

# Trabajo Fin de Grado

El acceso a la función pública en las  
Administraciones Locales de la provincia  
de Huesca

Autor

Santiago Perbech Sanz

Director

Miguel Ángel Solans Latre

Facultad de Empresa y Gestión Pública

2019



*«Cuando alguien asume un cargo público, debe considerarse a sí mismo como propiedad pública».*

*Thomas Jefferson (1743-1826).*

*Para Patricia y Tere.*



**El acceso a la función pública en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca**

**Access to public function in the Local Administrations of the province of Huesca**

---

Autor: **Santiago Perbech Sanz**

Director: **Miguel Ángel Solans Latre**

Titulación: **Grado en Gestión y Administración Pública**

---

**RESUMEN:** La función pública local representa un importante porcentaje del volumen de empleo en la provincia de Huesca, pero, si algo la caracteriza especialmente, es la importancia de las tareas que tiene encomendadas, vinculadas a la prestación de los servicios públicos más cercanos a su población, aquellos que son más palpables y que tienen una incidencia que destaca frente a los que prestan el resto de Administraciones Públicas. Las Administraciones Locales, por sus singulares características —diferente tipología, tamaño dispar, elevado número, gran diversidad de servicios que prestan, las diferencias de recursos entre ellas, etc.— representan un campo de estudio idóneo para el análisis de las formas de acceso a la función pública, que es, a la postre, un derecho de la ciudadanía recogido en nuestra Constitución. El análisis de los procesos selectivos y sistemas de acceso, que parte del marco legal que resulta de aplicación, de la tipología de las Administraciones Locales existentes, su distribución y su presencia en la provincia, nos permite obtener una imagen fiel del presente y de su evolución reciente; al mismo tiempo abre la puerta para sentar las bases para realizar las propuestas sobre cómo deberían diseñarse en el futuro.

---

**ABSTRACT:** The local public function represents an important percentage of the volume of employment in the province of Huesca, but, if something particularly characterizes it, it is the importance of the tasks entrusted to it, linked to the provision of the public services closest to its population, those which are more palpable and have an incidence that stands out compared to those provided by the rest of Public Administrations. Local Administrations, due to their unique characteristics (different typology, different size, large number, great diversity of services they provide, differences in resources between them, etc.) represent a suitable field of study for the

---

---

---

analysis of the forms of access to the public function, which is, ultimately, a right of citizenship included in our Constitution. The analysis of the selective processes and access systems, which starts from the legal framework that results from application, from the typology of the existing Local Administrations, their distribution and their presence in the province, allows us to obtain a faithful image of the present and its recent evolution; At the same time, it opens the door to laying the groundwork for making proposals on how they should be designed in the future.

---

## ÍNDICE

---

ABREVIATURAS .....	3
<b>CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>6</b>
<b>Planteamiento y estructura del trabajo .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II - EL MARCO LEGAL DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO .....</b>	<b>7</b>
<b>El marco común a todas las Administraciones .....</b>	<b>8</b>
<b>El marco particular de las Administraciones Locales .....</b>	<b>9</b>
<b>El marco específico de las Administraciones Locales aragonesas .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO III - ADMINISTRACIONES LOCALES EN LA PROVINCIA DE HUESCA .....</b>	<b>10</b>
<b>Tipología de Administraciones Locales en la provincia .....</b>	<b>10</b>
La Diputación Provincial .....	10
Las Comarcas .....	11
Los Municipios .....	12
Las Entidades Locales Menores .....	13
Las Mancomunidades de Municipios .....	13
Las Comunidades de Villa y Tierra .....	14
<b>Número y distribución de las Administraciones Locales en la provincia .....</b>	<b>14</b>
<b>Volumen y características del empleo de las Administraciones Locales de la provincia .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO IV - SISTEMAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES .....</b>	<b>16</b>
<b>Principios básicos .....</b>	<b>16</b>
<b>Clases de empleados públicos .....</b>	<b>18</b>
<b>Funcionarios de carrera: acceso .....</b>	<b>19</b>
Sistemas de acceso libre .....	19
Funcionarización .....	21
<b>Funcionarios interinos: sistemas de acceso .....</b>	<b>21</b>
<b>Personal laboral: sistemas de acceso .....</b>	<b>22</b>
<b>Personal eventual .....</b>	<b>23</b>
<b>Personal directivo profesional .....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO V - SISTEMAS DE SELECCIÓN DE EFECTIVOS .....</b>	<b>24</b>
<b>La oposición .....</b>	<b>24</b>
<b>El concurso .....</b>	<b>25</b>
<b>El concurso-oposición .....</b>	<b>26</b>

<b>CAPÍTULO VI - FUTURO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS .....</b>	<b>27</b>
<b>Diseño de las pruebas .....</b>	<b>27</b>
<b>Colaboración interadministrativa y unificación de criterios .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VII - LAS BOLSAS DE EMPLEO .....</b>	<b>33</b>
<b>Concepto y utilidad .....</b>	<b>33</b>
<b>Aprovechamiento de los procesos selectivos de acceso libre .....</b>	<b>35</b>
<b>Compatibilizando la agilidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad .....</b>	<b>36</b>
<b>Bolsas compartidas: un modelo que optimiza recursos y costes .....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO VIII - RESULTADOS Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>39</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXO I - PERSONAS EMPLEADAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN LA PROVINCIA DE HUESCA .....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO II - ORIGEN HISTÓRICO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL .....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO III - LAS COMUNIDADES DE VILLA Y TIERRA .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO IV - PERSONAS AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUESCA .....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO V - LÍMITES A LA DESIGNACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXO VI - PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES DE HUESCA .....</b>	<b>87</b>

---



---

**ABREVIATURAS**

**BOE:** Boletín Oficial del Estado.

**BOPH:** Boletín Oficial de la Provincia de Huesca.

**CE:** Constitución Española de 1978.

**DA:** Disposición adicional.

**EAAr:** Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.

**EPA:** Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

**INE:** Instituto Nacional de Estadística.

**INAP:** Instituto Nacional de Administración Pública.

**LALA:** Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

**LBRL:** Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

**LOPD:** Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

**LRJSP:** Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**RGIPP:** Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

**ROF:** Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

**ROFDPH:** Reglamento de organización y funcionamiento de la Diputación Provincial de Huesca, aprobado por el Pleno el 19 de diciembre de 2000 y posteriormente modificado por el Pleno de la Diputación Provincial de Huesca en sesión celebrada el día 1 de agosto de 2013, entrando en vigor el día 9 de noviembre de 2013.

**STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional.

**SSTC:** Sentencias del Tribunal Constitucional.

**SSTJUE:** Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**STS:** Sentencia del Tribunal Supremo.

**SSTS:** Sentencias del Tribunal Supremo.

**TC:** Tribunal Constitucional.

**TS:** Tribunal Supremo.

**TREBEP:** 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.

**TRRL:** Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

**UE:** Unión Europea.

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### Justificación

El presente trabajo se lleva a cabo con la intención de conocer cuáles son los sistemas habituales que las Administraciones Locales utilizan para reclutar su personal y aportar, en la medida de lo posible, sugerencias y fórmulas que puedan inferirse como las más adecuadas en las diferentes situaciones en las que estas se pueden encontrar. Tales propuestas están basadas, por una parte, en sus propias experiencias y, por otra, en las propuestas e ideas que, inspiradas en las recomendaciones de los expertos en la materia, puedan suponer orientaciones o nuevas fórmulas para su aplicación en este ámbito.

La importancia que tienen las Administraciones Locales es indiscutible; su número, sus diferentes tipologías, las realidades tan dispares a las que se enfrentan, o la diversidad de los asuntos en que tienen competencias, vienen a complicar su gestión. Su carácter de proximidad a la ciudadanía, junto con una tradicional tendencia a la proliferación de corruptelas, coloca inevitablemente el foco también en las fórmulas para la dotación de medios personales a las mismas, en la medida que deben respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad<sup>1</sup>. Todo ello, además, sin olvidar la imperiosa necesidad y obligación irrenunciable que tienen los gestores públicos de racionalizar el tamaño y coste de las Administraciones públicas.

La idiosincrasia de la provincia de Huesca, la necesidad de acotar el marco del trabajo a unos límites razonables y el peso que la función pública tiene en el mercado de trabajo de la misma<sup>2</sup>, son las principales razones que subyacen bajo la decisión de que este sea el espacio geográfico en el que focalizar este trabajo. Estas son, por tanto, las principales motivaciones que llevan a abordar el presente Trabajo de Fin de Grado, sin

---

1 Los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española de 1978 son los que recogen estos principios. Así, el artículo 23.2 establece que los ciudadanos *«tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos»*, mientras que el artículo 103.3 es el que declara que *«la ley regulará [...] el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad [...]»*.

