “el orden en la lista comenzará por el primero que haya optado por esta modalidad y así sucesivamente, de manera que no se acudirá al número de orden ordinario hasta que se hayan agotado los candidatos que hubiesen optado con carácter preferente por este tipo de contratos o nombramientos”.

Por otra parte, en cuanto a los criterios del apartado 2, debe modificarse la redacción de la letra c) que alude a la “mayor puntuación en el primer ejercicio no aprobado, cuando excepcionalmente proceda”, al objeto de que el citado criterio comprenda, no solo el caso excepcional, sino también el requisito de carácter general, conforme al cual debe superarse el primer ejercicio o la primera prueba del proceso selectivo para poder formar parte de la lista de empleo. A tal fin, la letra c) del artículo 2.2 podría redactarse de forma similar a la siguiente: “c) Mayor puntuación en el primer ejercicio o prueba aprobado o, en los casos en que excepcionalmente proceda, mayor puntuación en el ejercicio no aprobado”.

En relación con el apartado 3, debe mejorarse la redacción del segundo párrafo, sustituyendo la expresión “dicha zonificación” por una similar a esta “la

elección de la preferencia de zona o zonas”. Asimismo, para mayor nitidez, debe modificarse la redacción del párrafo tercero, de modo que se indique explícitamente que la propia convocatoria podrá prever que los aspirantes puedan indicar en la instancia de participación su preferencia por la opción de contratos o nombramientos a tiempo parcial igual o inferiores. Todo ello sin perjuicio de las modificaciones que se estimen oportunas en este apartado a la luz de lo que se reseña al abordar en apartado 2 del artículo 5.

En el segundo párrafo del apartado 4 se establece que “si el proceso selectivo hubiese finalizado sin que ningún aspirante lo hubiera superado, los efectos de la lista se desplegarán desde el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*”. Teniendo en cuenta que, según el apartado 3 del mismo artículo, las listas no se publican en el Boletín Oficial sino en el Portal de Transparencia y en la sede electrónica del Principado de Asturias, debe aclararse que la fecha de efectos es la de la publicación en el Boletín Oficial de la resolución por la que se declara desierta la convocatoria.

En el apartado 5 del mismo artículo 4, sugerimos completar la expresión “Estos llamamientos se publicarán en [www.asturias.es](http://www.asturias.es)” con una precisión similar a la que se contiene en el artículo 20.1 de la misma norma en el que se concreta que la publicación se efectuará “en la Sección de Empleo Público del portal [www.asturias.es](http://www.asturias.es)”.

En el artículo 5, relativo a la “Formación de bolsas de personal temporal”, el apartado 2 expresa que la convocatoria “deberá especificar la forma y plazo en el que los integrantes de la bolsa que se constituya podrán manifestar su preferencia en cuanto a la adscripción a una o varias zonas a efectos de realizar los llamamientos y si desean optar por contratos o nombramientos a tiempo parcial” y señala a continuación que “el orden de llamamiento comenzará en el primer integrante que tenga señalada dicha preferencia y así sucesivamente, de manera que no se acudiría al número de orden ordinario hasta haber ofertado este tipo de contratos a los integrantes que hayan manifestado su preferencia por ellos”.

Estas reglas, al igual que las contempladas en el artículo 4.3 respecto de las listas de empleo, dejan dudas sobre su interpretación y alcance, pues aluden a una “preferencia” que puede abarcar “varias zonas” (sin prelación entre sí) y a una opción que parece excluir la inversa (la jornada completa), a lo que se anuda una consecuencia (la preferencia para los llamamientos) cuya severidad exige una regulación nítida y comprensible.

