

RESOLUCIÓ

Règim laboral



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 6 de juliol de 2025 la ciutadana va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Havia participat en el procés selectiu convocat per l'Ajuntament de Barcelona mitjançant la Resolució 97/2023 per a la provisió de 86 places de gestor/a, pel sistema de concurs oposició lliure.
- L'1 de juliol de 2025 s'havia publicat la proposta de classificació final i de nomenament de les persones aspirants, en què només es proposava el nomenament de 82 persones.
- La justificació de la reducció al·ludia al fet que quatre de les places ja havien estat cobertes a través de la convocatòria corresponent a l'oferta pública d'ocupació del 2021. Tanmateix, aquesta informació no constava a les bases de la convocatòria del 2023 ni s'havia comunicat durant cap fase del procés, la qual cosa suposava una modificació unilateral i no anunciada de les condicions de la convocatòria.
- Considerava que aquesta actuació vulnerava els principis de legalitat, transparència, publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, i suposava una greu afectació als drets de les persones aspirants que havien superat el procés selectiu. També creia que es veia compromesa la seguretat jurídica i la confiança legítima dipositada per les persones participants.

- Afegia que el procés, a més, havia patit un retard injustificat de més de 19 mesos des de la publicació de les llistes definitives de persones admeses, el 21 de novembre de 2023, fins a la publicació de la classificació, l'1 de juliol de 2025, sense explicacions públiques ni transparència.
- Considerava que la situació derivava d'una mala planificació administrativa, atès que es va iniciar el procés del 2023 sense haver resolt prèviament el del 2021, cosa que va provocar confusió, encavallament i una greu indefensió jurídica a les persones aspirants.

Actuacions fetes

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els [principis de bona administració](#) per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a la [Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica](#) per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.

El dia 14 de juliol de 2025 es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 19 d'agost de 2025 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa succintament com va ser la situació, que derivava de l'encavallament dels processos en marxa, un amb places identificades i l'altre no.



CONSIDERACIONS

1. La situació plantejada per la persona interessada

La promotora de la queixa al·lega haver participat en la convocatòria de l'any 2023 per al procés selectiu de provisió de 86 places de la categoria professional de gestor/a.

Un cop acabat el procés, l'Ajuntament va publicar la proposta de classificació final i va proposar el nomenament dels 82 aspirants amb millor puntuació, **de manera que es deixaven sense cobrir quatre de les places convocades.**

Com a antecedent, convé recordar que en la convocatòria anterior, corresponent a l'any 2021, l'Ajuntament havia ofert 40 places de la mateixa categoria, que es van cobrir íntegrament.

L'Ajuntament justifica la diferència pel fet que la convocatòria del 2023 es va publicar abans que es resolgués la del 2021 i pel fet que la de 2023 sí que identificava les posicions concretes. Així, en el moment de nomenar les persones aspirants guanyadores de la convocatòria del 2021, aquestes es van incorporar a les places que ja ocupaven provisionalment, algunes de les quals coincidien amb les que també havien estat incloses en l'oferta del 2023.

D'aquesta manera, en el moment de fer la proposta de nomenament corresponent al procés del 2023, es va constatar que determinades places ja estaven ocupades per funcionaris/àries de carrera. Per aquest motiu, l'Ajuntament va considerar que no podia nomenar nous aspirants per a aquestes posicions i va efectuar els nomenaments només en funció de les places reals disponibles.

Cal remarcar que aquesta situació no es limitava a la categoria de gestor/a, sinó que es va reproduir en sis categories professionals més, amb un total de 22 persones afectades.

Una altra qüestió plantejada per la persona interessada és la **durada del procés selectiu**, que s'ha allargat fins a 19 mesos. Es tracta, sens dubte, d'un termini molt extens, sobretot si es té en compte l'impacte que pot comportar per a les persones participants. Ara bé, des del punt de vista jurídic, cal remarcar que l'execució d'una oferta

pública d'ocupació ha de dur-se a terme dins del termini improrrogable de tres anys, d'acord amb l'article 70 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP). Per tant, encara que el procés hagi estat especialment llarg, s'ha resolt sense ultrapassar el termini establert legalment.

La jurisprudència ha assenyalat reiteradament que l'incompliment del termini de tres anys comporta la caducitat dels processos selectius emparats en l'oferta pública d'ocupació. Així ho confirmen sentències com les del TSJ de Castella i Lleó de 30 de gener de 2017 (EDJ 2017/15589), del TSJ de l'Aragó de 22 de setembre de 2016 (EDJ 2016/191617) i del TSJ de Madrid de 22 de juliol de 2016 (EDJ 2016/174446).