2 En el Anexo I se puede ver un análisis más detallado sobre la significación de la función pública en el mercado de trabajo de la provincia de Huesca.

olvidar otras, que sin ser las más relevantes, también han sido determinantes en su elección, pero que forman parte del ámbito privado del autor.

## **Objetivos**

Se persigue identificar los problemas a los que se enfrentan las Administraciones Locales de la provincia de Huesca a la hora de seleccionar a su personal, ya sea para la cobertura de necesidades permanentes o temporales, y cuáles son los sistemas de selección preferidos en cada contexto. Se trata de encontrar métodos y estrategias comunes que permitan afrontar los retos del reclutamiento con garantías, de forma ágil, eficaz y eficiente, explotando, entre otras, las posibilidades que la colaboración interadministrativa pueda ofrecer.

Este trabajo puede contribuir a clarificar esos diferentes retos existentes, las necesidades y posibles soluciones, y ofrecer a los encargados de gestionar el reclutamiento un marco de referencia para el ejercicio de su labor, desde la selección del sistema, pasando por el diseño de las pruebas, sin olvidar las estrategias para optimizar el coste de su realización, redundando en unas Administraciones Locales más eficaces y eficientes, con efectivos personales que garanticen la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

## **Planteamiento y estructura del trabajo**

En este Trabajo de Fin de Grado se parte del marco legal del acceso al empleo público en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, iniciando su análisis desde el marco general común a toda clase de Administración, pasando por el marco particular que afecta a las Administraciones Locales, para terminar concretando el marco específico de las Administraciones Locales aragonesas.

Determinado el marco legal, se introducen los diferentes tipos de Administraciones Locales existentes en la provincia de Huesca, con una descripción de cada una de ellas que habrá de servir para identificarlas y diferenciarlas de forma inequívoca, así como su número y distribución, completado con el estudio del volumen y las características del empleo generado por ellas.

Llegado este punto, se hace necesario determinar cuáles son los sistemas de acceso a la Función Pública en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, tomando como punto de partida los principios básicos que lo rigen y analizando cómo se concreta en función de la clase de empleado público.

El estudio de los sistemas de selección de efectivos será el siguiente tema que se aborde, como preámbulo de las orientaciones que respecto al futuro de los procesos selectivos se proponen, centradas en el diseño de las pruebas, la colaboración interadministrativa y la unificación de criterios.

Por último, se realiza un recorrido por las bolsas de empleo, ya que constituyen uno de los sistemas que está cobrando mayor protagonismo para la selección del personal que presta servicios de forma temporal en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, ya sea con una relación jurídica de carácter administrativo o laboral. Esta destacada presencia de las bolsas de trabajo justifica sobradamente el especial énfasis con el que se abordan, que incluye la propuesta de un modelo inédito para su constitución.

Termina este Trabajo de Fin de Grado haciendo una exposición de los resultados y conclusiones que se derivan del mismo, ya que representan la verdadera motivación para su realización y materializan el cumplimiento de su objetivo.

## **CAPÍTULO II**

### **EL MARCO LEGAL DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**

El acceso al empleo público se halla sometido a un marco legal con diferente grado de detalle o especificidad. Así, para el caso que nos ocupa, podemos distinguir entre las normas de carácter general, que afectan a los procesos para el reclutamiento de personal que haya de prestar servicio en cualquier Administración Pública, aquellas que solamente son de aplicación para los que tienen lugar en el ámbito de las Administraciones Locales y, por último, las que, siendo específicas para los procesos de las Administraciones Locales, solamente resultan de aplicación para las aragonesas ya que emanan de las competencias que en la regulación de esta materia corresponden a la Comunidad Autónoma de Aragón, con eficacia, como no puede ser de otro modo,

únicamente en su territorio<sup>3</sup>. Como colofón, pero no por ello menos importante, es preciso tener en cuenta la abundante jurisprudencia sobre la materia como una parte más del marco jurídico que afecta al acceso al empleo público en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca.

### **El marco común a todas las Administraciones**

Es obligado referirnos a la Constitución Española de 1978, como primer referente normativo en relación con el acceso al empleo público. El artículo 23.2 CE proclama el derecho al acceso *«en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos»* dejando para las leyes el desarrollo de los requisitos para el mismo. Por su parte, el artículo 103.3 CE establece que se regulará por ley *«el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad»*. De esta forma, nuestra Carta Magna, establece los pilares básicos que han de regir el acceso de los ciudadanos al empleo público.

Como se acaba de resaltar, la CE no deja lugar a dudas respecto a que deben ser las leyes las que desarrollen cómo se debe producir el acceso a la función pública y que deben regularlo respetando los tres principios básicos que esta consagra: igualdad, mérito y capacidad. Así, en el TREBEP encontramos la regulación que es de aplicación en todas ellas, incluidas las Locales<sup>4</sup>, en las materias que interesan en este trabajo. Es en el Capítulo I del Título IV de esta Ley —artículos del 55 al 62—, donde se regula el acceso al empleo público. Además, es preciso destacar el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, que resulta de aplicación con carácter supletorio para los funcionarios *«de las restantes Administraciones públicas»* —artículo 1.3—.

---

3 El artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, otorga al Estado competencia exclusiva para la regulación de carácter básico *«del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios»*. Por su parte, el artículo 75.11.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del estatuto de Autonomía de Aragón, declara como competencia compartida de la Comunidad Autónoma de Aragón *«el desarrollo de las bases del Estado previstas en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución para las Administraciones públicas aragonesas, incluidas las Locales»*.

4 El artículo 3.1 TREBEP establece que el personal funcionario de las entidades locales *«se rige por la legislación estatal [...], de la que forma parte este Estatuto»*; el artículo 7 TREBEP determina, respecto del personal laboral, que *«se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan»*, y el artículo 3.2 TREBEP señala que los Cuerpos de Policía Local *«se rigen también por este Estatuto»*.

## **El marco particular de las Administraciones Locales**

Si, como se ha indicado, es el TREBEP el que desarrolla el marco legal básico común para el acceso a la Función Pública en todo el Estado y en todas las Administraciones Públicas y el RGIPP, con carácter supletorio, para el acceso de los funcionarios de aquellas fuera de su ámbito de aplicación, las Administraciones Locales poseen una regulación básica propia, siendo la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, la que establece los preceptos que resultan de aplicación para el acceso al empleo público en ellas. En concreto, su Título VII, rubricado *«Personal al servicio de las Entidades locales»*, regula, entre otras cuestiones, la forma en que se debe llevar a cabo la selección de los funcionarios —incluidos aquellos con habilitación de carácter nacional—, la del personal laboral y la del personal eventual. También el TRRL recoge aspectos relativos a la selección de personal en las Administraciones Locales —los artículos 133, 134 y 135, en lo que se refiere a los funcionarios de carrera y el artículo 177 en lo que respecta al personal laboral—. No obstante, se debe indicar que el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, se ocupa también de aspectos relacionados con el ingreso y selección de los integrantes de esta escala funcionarial. Por último, sin duda alguna, es imprescindible destacar el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, con la excepción de la selección de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

## **El marco específico de las Administraciones Locales aragonesas**

El marco legislativo que afecta de forma exclusiva a las Administraciones Locales aragonesas es el emanado de las Cortes de Aragón, y de forma concreta la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, en una doble vertiente en lo que afecta a la dotación de personal. Por una parte, es el artículo 2 de esta norma el que determina y concreta cuáles son las Entidades Locales de Aragón; por otra parte, el Título VIII de la LALA, rubricado *«Del personal al servicio de las entidades locales»* —artículos del 235 al 253—, regula el acceso a la Función Pública en estas entidades. Finalmente, debemos centrar también nuestro interés en las fórmulas para relacionarse y

cooperar entre sí que pueden utilizar las Administraciones Locales aragonesas, reguladas en los artículos 164, 165 y 166 de la LALA, por la importancia que pueden tener estos instrumentos en relación con la posible instauración de sistemas compartidos para el reclutamiento de su personal.

No podemos olvidar la incidencia que pueden tener los pactos, acuerdos y convenios colectivos que puedan existir en cada una de las Administraciones Locales, en lo referido a medidas que regulen aspectos relativos a los procesos de reclutamiento de personal. La incidencia real que pueden llegar a tener estas cláusulas debe ser tomada en cuenta, ya que pueden determinar aspectos como el diseño y tipo de las pruebas, las valoraciones de méritos en los concursos y fases de concurso, la composición de los tribunales o la fijación de periodos de prácticas como último paso del proceso selectivo, por citar algunas<sup>5</sup>.