Advertimos que el texto reglamentario presenta una variante respecto al aprobado el 27 de diciembre de 2019. En efecto, en aquella redacción se aludía a una doble manifestación de preferencia: la “preferencia en cuanto a la adscripción a una o varias zonas” y la relativa a “si prefieren optar por contratos o nombramientos a tiempo parcial”. En el nuevo texto se mantiene la alusión a la “preferencia en cuanto a la adscripción a una o varias zonas” pero se elimina, respecto al tiempo parcial, la noción de “preferencia”, expresándose ahora que los candidatos pueden consignar “si desean optar por contratos o nombramientos a tiempo parcial”. La consecuencia que se anuda a la manifestación es, en todo caso, que los puestos afectados (se entiende tanto en función de la zona como en función de su carácter a tiempo parcial) se ofertan con exclusión de los integrantes que no hayan incluido esas opciones. Sin embargo, la redacción actual no deja de ser confusa, pues parece (al emplearse giros como “manifestar su preferencia” y “optar por”) que los candidatos asumen unas zonas o jornadas en detrimento o postergación de otras, cuando lo que quiere expresarse es acaso que manifiestan una disposición sin excluir su voluntad de atender igualmente llamamientos a jornada completa o para otras zonas, o acaso que la “preferencia” encierra la exclusión de las opciones “no preferentes”. En el primer caso, no se entiende que se acuda al vocablo “preferencia” cuando de ordinario lo que el candidato delimita son las áreas para las que asume llamamientos pero no una prelación entre ellas. Al igual sucede con los puestos a tiempo parcial, ya que de común el candidato expresa una disposición a ocuparlos y no una voluntad de no atender llamamientos a jornada completa. De ser este el criterio que se pretende implantar, lo que ha de incluir la convocatoria no es el rigor “la forma y plazo en el que los integrantes de la



bolsa que se constituya podrán manifestar su preferencia”, sino la forma y plazo en la que podrán manifestar “su disposición a atender a llamamientos de una o varias zonas y a asumir contratos o nombramientos a tiempo parcial”. También podría aquí precisarse que la convocatoria pueda permitir que los candidatos se restrinjan a llamamientos a tiempo parcial con exclusión de las jornadas completas, sin ser penalizados (en consideración esencialmente a la circunstancia de que algunos quieran mantener una segunda dedicación o tengan una necesidad de conciliación). La consecuencia que se anuda sería que “en ambos casos, el orden de llamamientos comenzará en el primer integrante que haya incluido la zona de que se trate o su disposición a asumir una jornada parcial, y así sucesivamente, quedando excluidos los integrantes que no hayan incluido esas opciones hasta que se agoten los llamamientos de quienes las hubieren incluido” (si se les quiere ofrecer esta “segunda oportunidad”).

Todo lo anterior se entiende supeditado a que sea esta, en efecto, la regulación de fondo que se trata de introducir. Si se tratara de incluir un criterio de preferencia en su sentido estricto -de modo que se obligue a los candidatos a optar por unos perfiles en detrimento de otros- deberían explicitarse las desventajas que comporta la preferencia (si se sacrifican posiciones o expectativas respecto a zonas o jornadas distintas a las marcadas como preferentes) y predicarse la consecuencia de ambos supuestos (zonas y jornadas) de modo que se aprecie con facilidad el efecto de manifestar o no aquellas preferencias.

En el artículo 6, apartado 3, segundo párrafo, se ha omitido por error la preposición “de” en la expresión “el mismo tipo ofertas no obligatorias”, lo que habrá de subsanarse. En relación con el procedimiento extraordinario de formación de bolsas de trabajo de personal temporal, que se regula en el artículo 7 del proyecto, procede una reflexión de orden general. Este procedimiento se prevé para suplir la falta de listas de empleo y bolsas de trabajo creadas por el procedimiento ordinario, con mayor agilidad, de ahí, que uno de los requisitos que se imponen sea el de “que se justifique la imposibilidad