2. L'oferta pública d'ocupació com a instrument de planificació

L'article 70 del TRLEBEP estableix que **són objecte d'oferta pública** les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés.

Així doncs, la inclusió de places en l'oferta pública d'ocupació ha de subjectar-se tant a la legislació de funció pública com a les lleis de pressupostos generals de l'Estat vigents en cada exercici.

En qualsevol cas, l'oferta ha d'incloure les places vacants de caràcter estructural ocupades per personal interí o laboral temporal.

Això significa que els governs locals no disposen de plena llibertat per decidir quines places s'incorporen a l'oferta pública, sinó que han d'ajustar-se als criteris normatius.

L'aprovació de l'oferta pública d'ocupació implica l'obligació posterior de convocar els processos selectius per a les places compromeses. Tanmateix, no inicia encara el procés selectiu, sinó que actua com a instrument de planificació, ja que només indica el nombre de places, les categories professionals i altres aspectes generals.

L'oferta pública es pot modificar incrementant-ne o reduint-ne el nombre de places vacants, però en tots dos casos **cal repetir els tràmits d'aprovació, publicació i**



comunicació. Ara bé, la reducció de places **només és possible de manera justificada**, per circumstàncies organitzatives extraordinàries i sobrevingudes, i **sempre que encara no s'hagin publicat les convocatòries.**

En l'àmbit local, l'article 60 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPSEL) permet l'exclusió de vacants per aquestes circumstàncies, sempre que no s'hagin convocat les proves selectives i que no es lesionin interessos legítims.

3. Bases i convocatòria: inici i desenvolupament del procés selectiu

Un cop aprovada l'oferta pública d'ocupació, cal aprovar les bases i la convocatòria corresponents:

- **Les bases** estableixen les regles del procés (requisits, proves, criteris de valoració, tribunal qualificador, etc.).
- **La convocatòria** és l'acte que obre formalment la possibilitat de presentar sol·licituds i, per tant, la posada en marxa efectiva del procés.

L'acte d'aprovació de les bases i la convocatòria té la naturalesa de procediment administratiu general i s'adreça a un nombre indeterminat de persones. A l'Ajuntament de Barcelona l'òrgan competent per aprovar-les és la Comissió de Govern, per delegació de l'Alcaldia.

Un cop aprovades i publicades, les bases tenen caràcter vinculant per a totes les parts:

- Per a l'Administració, que només les pot modificar pels mecanismes previstos en la normativa de procediment administratiu.
- Per als òrgans de selecció, que no poden alterar-ne el contingut i només poden interpretar-les en cas de dubte.
- Per a les persones aspirants, atès que, segons la doctrina del Tribunal Constitucional, unes bases consentides i fermes no es poden impugnar només pel resultat desfavorable sinó només quan presentin vici de nul·litat o vulnerin el dret fonamental d'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat.

En el cas objecte d'estudi, les bases de la convocatòria establien expressament que el tribunal havia de proposar per a nomenament les persones amb millor puntuació, en nombre equivalent a les places convocades:

11. Qualificacions de les persones aspirants i proposta de nomenament o contractació

11.1. Juntament amb la llista definitiva de puntuacions finals del concurs, el Tribunal Qualificador farà públiques les puntuacions obtingudes a la fase d'oposició més la fase de concurs. Les persones aspirants seran ordenades de major a menor puntuació. El Tribunal Qualificador proposarà a l'òrgan competent el nomenament com a personal funcionari en pràctiques de la categoria convocada, o si s'escau personal laboral o personal funcionari de carrera de la categoria convocada, de conformitat amb la base 12, **les persones aspirants que hagin obtingut les millors puntuacions tenint en compte el nombre de places convocades** en la categoria.

Per tant, tal com ja hem apuntat, **qualsevol reducció unilateral del nombre de places per part del consistori hauria requerit una modificació formal de l'oferta pública**, amb la tramitació corresponent seguint els mateixos tràmits que en la seva aprovació, amb una justificació adequada i **abans de publicar les convocatòries**, tal com preveu l'article 60 del RPSEL.

En cas contrari, l'alternativa hauria estat **iniciar un procediment de revisió d'ofici**, segons els articles 106 a 111 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPACAP), amb l'objectiu de declarar nul·la de ple dret l'actuació administrativa per concurrència d'un vici de nul·litat, com ara la vulneració del **dret d'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat**.

Si la revisió d'ofici no es plantejava o no prosperava, les persones aspirants afectades **tenien la possibilitat d'acudir a la via contenciosa administrativa** per defensar els seus drets.