### CAPÍTULO III

#### ADMINISTRACIONES LOCALES EN LA PROVINCIA DE HUESCA

##### Tipología de Administraciones Locales en la provincia

Las Administraciones Locales existentes en la provincia de Huesca abarcan todos los tipos, que la LALA regula en su artículo 2. Así encontramos Municipios, la Provincia —cuya Administración es la Diputación Provincial—, Comarcas, Entidades Locales Menores, Mancomunidades de Municipios y, por último, Comunidades de Villa y Tierra. Es interesante centrar la atención también en las Agrupaciones Secretariales, que si bien no son Entidades Locales, son modelos de gestión compartida de recursos entre ellas, incluidos los humanos, que están bastante generalizados en la provincia de Huesca y que deben ser tenidos en cuenta.

##### La Diputación Provincial

La provincia, entendida como una Entidad Local de carácter supramunicipal en el sentido que establece el artículo 84 del EAAR, debe ejercer *«funciones de cooperación,*

---

<sup>5</sup> El artículo 37.1.c) del TREBEP, establece que entre las materias que serán objeto de negociación colectiva en las Administraciones Públicas se encuentran las *«normas que fijen los criterios generales en materia de acceso»*, lo que abre un interesante abanico de posibilidades, entre las que se incluirían las citadas. Queda fuera del alcance de este Trabajo de Fin de Grado realizar un análisis exhaustivo de las diferentes especificidades fruto de la negociación colectiva en las diferentes Administraciones Locales, si bien, como se ha indicado, es preciso tener en cuenta su existencia.



*asistencia y prestación de servicios a municipios y comarcas, atendiendo en todo caso a criterios de solidaridad y equilibrio territorial<sup>6</sup>*» y está, según declara el artículo 141.1 CE, «*determinada por la agrupación de municipios y división territorial para el cumplimiento de las actividades del Estado<sup>7</sup>*». En cuanto al gobierno y administración de la provincia, el artículo 141.2 CE, proclama que «*estarán encomendados a las Diputaciones<sup>8</sup>*», siendo en el caso de Huesca que nos ocupa, la Diputación Provincial de Huesca.

La Diputación Provincial de Huesca es un órgano de carácter representativo en cumplimiento de lo preceptuado en los artículos 141.2 CE, 31.3 LBRL y 63.1 LALA cuya composición, organización, funcionamiento y competencias vienen establecidos en la LBRL —en su Título III, artículos del 31 al 41—, en el TRRL —también en su Título III, artículos del 25 al 34— y en la LALA —en el Capítulo I del Título III, artículos del 62 al 74—, sin olvidar el ROF —en especial su Capítulo II, artículos del 55 al 73— y, por supuesto, el ROFDPH y el resto de normativa propia de la Corporación elaborada al amparo de su capacidad de organización constitucionalmente reconocida —artículo 137 CE<sup>9</sup>—.

### Las Comarcas

La Comarca es una Entidad Local propia de la Comunidad Autónoma de Aragón, seña de identidad de la misma. El artículo 141.3 CE establece la posibilidad de crear «*agrupaciones de municipios diferentes de la provincia*» y el artículo 42 LBRL contempla que «*las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en sus respectivos Estatutos, podrán crear en su territorio comarcas*», determinando las reglas básicas para su constitución, reservando a las leyes de las Comunidades Autónomas el

---

6 El artículo 31.2 LBRL establece, con carácter general, que «*son fines propios y específicos de la Provincia garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, en el marco de la política económica y social*» entre los que se incluyen de forma expresa «*asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal*» y «*participar en la coordinación de la Administración local con la de la Comunidad Autónoma y la del Estado*».

7 El artículo 31.1 LBRL, en el mismo sentido, establece que «*es una Entidad local determinada por la agrupación de Municipios, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines*» y en términos prácticamente idénticos se expresa el artículo 62 LALA respecto de las provincias aragonesas a las que define como «*entidades locales determinadas por la agrupación de municipios, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines*».

8 El artículo 31.3 LBRL reproduce este precepto constitucional de forma casi literal —tan solo cambia que, mientras el artículo 141.2 CE se refiere a «*las provincias*», en plural, el artículo 31.3 LBRL lo hace a «*la provincia*», en singular—. En términos similares, el artículo 63.1 LALA, establece que el «*gobierno y administración de las provincias corresponde a las respectivas Diputaciones, como corporaciones de carácter representativo*».

9 El artículo 137 CE dispone que el «*Estado se organiza territorialmente en municipios, en provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan. Todas estas entidades gozarán de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses*».

establecimiento de su «*ámbito territorial [...], la composición y el funcionamiento de sus órganos de gobierno, [...] las competencias y recursos económicos que, en todo caso, se les asignen*». Al amparo de esta regulación, es el artículo 5 del EAAr el que ordena que «*Aragón estructura su organización territorial en municipios, comarcas y provincias*». La definición estatutaria de las comarcas las señala como «*entidades territoriales, constituidas por la agrupación de municipios limítrofes, vinculados por características e intereses comunes*» —artículo 83.1 EAAr— que «*tienen a su cargo la prestación de funciones y servicios y la gestión de actividades de ámbito supramunicipal, representando los intereses de la población y territorio comarcales en defensa de una mayor solidaridad y equilibrio territorial*» —artículo 83.2 EAAr—. El EAAr proclama en su artículo 83.3 que «*la creación, modificación y supresión de las comarcas, así como la determinación de sus competencias, organización y régimen jurídico se regulan por ley de las Cortes de Aragón*»; esta reserva de ley del estatuto se materializa en la Ley de Comarcalización de Aragón, cuyo texto refundido se aprobó mediante el Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón.

### Los Municipios

Para definir desde un punto de vista legal los municipios de la provincia de Huesca, esto es, aragoneses, deberemos tener en cuenta lo que al respecto establecen la CE, el EAAr, la LBRL y el TRRL<sup>10</sup>, resultando que los municipios «*son las entidades territoriales básicas de Aragón, dotadas de personalidad jurídica y autonomía para la gestión de sus intereses respectivos, y medio esencial de participación de la comunidad vecinal en los asuntos públicos*» —artículo 82.1 EAAr— cuyo gobierno y administración «*corresponde al Ayuntamiento, formado por el Alcalde y los concejales*» —artículo 82.2 EAAr<sup>11</sup>—, siendo elegidos estos últimos «*por los vecinos del municipio mediante sufragio universal, igual, libre, directo y secreto, en la forma establecida por la ley*» y el Alcalde «*por los Concejales o por los vecinos*» —artículo 140 CE—, de forma que cada «*Municipio pertenecerá a una sola provincia*» —artículo 2 TRRL—.

---

<sup>10</sup> Estas son las normas que contienen preceptos que contribuyen a formar la definición de municipio.

<sup>11</sup> En términos similares se expresa el artículo 140 CE: «*La Constitución garantiza la autonomía de los municipios. Estos gozarán de personalidad jurídica plena. Su gobierno y administración corresponde a sus respectivos Ayuntamientos, integrados por los Alcaldes y los Concejales [...]*».

El Municipio es probablemente la Entidad Local por antonomasia, cuya Administración sea la que quizás la ciudadanía percibe como la más cercana, pero es también el origen histórico de la propia Administración Local<sup>12</sup> y unidad básica de la organización territorial del Estado español —«*El Estado se organiza territorialmente en municipios, en provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan*» (artículo 137 CE) siendo la provincia «*una entidad local [...] determinada por la agrupación de municipios*» (artículo 141.1 CE)—.

### Las Entidades Locales Menores

Es una forma para la administración descentralizada de sus intereses, que goza de personalidad jurídica propia, que se reconoce a los núcleos de población con más de 250 habitantes —salvo cuando se acuerde como consecuencia de la fusión o incorporación de municipios y ello facilite la permanencia de la titularidad y disfrute privativo de bienes destinados tradicionalmente a basar la subsistencia de una población determinada— separados de la capitalidad del municipio al que pertenecen<sup>13</sup>. Las Entidades Locales Menores gozan «*de las mismas potestades y prerrogativas de los municipios*», teniendo en cuenta que su «*potestad tributaria se limitará al establecimiento de tasas, contribuciones especiales y precios públicos*» y que «*los acuerdos relativos a disposición de bienes, operaciones de crédito y expropiación forzosa deberán ser ratificados por los Ayuntamientos respectivos*» —artículo 88 LALA—.

### Las Mancomunidades de Municipios

Podemos definir las Mancomunidades de Municipios como el resultado del derecho que se reconoce a los municipios «*a asociarse con otros [...] para la ejecución en común de obras y servicios determinados de su competencia*» —artículo 44.1 LBRL<sup>14</sup>— así como para «*la intervención coordinada en aquellos asuntos que promuevan el desarrollo económico y social de su ámbito*<sup>15</sup>» —artículo 77.1 LALA—. Gozan de «*personalidad y capacidad jurídica propias para el cumplimiento de sus fines*

---

<sup>12</sup> Ver el Anexo II, Origen histórico de la Administración Local.

<sup>13</sup> Definición extraída del contenido del artículo 87 LALA.