de esperar a la formación de la lista o bolsa correspondiente” (letra b). Dado que la creación de las bolsas de trabajo se configura como un mecanismo subsidiario a las listas de empleo (artículo 5.1 del Proyecto), y ya se concibe para atender a la necesidad de cubrir con premura ciertos puestos -sin las dilaciones que comporta un proceso selectivo- se sugiere que se introduzcan en la regulación ordinaria de la creación de las bolsas de trabajo las medidas que garanticen la mayor celeridad que en su caso se demande (reducción de plazos y sustracción a la previa planificación), considerado que con la adecuada publicidad no se erosionan los principios de mérito y capacidad que deben presidir los mecanismos de acceso temporal al empleo público. De este modo tanto podría agilizarse el procedimiento ordinario como introducirse en el mismo un apartado que prevea la tramitación urgente cuando las necesidades así lo reclamen, eliminando el “procedimiento extraordinario” y postergando para situaciones marcadamente excepcionales el procedimiento previsto en el artículo 8.

Respecto al apartado 2 del artículo 7 (novedoso respecto al texto de 2019) se observa que rompe la lógica del procedimiento extraordinario -que radica en la inexistencia de lista de empleo o bolsa de trabajo- y de la misma “formación de bolsas”, al introducirse la “elaboración de una bolsa” para “la provisión de un puesto que requiera una particular y específica cualificación, de conformidad, en su caso, con la configuración del mismo prevista en los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo que no quede suficientemente acreditada por la formación general exigida para acceder a los cuerpos, escalas o categorías profesionales correspondientes”. Esta previsión no es consistente, en modo alguno, con la circunstancia de que el acceso a las listas como a las bolsas dependerá de los criterios de selección que la propia Administración haya establecido, en el primer caso, a través del proceso selectivo para acceder al empleo público (bien como funcionario de carrera o bien como laboral fijo) y en el segundo caso de acuerdo con las pruebas y requisitos que la convocatoria haya establecido específicamente, y no se sirve únicamente del criterio formativo general o de los requisitos académicos de acceso, y ese es el sentido que tienen

y que deben tener las pruebas de acceso que establezca la Administración para la selección de su personal y también cuando lo hace con carácter temporal. El precepto examinado parece arrancar de la existencia de puestos que requieren una cualificación que no queda acreditada por las pruebas de acceso a los cuerpos, escalas o categorías a las que están adscritos, lo que no es admisible. De ahí que estimemos que, en su actual redacción, el citado apartado carece de sustento y podría amparar la sustracción de puestos al orden de llamamientos aplicable en un cuerpo o escala, por lo que debe eliminarse.

Las anteriores consideraciones no impiden que para puestos específicos se articule un mecanismo de cobertura temporal previo o preferente al contemplado en el artículo 8 (solicitud al servicio de empleo) y sujeto a las mismas pautas que el que se arbitra en el artículo 7 (publicidad, indicación de méritos a valorar y constitución de una comisión de valoración), pero ese mecanismo ha de someterse a la condición de inexistencia o agotamiento de listas o bolsas de empleo aplicables a la cobertura del puesto por razón de su configuración.

En cuanto al apartado 4, segundo párrafo, del artículo 7, debería sustituirse la expresión “que preste servicios” por la siguiente: “que vaya a prestar servicios”.

En el artículo 8 debería establecerse la ordenación del procedimiento aplicable a esta forma de cobertura temporal de puestos a la que, en principio, al no formarse lista ni bolsa de aspirantes, parece que no resultarían aplicables las reglas del capítulo IV de la norma, intitulado “Gestión de las listas de empleo y bolsas de trabajo de empleo temporal”.

En el artículo 10, sugerimos añadir a la remisión efectuada al artículo 7.6 de la misma norma una mención conceptual que facilite su comprensión, la cual podría ser similar a esta: “salvo lo previsto en el artículo 7.6 para las bolsas de trabajo creadas por procedimiento extraordinario”.