4. Consideracions sobre la concurrència de convocatòries i la cobertura efectiva de places

La situació descrita posa de manifest les dificultats de gestió derivades de la **superposició de convocatòries corresponents a diverses ofertes públiques d'ocupació** i de la manca d'una identificació homogènia de les places en cadascuna.

En concret, el fet que la convocatòria del 2023 es publiqués abans de resoldre la del 2021 va comportar que algunes de les places incloses inicialment en el procés del 2023 ja fossin ocupades per persones nomenades com a funcionàries de carrera arran de la resolució del procés del 2021. Aquest encavallament va plantejar la impossibilitat de cobrir la totalitat de les places anunciades el 2023 i va generar una disfunció entre les necessitats de personal previstes i les places realment disponibles.

Al parer de la Sindicatura, aquesta circumstància planteja diverses consideracions rellevants des del punt de vista de la gestió administrativa i de la protecció dels drets de les persones aspirants. En primer lloc, és fonamental garantir una planificació i una coordinació temporal adequades entre l'aprovació de les ofertes públiques i la publicació i execució de les convocatòries dels processos selectius. La manca d'una planificació coherent pot generar duplicitats i situacions en què les places convocades no corresponguin efectivament a vacants reals i disponibles, compromet la fiabilitat del procés i pot afectar directament les expectatives legítimes de les persones aspirants.

En segon lloc, la identificació clara i precisa de les places en les convocatòries constitueix una mesura indispensable per garantir la seguretat jurídica i la transparència. Sense aquesta identificació, es poden produir encavallaments entre convocatòries, fet que comporta inseguretat jurídica i possible desigualtat en l'accés a les places.

D'altra banda, **la publicació d'una convocatòria genera uns drets i una expectativa legítima d'ocupació entre les persones aspirants**, la qual només es pot veure limitada per circumstàncies objectivament justificades i degudament motivades. Quan una plaça anunciada no està realment disponible o s'exclou indegudament, es produeix una vulneració directa del dret d'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat i això afecta no només la igualtat d'oportunitats sinó també la confiança de les persones aspirants en la imparcialitat del procediment.

Finalment, la situació subratlla la **responsabilitat de l'Administració**. L'Ajuntament ha d'adoptar mecanismes de control i coordinació que assegurin que les places ofertes i convocades responguin a necessitats reals i que qualsevol modificació respecte de l'oferta inicial estigui justificadament fonamentada en la normativa aplicable. Només així es poden protegir els drets de les persones aspirants i garantir la legitimitat dels processos selectius.

En definitiva, aquest cas posa en relleu la importància d'una gestió coherent i planificada de les ofertes públiques i les convocatòries, i la necessitat de protegir les expectatives legítimes i els drets dels aspirants a fi de garantir la transparència i la legitimitat dels processos selectius.

5. Desenllaç i solució adoptada

Les persones afectades, inclosa la promotora de la queixa, van interposar un recurs potestatiu de reposició contra la decisió de l'òrgan de selecció en què sol·licitaven que es nomenessin tantes persones candidates com places convocades.

En la resolució, l'Ajuntament va constatar que les bases no havien estat modificades i que tampoc s'havia publicat cap avís per informar d'una reducció de places. Així, els actes impugnats no s'ajustaven a les bases, atès que els tribunals havien proposat un nombre de nomenaments inferior al de les places convocades.

D'acord amb aquests arguments, es van estimar els recursos i es va proposar el nomenament de totes les persones que havien superat el procediment.

La resolució subratlla, però, que aquestes places es computaran a càrrec d'ofertes públiques d'ocupació futures, d'acord amb la taxa de reposició establerta per les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Finalment, cal assenyalar que el 9 de juliol de 2025 el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* va publicar les bases i la convocatòria corresponent a l'any 2025 per a la cobertura de places dels subgrups A1, A2 i C1 de l'Ajuntament, fet que convé tenir present per evitar la reiteració d'una situació com l'analitzada.

DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica ha vulnerat els drets de les persones aspirants per manca de**

planificació i identificació de places, tot i que la rectificació posterior ha assegurat la cobertura completa i ha evidenciat la necessitat de millorar la planificació i el control intern.

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que planifiqui i coordini les convocatòries per garantir que l'aprovació d'ofertes públiques d'ocupació i la publicació de convocatòries estiguin coordinades, tinguin una identificació clara de les places i evitin encavallaments amb processos anteriors, per assegurar la cobertura efectiva de les vacants i la protecció dels drets de les persones aspirants.
- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que implanti procediments interns de control que, si escau, permetin detectar errors, justifiquin les modificacions de places segons la normativa i rectifiquin irregularitats d'una manera ràpida i transparent per reforçar la confiança i la legalitat dels processos selectius.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.