<sup>14</sup> En términos similares se expresa el artículo 77.1 LALA al establecer que los «*municipios aragoneses tienen el derecho de asociarse con otros en mancomunidades para la ejecución en común de obras y servicios determinados de su competencia [...]*».

<sup>15</sup> Esta última parte referida a los municipios aragoneses, no con carácter general a todos los españoles.

*específicos*», «*se rigen por sus Estatutos*» —artículo 44.2 LBRL— y se les reconoce en Aragón «*potestades y prerrogativas reconocidas a las entidades locales básicas*», teniendo en cuenta que las potestades financiera y tributaria estarán «*limitadas al establecimiento de tasas por prestación de servicios o realización de actividades, imposición de contribuciones especiales y fijación de tarifas y precios públicos*» y que la «*potestad expropiatoria para la ejecución de obras y servicios corresponderá al municipio donde se hallen situados los bienes de necesaria ocupación, que ejercerá dicha potestad en beneficio y a petición de la mancomunidad*» —artículo 78 LALA—. Pueden mancomunarse municipios aragoneses de distintas provincias, aquellos entre los que no exista continuidad territorial, siempre que esta no sea necesaria para el cumplimiento de los fines de la Mancomunidad, o incluso municipios aragoneses con otros pertenecientes a otras Comunidades Autónomas<sup>16</sup>, con la única condición de que se cumplan los requisitos establecidos en la legislación de las Comunidades Autónomas interesadas —artículos 44 LBRL y 77 LALA—.

### Las Comunidades de Villa y Tierra

Bajo esta denominación se recogen en Aragón diversas modalidades de asociación entre Municipios existentes en la Comunidad Autónoma como, por ejemplo, la «*Comunidad de Albarracín, mancomunidades forestales, comunidades de tierras, pastos, aguas y otras análogas*», que «*continuarán rigiéndose por sus propios estatutos, pactos o concordias y demás normas consuetudinarias*» —artículo 95.1 LALA—, cuyo origen, en algunos casos, se pierde en el tiempo<sup>17</sup>. No obstante, se les permite «*modificar sus estatutos con el fin de adecuarlos a las nuevas circunstancias económicas y sociales o para incluir entre sus fines la ejecución de obras y prestación de servicios de carácter más amplio y que beneficien conjuntamente a sus miembros*» —artículo 95.2 LALA—.

### **Número y distribución de las Administraciones Locales en la provincia**

La provincia de Huesca cuenta con 268 Administraciones Locales, distribuidas, según su tipología, del siguiente modo<sup>18</sup>:

<sup>16</sup> No encontramos entre las Mancomunidades de Municipios de la provincia de Huesca ningún caso que se corresponda con esta posibilidad legal.

<sup>17</sup> En el Anexo III se puede ver información ampliada sobre este tipo de Administración Local aragonesa.

<sup>18</sup> Ver el Anexo IV, tabla 8.

- Provincias: 1
- Comarcas: 10<sup>19</sup>
- Municipios: 202
- Mancomunidades de Municipios: 6
- Comunidades de Villa y Tierra: 10
- Entidades Locales Menores: 39

### **Volumen y características del empleo de las Administraciones Locales de la provincia**

Un total de 4.472 personas prestan servicio en las distintas Administraciones Locales de la provincia de Huesca<sup>20</sup> en alguna de las tres modalidades de relación jurídica previstas por nuestra legislación. Así, 1.535 personas lo hacen por un nombramiento como funcionarias, 2.919 a través de un contrato laboral y 18 designadas como personal eventual. Hubiera resultado interesante poder distinguir entre el número de funcionarios de carrera y de funcionarios interinos, así como entre el número de laborales con contrato indefinido fijo, indefinido no fijo o temporal, al objeto de poner de relieve el grado de temporalidad en el empleo público en la Administración Local en la provincia de Huesca, pero la falta de uniformidad de los datos que cada una de las Administraciones publica en sus portales de transparencia y de los que la Dirección General de Administración Local del Gobierno de Aragón pone a disposición de la ciudadanía hace imposible poder diferenciar estos extremos. Llevarlo a cabo hubiera requerido de una investigación con un exigente trabajo de campo que queda fuera del alcance y objetivos de este Trabajo de Fin de Grado.

Resulta interesante resaltar que en los municipios de mayor población, como es el caso de Binéfar, Huesca, Jaca y Sabiñánigo, y en la Diputación Provincial de Huesca, por lo general, predominan los funcionarios —ya sean de carrera o interinos— frente al

---

19 Hay que señalar que cuatro de las Comarcas —Bajo Cinca, Hoya de Huesca, Jacetania y Monegros— tienen municipios que no pertenecen a la provincia de Huesca.

20 En el Anexo IV se puede ver esta información desglosada por cada una de las Administraciones Locales, según su tipo y la relación jurídica con sus empleados públicos: en la Tabla 1 información de los municipios, en la Tabla 2 de las Comarcas, en la Tabla 3 de las Comunidades de Villa y Tierra, en la Tabla 4 de las Mancomunidades de Municipios, en la Tabla 5 de las Entidades Locales Menores, en la Tabla 6 de las Agrupaciones Secretariales —constituidas por la agrupación de municipios, aunque no tienen la consideración de Administraciones Locales, pero el personal a su servicio sí que es soportado por los municipios que las forman, y por ello sus empleados públicos han de tenerse en cuenta—, en la Tabla 7 de la Diputación Provincial de Huesca y en la Tabla 8 se puede ver el resumen por cada tipo de Administración Local.

personal laboral o eventual, aunque encontramos significativas excepciones, como ocurre en los municipios de Fraga, Graus, Monzón y Sariñena. En las Comarcas, en los municipios con menor población y en el resto de Administraciones Locales, la relación laboral es la predominante.

## CAPÍTULO IV

### SISTEMAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES

#### Principios básicos

Los principios rectores para el acceso a la Función Pública se sustentan en los mandatos constitucionales emanados de los artículos 22.3 y 103.3 CE, que se vienen a desarrollar en el resto del *corpus* regulatorio de esta materia. De este modo, podemos aseverar que los principios básicos —que constituyen un derecho constitucionalmente reconocido a la ciudadanía española— que rigen el reclutamiento de empleados públicos son: igualdad, mérito y capacidad. A este respecto, es preciso destacar que el derecho regulado en el artículo 22.3 CE, que, como afirma la doctrina constitucional<sup>21</sup>, es una manifestación más específica del derecho a la igualdad del artículo 14 CE, lo es referido a la no discriminación o a no recibir un trato desigual basado en razones que no sean objetivas, nunca un derecho de acceso universal de toda la ciudadanía<sup>22</sup>. Hemos de precisar, no obstante, que el citado derecho contenido en el artículo 22.3 CE se aplica al acceso a puestos de naturaleza funcional, ya que la doctrina del Tribunal Constitucional no lo considera de aplicación al del personal laboral, a los que sí se les reconoce el mismo derecho de igualdad en el acceso, pero en base al artículo 14 CE<sup>23</sup>.

Como ya se ha indicado con anterioridad en este mismo trabajo, corresponde a la ley el desarrollo de estos principios constitucionales, y es de este modo que el TREBEP

---

21 Véase las Sentencias del Tribunal Constitucional 75/1983, 50/1986, 148/1986, 84/1987, 27/1991, 293/1993, 73/1998, 138/2000, 30/2008, entre otras.

22 SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 126. También PULIDO QUEICEDO, M.: *El acceso a los cargos y funciones públicas. Un estudio del artículo 23.2 de la Constitución*. Ed. Civitas, Madrid, p. 355.

23 FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid, pp. 45 y 46. En el mismo sentido, también VIVERO SERRANO, J. B. (2009): *El acceso al empleo público en el régimen laboral*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 42 y 43; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2005): *El acceso al empleo público*. Ed. Centro de Estudios Financieros, Madrid, p. 144, y PUERTA SEGUIDO, F. (2003): *La consolidación del empleo público precario*. Ed. Lex Nova, Valladolid, p. 56.

incorpora lo que viene a denominar como «*principios rectores*» —artículo 55—, que los complementan y fortalecen, dotando a los procesos para la selección del personal de las Administraciones Públicas de garantías procedimentales que suponen la nulidad de pleno derecho<sup>24</sup> de cualquier procedimiento de reclutamiento que no los cumpla<sup>25</sup>. Estos principios rectores son, específicamente:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases
- Transparencia
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección

Por último, conviene poner el foco en las disposiciones que sobre los «*sistemas selectivos*» se recogen en el artículo 61 TREBEP, con regulación sobre otros aspectos básicos que se deben tener en cuenta para su realización. De conformidad con este precepto, las pruebas selectivas para el acceso al empleo público deben tener carácter abierto, garantizando la libre concurrencia, cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuidando de forma especial que el tipo de pruebas<sup>26</sup> tenga conexión con las tareas a desempeñar en los puestos de trabajo convocados y, en el caso de que se incluya la valoración de los méritos de los aspirantes, esta deberá ser proporcionada y no podrá determinar por sí misma el resultado del proceso de selección. Además, las pruebas podrán completarse con la exigencia de la superación de cursos, de periodos de prácticas o de reconocimientos médicos; con la exposición curricular por los candidatos; con la realización de pruebas psicotécnicas o entrevistas.