En el artículo 16, el apartado 2 comienza señalando que “La Dirección General competente en materia de empleo público u órgano competente de los organismos y entes públicos, verificará la concurrencia de las circunstancias previstas en el presente decreto y en sus normas de aplicación y desarrollo, para el nombramiento de personal funcionario interino o la contratación de personal laboral temporal en el plazo máximo de un mes”. Ahora bien, teniendo en cuenta que la “agilidad” que inspira el procedimiento de llamamiento según el Preámbulo de la norma proyectada, y la “necesidad y urgencia” que justifican el recurso a la cobertura de puestos con carácter temporal (artículo 2.1 de la norma) no parecen compaginarse con el establecimiento de un plazo tan dilatado para examinar las solicitudes, proponemos que se considere acortar dicho plazo en la medida en que lo permitan los medios disponibles. En cualquier caso, si se sigue leyendo el precepto que comentamos se observa que el plazo de un mes precedentemente establecido no solo lo es para verificar los presupuestos que justifican la contratación temporal sino también para proceder al nombramiento o la contratación solicitadas pues, según se indica, “Transcurrido este plazo sin que se haya procedido al nombramiento o la contratación solicitada por no resultar acreditadas aquéllas, se podrá proceder al archivo de la petición, en cuyo caso el órgano solicitante no podrá volver a plantearla salvo que concurran nuevas circunstancias”. La redacción es, en cualquier caso, confusa, pues tal parece que la petición pudiera entenderse desestimada por el mero transcurso del plazo, esto es, sin dictar resolución expresa, lo que no consideramos admisible máxime teniendo en cuenta las graves consecuencias que se anudan a la desestimación. Por todo ello, sugerimos que el precepto comentado se redacte de forma más clara teniendo en cuenta todo lo que se ha señalado anteriormente.

En el artículo 17, apartado 3, se señala que “El acceso a la sede sin aceptar ninguna de las ofertas comunicadas supondrá el rechazo a las mismas”. Considerando que en el artículo 24.3, letra b), de la misma norma se establece como causa de exclusión definitiva de las listas y bolsas “El rechazo expreso de

la oferta de empleo, salvo que esta oferta se haya producido para una Administración, organismo o empresa distinta de la que elaboró la lista o bolsa, en los términos del artículo 6, o para una zona de adscripción distinta de la comunicada como preferente”, debería precisarse en el precepto que comentamos que el acceso sin aceptar ninguna oferta tendrá la consideración de rechazo expreso, o bien, con mejor técnica, aludir en el artículo 24.3, letra b) al “rechazo expreso o implícito”.

En el mismo precepto, el apartado 4 -en el que se detallan los efectos de la desatención de las llamadas de comunicación de una oferta de empleo- ha de situarse después del apartado 2, renumerándose los restantes, al objeto de facilitar la coherencia interna del artículo.

Por otra parte, en el apartado 6, último párrafo, debe añadirse al caso de que el contrato o nombramiento haya sido anulado, el supuesto de que el mismo no hubiera llegado a materializarse por causas ajenas a su voluntad, de tal manera que las previsiones del primer y el último párrafo del mismo artículo resulten concordantes.

En el artículo 18, apartado 3, se establece lo siguiente “Una vez aceptado el llamamiento por mejora de empleo, en caso de requerirlo el funcionamiento del servicio, el interesado deberá permanecer hasta cinco días hábiles en la unidad administrativa en la que se encuentre prestando servicios, al objeto de identificar previamente al cambio de nombramiento o contrato, aquellos asuntos que se tengan a cargo y su estado, así como proceder a la tramitación de su sustitución si procede”. Entendemos que debe clarificarse la redacción del último inciso “así como proceder a la tramitación de su sustitución si procede”, que resulta confusa. Si lo que se pretende es indicar que el interesado debe identificar antes de abandonar el puesto que ocupa los asuntos y tareas pendientes al objeto de facilitar la continuidad en su tramitación, debe expresarse de una forma más sencilla.

