

SENTENCIA Nº 256/19

En Oviedo, a 13 de diciembre de 2019.

Vistos por el **Ilmo. Sr. D. Jorge Punset Fernández**, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5 de Oviedo, los presentes Autos de Recurso Contencioso-Administrativo seguido por **Procedimiento Abreviado nº 111/19**, sobre **Personal**, instados por el Letrado D. Antonio Fernández Urrutia, en nombre y representación de la

Es demandado el **Ayuntamiento de Avilés**, representado y defendido por el Letrado D. Fernando Herrero Montequín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación procesal de la parte actora se presentó recurso contencioso-administrativo en el Juzgado Decano de esta ciudad, correspondiendo su conocimiento por turno de reparto al nº 5 de los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Oviedo.

SEGUNDO.- Subsanaos los defectos advertidos, se admitió el recurso y se dio traslado a la parte demandada. Tramitado en legal forma y recibido el correspondiente expediente administrativo, se citó a las partes a la vista. Comparecidas, una vez practicada la prueba propuesta con el resultado que obra en autos, hicieron conclusiones insistiendo en sus pretensiones.

TERCERO.- En la tramitación del presente recurso se han observado las prescripciones legales, salvo los plazos legales por concurrir con otras circunstancias procesales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por el presente recurso contencioso-administrativo se impugna la Resolución de 5 de diciembre de 2018 del Concejal Responsable del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Avilés en virtud de la cual se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018.

En esencia, considera la actora que no se ha realizado una negociación colectiva real ya que el ayuntamiento presentó una oferta cerrada. Dice que se ha producido una infracción de lo dispuesto en las disposiciones adicionales tercera y cuarta del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Avilés, puesto que no se ha llevado a cabo un proceso de consolidación de empleo temporal para el personal contratado antes de 2005. Por último interesa la nulidad de la Oferta de Empleo Público para el año 2018 porque no se ha procedido a incluir una reserva del 7 por ciento de las vacantes ofertadas para que sean cubiertas por personas con discapacidad.

SEGUNDO.- En relación con el primero de los motivos de impugnación, fundado en la omisión de una verdadera negociación colectiva que exige el artículo 34.7 del Estatuto Básico del Empleado Público, debe tenerse presente, conforme precisa la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de abril de 2014, que "para que exista una válida negociación resulta inexcusable que haya tenido lugar una efectiva confrontación de las proposiciones contrapuestas, sobre la materia que haya de ser objeto de negociación, que cada uno de los interlocutores quiera libremente hacer valer en defensa de sus intereses; y esto, a su vez, exige que dichos interlocutores hayan recibido en las condiciones debidas, los elementos de información que les resulten indispensables para formular sus proposiciones".

A la vista de la documental aportada a los autos y del contenido del expediente administrativo, tal negociación se ha producido por cuanto aparecen tres reuniones de la Mesa General del personal funcionario y del personal laboral el 29 y 30 de noviembre de 2018 y el 5 de diciembre de 2018 y la Mesa General de personal funcionario se reunió el 29 de noviembre de 2018 y el 5 de diciembre de 2018.

Las actas reflejan que se trataron distintos temas que afectaban a la Oferta de Empleo Público y no obra en autos ninguna prueba en contrario que evidencie la falta de negociación o discusión de las cuestiones concernientes a la OEP.

TERCERO.- En cuanto al proceso de consolidación de empleo temporal para el personal contratado antes de 2005, las disposiciones adicionales tercera y cuarta del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Avilés son prevenciones concretas y acotadas en el tiempo, 2008 a 2011, que no se proyectan en ningún momento a anualidades posteriores. Del contenido de tales disposiciones no se deriva un derecho ilimitado en el tiempo a la consolidación del empleo temporal, con merma del acceso al empleo público a

través de los procedimientos legalmente previstos. Por tanto, no son de aplicación a la OEP del año 2018 y el motivo debe ser desestimado.

CUARTO.- El actor señala en su demanda que el Ayuntamiento de Avilés está obligado por normativa legal a reservar determinadas plazas para que sean ocupadas por personas con discapacidad. Acude al artículo 59.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) cuando establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

La sentencia dictada el 13 de septiembre de 2019 en el Procedimiento Abreviado nº 143/19 de este Juzgado es firme y estimó parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por

contra la desestimación por silencio del recurso de reposición formalizado frente a la Resolución de 5 de diciembre de 2018 del Concejal Responsable del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Avilés, en virtud de la cual se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018, que se anuló por no ser conforme a derecho en el sentido de condenar al Ayuntamiento de Avilés a que incluyese en la Oferta de Empleo Público para el año 2018 una reserva del siete por ciento de las vacantes ofertadas para que sean cubiertas por personas con discapacidad, identificando entre las plazas ofertadas cuáles integran dicho cupo.

Dada la existencia de una sentencia firme que anula la Oferta de Empleo Público en este punto y condena al Ayuntamiento de Avilés a incluir en la Oferta de Empleo Público para el año 2018 una reserva del siete por ciento de las vacantes ofertadas para que sean cubiertas por personas con discapacidad se produce, por tanto, una pérdida o desaparición sobrevenida del objeto del proceso, en el sentido expresado en la sentencia del Tribunal Supremo de 14.3.2011: *“La pérdida sobrevenida de objeto del proceso se puede definir como aquella forma o modo de terminación del mismo que se fundamenta en la aparición de una realidad extraprocesal que priva o hace desaparecer el interés legítimo a obtener la tutela judicial pretendida. Es decir, se produce algún hecho o circunstancia que incide de forma relevante sobre la relación jurídica cuestionada y que determina que el proceso en curso ya no es necesario, en la medida en que la tutela solicitada de los tribunales ya no es susceptible de reportar la utilidad inicialmente pretendida, de suerte que no se justifica la existencia del propio proceso y éste debe concluir”*.

Por todo lo expuesto, el recurso contencioso-administrativo debe desestimarse.

QUINTO.- Sin especial pronunciamiento sobre las costas al existir un debate jurídico relevante que evita acudir al criterio del vencimiento objetivo, art.139 de la LJCA.

SEXTO.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 81.1 a) de la LJCA, contra esta sentencia cabe interponer recurso de apelación dada la cuantía indeterminada del procedimiento.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que debo desestimar y desestimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la
contra la Resolución de 5 de diciembre de 2018 del Concejal Responsable del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Avilés en virtud de la cual se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018, por ser conforme a derecho.

Sin especial pronunciamiento sobre las costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que contra ella cabe recurso de apelación en el plazo de quince días.

Así por esta mi Sentencia, de la que se llevará testimonio a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

E/