---

24 Esta nulidad de pleno derecho se sustenta en la aplicación de lo preceptuado en el artículo 47.1.d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que considera como tales los actos administrativos «*dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido*», ya que todo proceso selectivo es, en definitiva, un procedimiento administrativo.

25 SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 127.

26 El artículo 61.2 TREBEP señala respecto de las pruebas «*que podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas*».

No debemos olvidar que, como ya se ha señalado con anterioridad, *«las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso»* —artículo 37.1.c) TREBEP— son materia objeto de negociación, de manera que deberá tenerse en cuenta en cada Administración Local si existen pactos o acuerdos al respecto.

### Clases de empleados públicos

Este Trabajo de Fin de Grado analiza cómo la ciudadanía puede adquirir la condición de empleado público, algo que lleva implícita la necesidad de aclarar a qué se hace referencia cuando utilizamos el concepto de empleado público, con una mayor precisión de la que se desprende de la lógica simple de considerar como tal a quien desempeña un empleo público.

Si buscamos una definición de empleado público, una buena premisa sería hacerlo desde la consideración legal del término. Así, el artículo 8.1 TREBEP, dispone que son *«empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales»*, concepto que se ve ampliado con la clasificación que detalla el artículo 8.2 TREBEP, y que deja fuera de esta definición a quienes desempeñan cargos electos o funciones de gobierno<sup>27</sup>. De acuerdo con este precepto, los empleados públicos se clasifican en:

- Funcionarios de carrera: *«quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente»* —artículo 9.1 TREBEP—.
- Funcionarios interinos: *«los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias»*: la *«existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera»*; la *«sustitución transitoria de los titulares»*; la *«ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este*

---

27 SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 65.



*Estatuto», o «el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses» —artículo 10.1 TREBEP—.*

- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal: *«el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas» —artículo 11.1 TREBEP—.*
- Personal eventual: *«el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin» —artículo 12.1 TREBEP—.*

Es importante señalar que, en el caso de las Administraciones Locales que nos ocupa, hay que distinguir a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional ya que representan una clase particular de funcionario —de carrera o interino, según sea el caso— exclusivo de estas administraciones y con unas características propias y diferenciadas en lo que hace referencia al acceso, selección y provisión.

## **Funcionarios de carrera: acceso**

### Sistemas de acceso libre

Los procesos para la selección de funcionarios de carrera en las Administraciones Locales deben cumplir con las prescripciones que, con carácter general, realiza el artículo 61 TREBEP. Adicionalmente, deberá tenerse en cuenta lo preceptuado en la LBRL, de forma que, cada Corporación local es competente para llevar a cabo la selección de sus funcionarios, con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, que corresponde al Estado. Este último también es responsable de establecer reglamentariamente cuáles son las reglas básicas y los programas mínimos a que deben ajustarse los procedimientos selectivos<sup>28</sup> y la formación de los funcionarios de las Administraciones Locales, de determinar los títulos académicos requeridos para

---

28 Este desarrollo reglamentario se ha llevado a cabo mediante el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

tomar parte en las pruebas selectivas, así como los Diplomas expedidos por el Instituto de Estudios de Administración Local o por los Institutos o Escuelas de funcionarios establecidos por las Comunidades Autónomas, complementarios de los títulos académicos, que puedan exigirse para participar en las mismas —artículo 100 LBRL—. Las pruebas selectivas se regirán por las bases que apruebe el Presidente de la Corporación<sup>29</sup>, a quien corresponde su convocatoria, siendo el tribunal u órgano similar quien deberá elevar la relación de aprobados al Presidente de la Corporación para que proceda al nombramiento de los nuevos funcionarios —artículo 102 LBRL—.

En cualquier caso, el acceso a la condición de funcionario de carrera de las Administraciones Locales aragonesas —excepto para adquirir la condición de funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se rige por su propia normativa— se realizará mediante convocatoria pública, conforme a la oferta de empleo de la Entidad de que se trate, que se deberá anunciar en el «*Boletín Oficial de Aragón*» —artículo 237 LALA—.

Los sistemas selectivos para el acceso a la función pública como funcionario de carrera «*serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación*», aunque se permite excepcionalmente cuando así se establezca por ley, «*el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos*» —artículo 61.6 TREBEP—.

En lo que se refiere al acceso a la condición de funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, la selección, formación y la habilitación corresponden al Estado —artículo 98.1 LBRL<sup>30</sup>—, estando prevista la colaboración de la Diputación General de Aragón en los procesos de selección y formación descentralizados —artículo 242.d) LALA— que se puedan llevar a cabo mediante la fórmula de convenios con el INAP. Se reserva, no obstante, para la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón la creación, supresión y clasificación de los puestos

---

29 Para la elaboración de estas bases, deberá tener en cuenta lo preceptuado en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

30 El citado artículo 98.1 LBRL establece que esta potestad reservada al Estado le corresponde llevarla a cabo al Instituto de Estudios de Administración Local, «*conforme a las bases y programas aprobados reglamentariamente*». La aprobación de las bases y programas se encomienda al «*Ministerio de Hacienda y Función Pública, que designará los tribunales calificadoros, correspondiendo al Instituto Nacional de Administración Pública la gestión y ejecución de los procesos selectivos*», según se establece en el artículo 19.2 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

de trabajo reservados para estos funcionarios, además de otras facultades entre las que destacaremos la publicación coordinada de los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo<sup>31</sup> —artículo 242 LALA—.

### Funcionarización

La funcionarización es fruto de la necesidad legal de determinar los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral surgida de la obligación de dar cumplimiento a la STC 99/1987, para regularizar la situación de personas contratadas en régimen laboral con contrato indefinido cuyos puestos quedan reservados a funcionarios. Consiste en la posibilidad de realizar convocatorias, de carácter restringido, por las que estas personas pueden optar a adquirir la condición de funcionario de carrera. No obstante, a los efectos de acceso a la función pública que estamos analizando, la posibilidad de la funcionarización no supone un sistema de acceso *ex novo*, ya que el personal laboral al que va dirigida ya es empleado público, aunque represente una modificación de su relación jurídica con la Administración empleadora, por lo que no profundizaremos en su estudio.

### **Funcionarios interinos: sistemas de acceso**

Resulta curioso el absoluto silencio que, tanto en la legislación básica estatal como en la específica de las Administraciones Locales, ya sea del Estado o de la Comunidad Autónoma de Aragón, encontramos respecto del acceso y selección de los funcionarios interinos. Tan solo el artículo 55 TREBEP, que determina el derecho de la ciudadanía al acceso a la función pública mediante procedimientos en los que se garanticen «*los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad*», así como los principios rectores regulados en el apartado 2 de este mismo artículo<sup>32</sup>, incluye el acceso a la condición de funcionario interino.

Esta falta de regulación comentada convierte a lo preceptuado en el artículo 27 RGIPP respecto de los funcionarios interinos en aplicable, dado su carácter supletorio, a la Administración Local. De este modo, el procedimiento de selección deberá posibilitar la máxima agilidad, «en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente los

31 Estas facultades son competencias ejecutivas de la Comunidad Autónoma de Aragón. El resto de las competencias ejecutivas relacionadas en el artículo 242 LALA no se citan por ocuparse de aspectos que no afectan directamente al acceso a la condición de funcionario.

32 Véase el apartado «Principios básicos» de este Capítulo, donde se detallan los citados principios rectores.

*puestos de trabajo en tanto se destina a los mismos a funcionarios de carrera», teniendo en cuenta que los aspirantes «deberán reunir, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes Cuerpos o Escalas como funcionarios de carrera», resultando de aplicación supletoria las «normas sobre selección de los funcionarios de carrera [...] en cuanto resulte adecuado a la naturaleza de éstos».*

De lo indicado se puede deducir que todo lo que se ha afirmado respecto de los sistemas para la selección de los funcionarios de carrera en el apartado precedente resulta de aplicación también para la de los funcionarios interinos y que estos sistemas serán, por tanto, la oposición y el concurso-oposición<sup>33</sup>.

En la práctica, la selección de los funcionarios interinos se lleva a cabo de dos formas diferentes. Uno de los sistemas se materializa formando listas de espera, ordenadas según la puntuación obtenida, con aquellos aspirantes que han concurrido a un proceso selectivo para el acceso como funcionario de carrera pero no han conseguido plaza. El otro método consiste en la realización de pruebas *ex professo* para la selección de los integrantes de la lista de espera de aspirantes a funcionario interino, ordenadas también en función de la puntuación obtenida<sup>34</sup>.