En el artículo 22, letra a) se establece, como primer criterio de cese, el siguiente: "Cesará el empleado público que desempeña un puesto concreto sobre el que recae la causa de extinción del nombramiento o la contratación". La referencia al "puesto concreto" resulta superflua, por lo que debe eliminarse el adjetivo "concreto" y aludirse a "el" puesto sobre el que recae la causa de extinción.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la identificación del puesto y, por consiguiente, la identificación del empleado temporal que cesará, no suscita ninguna duda en los casos de provisión mediante concurso o por personal de nuevo ingreso, deberá reformularse la redacción del último párrafo de la letra b) del mismo artículo, que resulta incomprensible al establecer que "La consideración de unidad administrativa vendrá determinada por la causa de extinción del nombramiento o la contratación (provisión del puesto por funcionario de carrera o personal laboral fijo en ejecución de procedimientos de movilidad o provisión de puestos, empleados públicos de nuevo ingreso o reingresos al servicio activo)".

En el mismo artículo, letra d) sugerimos eliminar el inciso "de adscripción al puesto de trabajo" en el apartado 1.º, al resultar superfluo, y sustituir en el apartado 4.º la expresión "El empleado temporal menor de edad" por "La menor edad del empleado temporal".

En el artículo 23, apartado 4, se establece que "Si la persona llamada no pudiese desempeñar el puesto de trabajo para el que se ha producido el llamamiento debido a la imposibilidad de adaptación del puesto a su discapacidad, esta situación no conllevará la exclusión de la lista o bolsa correspondiente, manteniéndose en el mismo orden que le corresponde para futuros llamamientos, como preferente". Debe aclararse la aparente contradicción existente entre el regreso a la lista o bolsa "en el mismo orden que le corresponde" y su consideración "como preferente".

En el artículo 25, apartado 1, letra b) proponemos completar el inciso “salvo lo previsto en el artículo siguiente” de tal manera que se exprese “salvo lo previsto en el artículo 26.4”.

En el mismo artículo, apartado 4, se establece lo siguiente “Extinguida la causa de suspensión, la persona interesada deberá solicitar su reincorporación a la correspondiente bolsa y/o lista de empleo en el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a aquél en que finalice la causa que dio lugar a la suspensión, acompañando la documentación que acredite tal circunstancia. De no acompañar dicha documentación o ser esta insuficiente, se le requerirá para que en el plazo de dos días hábiles la aporte o subsane”. Consideramos que, atendida la relación de circunstancias que según el apartado 1 del mismo artículo pueden llegar a justificar la suspensión, la obligación de documentar la extinción de la causa de suspensión debe matizarse con la incorporación del inciso “siempre que no conste ya acreditada”.

En el artículo 27, apartado 3, en el que se comienza señalando que “En los supuestos descritos se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que la persona se encuentre desempeñando, a excepción de la antigüedad”. En rigor, debe referirse “a excepción de las ligadas a la antigüedad o la carrera profesional” (de ser así de fondo).

En el artículo 28, relativo a los “Criterios y procedimiento de elaboración de las listas para prestar servicios en el subgrupo o grupo de clasificación superior”, el apartado 2 establece el orden de prelación que será “de menor a mayor prestación temporal de servicios en el subgrupo o grupo de clasificación superior realizados y de mayor a menor antigüedad en la Consejería y organismo o ente público de que se trate. En caso de empate, se ordenarán de mayor a menor antigüedad en el grupo o subgrupo de pertenencia”. Ahora bien, se echa en falta un criterio adicional de desempate aplicable para el caso de que se produzcan empates entre funcionarios de la misma antigüedad en el grupo o subgrupo de pertenencia, circunstancia esta que no parece insólita habida



cuenta que los funcionarios de la misma promoción de ingreso suelen tener la misma antigüedad. Se propone introducir la previsión de que en caso de que persista en empate se resuelva por el mayor tiempo de desempeño en el empleo público o por sorteo.