### **Personal laboral: sistemas de acceso**

El acceso del personal laboral a las Administraciones Locales aragonesas se llevará a cabo mediante procesos de selección de la propia Corporación, que deberán respetar al máximo el principio de igualdad de oportunidades —artículo 103 LBRL—, de acuerdo con la oferta de empleo público de la Entidad y mediante la realización de una convocatoria pública. Igualmente se deberá hacer uso del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que rigen en todo proceso de acceso a la función pública<sup>35</sup> —artículo 91 LBRL—.

---

33 Resulta de aplicación a los sistemas de selección de los funcionarios interinos lo dispuesto el artículo 61.6 TREBEP, de modo «que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación».

34 Sobre los sistemas de selección de funcionarios interinos nos ocuparemos de una forma más exhaustiva en el capítulo VII.

35 Cabe precisar que la LALA se expresa, en su artículo 249, en términos similares, proclamando que «será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades y de acuerdo con la oferta pública de empleo».

### Personal eventual

El personal eventual, definido según se deduce de la regulación contenida en el artículo 250 LALA, será aquel que únicamente puede ejercer funciones «*calificadas de confianza o asesoramiento especial*». Su nombramiento y su cese, que corresponde exclusivamente al Presidente, serán libres. No obstante su cese se producirá de forma automática cuando cese o finalice el mandato de la autoridad para la que preste su servicio<sup>36</sup>.

Es preciso destacar que el número, características y retribución de los puestos reservados a personal eventual lo determinará el Pleno de la Corporación al inicio de su mandato y podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales —artículos 104.1 y 104.2 LBRL y artículo 250.1 LALA—. Cabe añadir que el artículo 104 bis LBRL establece una serie de límites y normas respecto de las dotaciones de personal eventual en las Entidades Locales, de obligado cumplimiento<sup>37</sup>.

### Personal directivo profesional

El artículo 13.1 TREBEP, define al personal directivo como aquel «*que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración*». Este clase de personal no es *stricto sensu* una clase de empleado público ya que no aparece en la clasificación del artículo 8.2 TREBEP.

En relación con su selección, hay que atenerse a lo preceptuado por el artículo 13.2 TREBEP que ordena que su «*designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia*». Este uso del término «*designación*» junto con la indicación del artículo 14.4 TREBEP señalando que cuando «*el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección*» parece que, aunque queda sin definir de forma inequívoca que tipo de relación jurídica ha de tener el personal de función directiva con la administración empleadora, se puede inferir que esta sería bajo la fórmula de personal eventual o de personal laboral.

---

<sup>36</sup> De idéntica forma se refiere a este tipo de personal la LBRL en su artículo 104.

<sup>37</sup> En el Anexo V pueden verse con detalle los límites y normas a los que se hace referencia.

---

## CAPÍTULO V

### SISTEMAS DE SELECCIÓN DE EFECTIVOS

#### La oposición

La oposición, según se señala en el artículo 4.2 del RGIPP, es un sistema de selección basado en la *«celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación»*.

La oposición debería ser el sistema habitual y preferido para el acceso en la Administración Local<sup>38</sup>, de conformidad con el artículo 2 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local. Dicho precepto establece que el acceso a la Función Pública en estas administraciones *«se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso»*. Esta preferencia por el sistema de oposición obliga a la Administración a justificar la decisión de optar por un sistema de selección diferente<sup>39</sup>.

Siendo el sistema selectivo que mejor mide la capacidad de los aspirantes, es preciso que las pruebas que se diseñen —ya sean teóricas o prácticas— tengan conexión con las tareas de los puestos de trabajo convocados. Estas pruebas *«podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas»* —artículo 61.2 TREBEP—.

---

38 Sin embargo, la realidad es bien distinta, ya que como se puede ver en la Tabla 5 del Anexo VI, es precisamente la oposición el sistema menos utilizado por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el periodo de referencia del análisis que se realiza en el citado anexo.

39 MARTÍNEZ CORRAL, J. A. y MANZANA LAGUARDA, R. (2008): *Adquisición y pérdida de la condición de funcionario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, p. 138.

## El concurso

El concurso es un sistema selectivo basado en la valoración de determinados méritos de los aspirantes —«*la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de prelación de los mismos*», según preceptúa el artículo 4.2 RGIPP—, si bien es completamente excepcional ya que queda restringido a aquellas situaciones que están previstas por una norma con rango de ley —artículo 61.6 TREBEP— y que debe contar con una justificación consistente, como ha dejado claro la jurisprudencia al señalar, por ejemplo, que no es suficiente alegar que se trata del método de selección más rápido —STS de 18 de abril de 1995—.

Este sistema, además de poner en entredicho la igualdad de oportunidades en el acceso a la Función Pública, supone un riesgo dada la alta discrecionalidad de la que goza la administración convocante a la hora de fijar tanto los méritos como los baremos que servirán para valorarlos. Es necesario, en base a la jurisprudencia en la materia, prestar la atención debida en el sentido de que los baremos de los méritos no sean abstractos en exceso, inespecíficos o ambiguos, ya que la Administración disfrutaría de una absoluta discrecionalidad en su resolución —STS de 21 de junio de 1994—<sup>40</sup>.

Pese a todas estas prevenciones referidas al concurso como sistema de selección, resulta significativo descubrir que las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, como se puede ver en los datos de la Tabla 1 del Anexo VI, han optado por este sistema de selección, dentro del periodo de referencia del estudio realizado, en un mayor número de ocasiones que por el sistema de oposición — 44 frente a 36—. Sin embargo, esta aparente contradicción resulta menos llamativa si se analiza cuál ha sido el objeto de las convocatorias por uno u otro sistema. Así, vemos que la mayoría de las plazas cuya convocatoria ha sido prevista mediante concurso eran de personal laboral temporal, en Administraciones Locales de pequeño tamaño y generalmente para puestos relacionados con actividades de temporada, como Monitores de Tiempo Libre o personal para prestar servicio en piscinas, por citar algunos ejemplos<sup>41</sup>. Por contra la oposición se ha reservado para la selección de funcionarios de carrera<sup>42</sup> —tan solo una plaza de funcionario interino se ha convocado por este sistema— y generalmente en

40 FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid, pp. 116-118; MARTÍNEZ CORRAL, J. A. y MANZANA LAGUARDA, R. (2008): *Adquisición y pérdida de la condición de funcionario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, p. 141, y SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 147.

41 Es interesante hacer notar que la Entidad Local Menor de Gavín, el Ayuntamiento de Graus y el Ayuntamiento de Panticosa han escogido el concurso para la selección de candidatos a plazas de personal laboral fijo.

Administraciones grandes, como la Diputación Provincial de Huesca o los Ayuntamientos de Jaca y Fraga.

### **El concurso-oposición**

El concurso-oposición es un sistema selectivo basado en la combinación de los dos anteriores<sup>43</sup>, que se desarrolla en dos fases diferenciadas: la fase de oposición y la fase de concurso. Es, al menos *a priori*, un sistema más completo, más próximo incluso al mandato constitucional respecto de las garantías en el acceso a la Función Pública, ya que evalúa los méritos y la capacidad de las personas aspirantes y no solamente uno de estos aspectos, como ocurre con los sistemas de oposición —que evalúa únicamente la capacidad— y de concurso —que solamente evalúa el mérito—, aunque, como es lógico, adolece de los mismos problemas y defectos que se han puesto de manifiesto individualmente en los sistemas que lo forman<sup>44</sup>.

Siendo necesario adoptar en cada una de las fases del proceso selectivo las mismas premisas que ya se han indicado con anterioridad para cada uno de los sistemas por separado, es importante poner de relieve un aspecto que resulta de gran trascendencia en este sistema selectivo. Así, el peso relativo que se le otorgue a las calificaciones obtenidas por quienes aspiran a un empleo público en cada una de las fases del proceso resulta de capital importancia, ya que si se otorga un excesivo valor a la fase de concurso respecto de la fase de oposición, y se combina con la exagerada valoración de méritos que solamente un determinado colectivo puede disponer, se estaría poniendo en grave riesgo el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

A este respecto, ha sido la jurisprudencia la que se ha pronunciado sobre las prácticas que quebrantan el principio de igualdad. Por citar algunas que puedan ser ilustrativas, indicaremos que la valoración como mérito de los servicios prestados debe ser razonable y proporcionada según el TC para que no sea discriminatoria —STC

---

42 Resulta excepcional que el Ayuntamiento de Canfranc ha convocado, por el sistema de oposición, la selección de una plaza de Auxiliar Administrativo en la modalidad de personal laboral temporal.

43 Según predica el artículo 4.2 RGIPP, el concurso-oposición consiste «*en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores*», en referencia al sistema de oposición y al de concurso.

44 El concurso-oposición es claramente el sistema de selección que adoptan con mayor frecuencia las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, como se puede ver en la Tabla V del Anexo VI, a la que ya se ha hecho referencia anteriormente.



67/1989<sup>45</sup>—, sin que la valoración de estos pueda exceder del 45 por cien de la puntuación total de la fase de concurso; que no resulta lícito valorar mejor los servicios prestados en la administración convocante frente a los realizados en otras —SSTS de 23 de diciembre de 1996, 27 de febrero de 2011, 16 de enero y 25 de abril de 2012, entre otras—, o frente a los servicios prestados en entes públicos —STS de 21 de diciembre de 2016—, o frente a los resultantes de la prestación de servicios en administraciones de otro país de la UE —SSTJUE de 12 de mayo de 2005 y 26 de octubre de 2006, *Comisión c. Italia*—<sup>46</sup>.

Por último, destacaremos que generalmente la fase de oposición, normalmente con carácter eliminatorio, precede a la de concurso. No obstante, en determinados casos justificados, la jurisprudencia del TS considera que es posible que se celebre primero la fase de concurso —STS de 23 de septiembre de 2013—, pudiendo tener carácter eliminatorio sin que resulte contrario a lo preceptuado en el artículo 23.3 CE<sup>47</sup>.

## CAPÍTULO VI

### FUTURO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

#### Diseño de las pruebas

En capítulos anteriores de este Trabajo de Fin de Grado hemos tenido ocasión de poner de relieve los requisitos que, de conformidad con nuestra legislación vigente y la doctrina marcada por la jurisprudencia, deben ser tenidos en cuenta para el diseño de las pruebas a las que se vaya a someter a quienes aspiran a acceder a un empleo público, por lo que no es preciso volver a insistir en ellos.

Es cuestión pacífica que el diseño que suelen tener las pruebas tiene un marcado carácter memorístico que se aleja, en la mayoría de las ocasiones, de la comprobación de las capacidades relacionadas con otras habilidades necesarias para el desempeño de los puestos que se ofertan, que van más allá del vasto conocimiento sobre el *corpus* normativo que se acostumbra a exigir. Es en esta falta de una completa, o cuando menos

---

45 En el mismo sentido se manifiestan, entre otras, las SSTC 185/1984, 93/1995, 11/1996, 107/2003, 27/2012, 111/2014 y 86/2016.

46 FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid, pp. 113-124 y SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, pp. 143-146.

47 SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 146.

suficiente, adecuación del contenido y forma de las pruebas a todo el abanico de diversas habilidades que se requieren para el desempeño práctico de cada puesto de trabajo, donde se asienta la necesidad de abordar cambios. Estos cambios tienen el objetivo de mejorar la medida de la capacidad de los aspirantes, algo que no solo sirve para garantizar de forma más firme el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, sino que representa una apuesta por una mayor calidad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos. No cabe duda posible que dotando a las Administraciones Públicas de perfiles profesionales adecuados a las diferentes exigencias de cada puesto de trabajo, se estará garantizando el mandato constitucional contenido en el artículo 103.1 CE<sup>48</sup> a la vez que facilitando el cumplimiento de los principios que inspiran el Código de conducta de los empleados públicos establecidos por el artículo 52 TREBEP<sup>49</sup>.

Se trataría, por tanto, de diseñar pruebas que valoraran habilidades como la capacidad de trabajo en equipo, la asertividad, habilidades sociales y comunicativas, la resolución de problemas, por citar algunas, que quedan generalmente fuera del análisis y que pueden ser verdaderamente trascendentes para el adecuado desempeño de las tareas del puesto convocado.

De este modo, el futuro del diseño de las pruebas para los procesos selectivos pasa por un mejor y más detallado conocimiento por los responsables de la gestión en las Administraciones de las tareas de cada uno de los puestos existentes en ellas y de las habilidades específicas que requiere su correcta ejecución, que habrán de servir de base para determinar las características del perfil que debe reunir la persona que ocupe cada empleo público. Se trata, por tanto, de definir perfiles profesionales individualizados para cada uno de los puestos existentes en la Administración, con el mayor grado de detalle y concreción posible, a partir de los cuales se diseñarán las pruebas necesarias para la selección de las personas que deban prestar servicio en ellos, cualquiera que haya de ser su relación jurídica con la administración empleadora.

---

48 El artículo 103.1 CE establece que la Administración Pública «sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho».

49 El artículo 52 TREBEP ordena que los empleados públicos, en el desempeño de sus funciones, «deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres».

Este esfuerzo en el conocimiento de las tareas y de las habilidades para su correcto desempeño resulta positivo en muchos aspectos y se justifica no solo en relación con el diseño de las pruebas de los procesos selectivos. De hecho, redundaría en una mejor planificación de los recursos humanos ya que permite detectar cuál es la eficaz correlación entre las tareas que exigen los servicios que se prestan y los puestos de trabajo, con su contenido concreto, necesarios para llevarlas a cabo, sin olvidar su valor como herramienta auxiliar para una adecuada valoración profesional de las personas que los desempeñan.

La importancia del diseño de las pruebas que han de formar parte de los procesos selectivos ha quedado suficientemente demostrada pero solo es una parte de los mismos. También habrá que decidir otras cuestiones no menos importantes como cuáles son las pruebas concretas que se van a incluir en el proceso selectivo, la valoración de cada una de ellas, si tienen carácter eliminatorio o en qué orden se van a llevar a cabo. Las decisiones sobre estos aspectos deberían justificarse en su adecuación para obtener la mejor valoración del conjunto de habilidades que se requiere de los aspirantes, teniendo en cuenta la importancia que en muchos casos tiene la apreciación de todas ellas en su conjunto frente a la valoración individualizada y excluyente.

Realmente, las pruebas como tales, quedan relegadas al sistema de oposición o a la fase de oposición del sistema de concurso-oposición, siendo necesario cuando menos hacer una reseña al diseño de los concursos y fases de concurso en los sistemas de concurso-oposición. Poco se puede añadir a lo que ya se ha dicho con anterioridad en referencia a la valoración de los méritos, pero sí resulta imprescindible destacar que debería siempre estar en el centro el máximo respeto del principio de igualdad de oportunidades y que se trate de méritos que aporten valor efectivo al desempeño del puesto, ligados, por lo general, con la formación adicional —accesible para cualquiera, no restringida, por ejemplo, a personal de determinados colectivos sociales o profesionales— a la exigible para la admisión en el proceso<sup>50</sup>.

Por último, parece obligado hacer referencia a la posibilidad de establecer un periodo de prácticas previo al acceso definitivo a la Función Pública<sup>51</sup>, en el que será

---

50 En FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid, pp. 116-124, se pueden encontrar unas interesantes propuestas y un detallado análisis en relación con la baremación de méritos.

51 FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid, p. 139; MARTÍNEZ CORRAL, J. A. y MANZANA LAGUARDA, R. (2008): *Adquisición y*

posible valorar el desempeño del aspirante en el entorno de trabajo real, como un elemento más a tener en cuenta en el diseño de los procesos selectivos<sup>52</sup>. Es importante señalar que hay que tener un especial cuidado en el diseño del sistema de valoración de este periodo de prácticas, poniendo atención en su objetividad, en las personas responsables de llevarla a cabo y en su periodicidad, así como en el establecimiento de su duración, para que sea realmente una fase más del proceso selectivo y no una vía que contribuya a la precarización del empleo público.

Todas estas consideraciones es posible llevarlas a la práctica sin que sea precisa la modificación del marco legal existente. Solo es necesario un cambio en la mentalidad de los responsables de la gestión pública y una cierta dosis de valentía para afrontar cambios, aunque se topen con la previsible resistencia de los propios aspirantes y de los representantes de los empleados públicos.

### **Colaboración interadministrativa y unificación de criterios**

Como ya se ha tenido la ocasión de comprobar, la Administración Local de la provincia de Huesca consiste en un conglomerado de diversas administraciones, en su inmensa mayoría de pequeño tamaño. Ésta debería ser por si misma razón suficiente para que, dentro de las posibilidades que ofrece la legalidad vigente, trataran de colaborar y racionalizar la forma y realización del reclutamiento del personal a su servicio. No se puede obviar, además, el importante coste de tiempo, recursos humanos y económicos que representa la organización y realización de un proceso de reclutamiento, que obliga a los gestores públicos a plantearse la imperiosa necesidad de optimizar al máximo y en el más amplio sentido del término los procesos que se lleven a cabo, lo que supone un argumento más para tratar de buscar la colaboración entre las diferentes Administraciones Locales oscenses.

En cierto modo, esta colaboración ya se lleva a cabo. Por ejemplo, resulta habitual encontrar en la composición de los tribunales designados para un proceso selectivo de

---

*pérdida de la condición de funcionario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 198-203; PUERTA SEGUIDO, F. (2003): *La consolidación del empleo público precario*. Ed. Lex Nova, Valladolid, pp. 180-181, y SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 154.