En cuanto al apartado 5 de este artículo habrá de especificarse en qué lugar se incorporarán a las listas para prestar servicios en el subgrupo o subgrupo de clasificación superior quienes “hayan obtenido la titulación requerida en el plazo de vigencia de las mismas”. Dicho puesto parece que debería ser en “el último puesto de la lista” al igual que sucede respecto de quienes se incorporen a la misma una vez obtenido destino definitivo en la Consejería u organismo o ente público en que se haya constituido.

En el artículo 30, apartado 1, proponemos sustituir la expresión “cuando se produzca uno los supuestos contemplados el artículo 27” por la correspondiente a “cuando se den las circunstancias que justifican la cobertura temporal de puestos por funcionarios de carrera”, al objeto de facilitar la comprensión del texto.

### III. Parte final.

Se observa que la disposición derogatoria adolece de una relación de las disposiciones que mantienen en vigor, cuya existencia redundaría en la seguridad jurídica, al facilitar a los operadores jurídicos y destinatarios de las mismas el conocimiento del bloque normativo completo en la materia. Al respecto, cabe recordar que según establece la *Guía para la elaboración y control de disposiciones de carácter general*, aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias de 2 de julio de 1992, la Disposición derogatoria “incluirá una relación de las disposiciones que se derogan y de las que se mantienen en vigor”, a cuyo efecto incorporará en primer lugar una “cláusula de derogaciones” y, en segundo término, una “cláusula de vigencias, que contendrá una relación cronológica de todas las disposiciones sobre la materia que continuarán vigentes en la forma establecida en el apartado

anterior". Así, cabría incluir en la cláusula de vigencias el Decreto 108/2006, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas para la mejora de la contratación de carácter temporal en el ámbito de la Administración y de los organismos y entes públicos del principado de Asturias y el Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, cuyo capítulo VI se ocupa de las "Listas de espera y bolsas de personas con discapacidad".

En la disposición final primera se habilita a quien sea titular de la Consejería competente en la materia "para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias en desarrollo y ejecución de lo previsto en el presente decreto", sin que nada pueda objetarse a dicha habilitación normativa. Sin embargo, a continuación, se establece que "En concreto, podrá desarrollar o modificar, previa negociación con los representantes legales de los empleados públicos, las previsiones contenidas en el Capítulo IV, a excepción del artículo 22". La habilitación al titular de la Consejería para modificar el articulado de la norma (en lo referente a la gestión de las listas y bolsas, que incluye disposiciones troncales, de relieve, y de garantía para los administrados) resulta inadmisibles por afectar a las competencias del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias y alterar el sistema de fuentes, tal y como se advirtió ya en la fase de instrucción por parte de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda, Justicia y Asuntos Europeos, por lo que la habilitación para modificar el propio reglamento debe eliminarse del texto en proyecto. Observación ésta que tiene la consideración de esencial a efectos de lo dispuesto en el artículo 3.6 de la Ley del Principado de Asturias 1/2004, de 21 de octubre, y en el artículo 6.2 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Consultivo del Principado de Asturias.

#### IV. Anexos.

El título del anexo III -"Zonas Organismo Autónomo SEPA"- debe modificarse para añadir el nombre completo del citado organismo, que es, de conformidad con lo establecido en la Ley 1/2013, de 24 de mayo, de medidas de reestructuración del sector público autonómico, la de organismo autónomo Servicio de Emergencias del Principado de Asturias.

En mérito a lo expuesto, el Consejo Consultivo del Principado de Asturias dictamina que el Principado de Asturias ostenta competencia para dictar la norma proyectada y que, una vez atendida la observación esencial y consideradas las restantes observaciones contenidas en el cuerpo de este dictamen, puede someterse a la aprobación del órgano competente."

V. E., no obstante, resolverá lo que estime más acertado.

Gijón, a .....

EL SECRETARIO GENERAL,

V.º B.º

EL PRESIDENTE,

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.