52 Otra de las figuras que se suelen contemplar es la necesidad de superación de algún curso. Este tipo de exigencia no va destinada *estricto sensu* a comprobar la capacidad de los aspirantes ya que está enfocada a dotar a aquellos que han superado otras pruebas del proceso de selección de habilidades específicas necesarias para el desempeño, que generalmente no se pueden adquirir con carácter previo, y cuyo nivel de asimilación efectiva se considera parte de la valoración de la capacidad y, por ello, no la trataremos.

una determinada Administración Local funcionarios procedentes de otras Administraciones Locales<sup>53</sup>. Sin embargo, al referirnos a la colaboración interadministrativa en esta materia estamos señalando cuestiones más ambiciosas, como la unificación del diseño de los procesos selectivos e, incluso, la realización de procesos de selección compartidos.

Más allá de la razonabilidad del planteamiento que se realiza, es preciso conocer las posibilidades y límites existentes en nuestro ordenamiento jurídico en referencia a la colaboración entre Administraciones.

El primer elemento clave es la compatibilidad entre funcionarios de diferentes Administraciones Locales. En este sentido, para los funcionarios de carrera de las Administraciones Locales aragonesas —exceptuando aquellos con habilitación de carácter nacional— el artículo 244.1 LALA dispone que deberán integrarse en las escalas de Administración general y de Administración especial, en los grupos que determina la legislación básica de función pública, según corresponda a la titulación exigida para el ingreso<sup>54</sup>. Cada una de estas escalas se divide en diferentes subescalas<sup>55</sup>. Sin lugar a dudas, esta clasificación común, unida a la similitud, cuando no identidad, de las tareas y funciones que los funcionarios de cada una de las subescalas debe desempeñar<sup>56</sup>, cualquiera que sea su Administración Local empleadora, lleva a concluir que sería perfectamente posible unificar criterios entre todas ellas en lo que se refiere al diseño de los procesos selectivos para el acceso.

---

53 En relación con los tribunales para la selección de los funcionarios de las Entidades Locales, el artículo 247.1 LALA determina que *«estarán integrados por un presidente, que será el Presidente de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue, y cuatro vocales, uno de los cuales actuará como secretario»*, añadiendo que los vocales *«habrán de ser funcionarios que posean una titulación igual o superior a la requerida para los puestos de trabajo que deban proveerse en la misma área de conocimientos específicos y pertenezcan al mismo grupo o grupos superiores»*, pero no establece límites en cuanto a cuál ha de ser su Administración de procedencia. Esta regulación deja, por tanto, a la decisión de la Administración que convoca el proceso selectivo optar por designar vocales únicamente entre funcionarios a su servicio o incluir funcionarios procedentes de otras Administraciones.

54 Esta clasificación de los funcionarios conforme a la titulación exigida para el ingreso viene determinada por el artículo 76 TREBEP, siendo: Grupo A: dividido en dos Subgrupos, A1 y A2 —título universitario de Grado—; Grupo B —título de Técnico Superior—, y Grupo C: dividido en dos Subgrupos, C1 —Título de Bachiller o Técnico— y C2 —Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria—. Hay que añadir que la DA 6.ª.1 TREBEP regula que se *«podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo»*. Todo este sistema de clasificación resulta de aplicación también para los funcionarios interinos, pero no para el personal laboral, que *«se clasificará de conformidad con la legislación laboral»* —artículo 77 TREBEP—.

55 La escala de Administración general se divide en las subescalas siguientes: Técnica, Gestión, Administrativa, Auxiliar y Subalterna —artículo 244.2 LALA—; la escala de Administración especial se subdivide en las subescalas: Técnica y Servicios especiales —artículo 244.3 LALA—.

56 El artículo 75.1 TREBEP, que ordena que los funcionarios se *«agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas»*, señala, como característica definitoria y obligada de estas agrupaciones, *«que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes»*.

Un segundo elemento a tener en cuenta lo encontramos en el artículo 246.2 LALA, que permite a las Entidades Locales oscenses, mediante la adopción del correspondiente acuerdo de Pleno, encomendar la selección de sus funcionarios de carrera a la Comunidad Autónoma. Las plazas de las Entidades Locales que hayan optado por este sistema, *«reunidas según grupos, cuerpos, escalas o subescalas»*, se ofertarán en convocatorias que se llevarán a cabo de forma periódica; también pueden encomendar la selección de su personal interino y laboral. Este es, sin duda, un sistema que está orientado en la línea de optimización de recursos que se plantea, pero que representa una pérdida de la capacidad de decisión de la Entidad Local sobre sus competencias en la selección del personal a su servicio, ya que las bases de las convocatorias y el nombramiento del tribunal de selección recaen sobre la Administración de la Comunidad Autónoma<sup>57</sup> —artículos 246.2 y 247.3 LALA—, algo que no sucede en la misma medida en la propuesta de colaboración entre Administraciones que aquí se realiza.

El tercer elemento que cabría considerar son las denominadas por la LALA *«agrupaciones para sostenimiento de personal en común»*, que podrán referirse a puestos reservados a funcionarios, incluidos aquellos con habilitación de carácter nacional —artículo 251.3 LALA—. Otra modalidad es la constitución de agrupaciones de personal con sede administrativa común —regulada en el artículo 253 LALA—, cuyos empleados públicos agrupados ejercerán generalmente sus funciones en la localidad cabecera de la agrupación. Las agrupaciones secretariales —figuras creadas al amparo de la normativa citada— cuyo número y relevancia en la provincia de Huesca ya ha sido tratada en el Capítulo III, son una solución habitual en un territorio donde la despoblación y, consecuentemente, el número de Entidades Locales que prestan servicios a poblaciones con un bajo número de habitantes, favorecen la adopción de esta modalidad de cooperación interadministrativa.

Por último reseñaremos que la LRJSP regula con carácter general las relaciones interadministrativas —artículos 140 a 154 y DA 9.<sup>a</sup>—, debiendo destacar entre ellas las denominadas relaciones de cooperación y los convenios administrativos como instrumentación no personificada —regulados en los artículos 47 a 53 y DA 8.<sup>a</sup>

---

<sup>57</sup> Es precisamente en las bases de cada proceso selectivo donde se concreta el diseño del mismo: el tipo de proceso —oposición, concurso-oposición o concurso—, las pruebas de que se compone, los criterios de valoración, el temario, etc., que constituye el núcleo central de los elementos del ejercicio de la competencia de selección de su propio personal por las Administraciones Locales.

LRJSP— que pueden constituir una fórmula para acordar actuaciones que mejoren el ejercicio de su competencia en cuanto al reclutamiento de personal<sup>58</sup>.

## CAPÍTULO VII

### LAS BOLSAS DE EMPLEO

#### Concepto y utilidad

El artículo 10.1 del TREBEP señala a las Administraciones Públicas que el nombramiento de funcionarios interinos solamente procede cuando existen «razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia», tasando de forma expresa cuáles son las circunstancias que pueden dar lugar a su nombramiento: existencia de plazas vacantes que no sea posible cubrir por funcionarios de carrera; sustitución transitoria del funcionario de carrera titular de la plaza; ejecución de programas de carácter temporal —que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP<sup>59</sup>—, y exceso o acumulación de tareas, por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Resulta que la alta tasa de interinidad, pese a este espíritu que se desprende de la norma básica a la que se acaba de hacer referencia, que parece considerar la figura del funcionario interino como meramente circunstancial, con poca relevancia, y cuya presencia debería ser reducida, es un problema tradicional de nuestras Administraciones Públicas<sup>60</sup>. La reforma en 2011 del artículo 135 CE, con el pretendido objeto de consagrar la estabilidad presupuestaria exigida por la UE<sup>61</sup>, ha propiciado que las Leyes

---

58 Véase ALONSO HIGUERA, C. (2018): «Los instrumentos jurídicos de colaboración interadministrativa. Las encomiendas de gestión: su delimitación con la figura de los contratos *in house*. Los convenios administrativos». *Cuadernos de Derecho Local*, n.º 46, pp. 342-343.

59 La Comunidad Autónoma de Aragón no ha aprobado una Ley de Función Pública, por lo que esta ampliación de doce meses en el plazo genérico de tres años establecido por el TREBEP no sería, hoy por hoy, posible en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca.

60 FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid, pp. 330-331 y SERRANO PASCUAL, A. (2016): «Las ofertas de empleo público y la precariedad de la función pública: la Directiva 1999/70/CE, frente a las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado». *Cuadernos de Derecho Local*, n.º 42, p. 265.

61 Reforma del artículo 135 de la Constitución Española, de 27 de septiembre de 2011, en vigor desde el mismo día de su publicación en el BOE n.º 233 de la misma fecha, con excepción de los límites de déficit estructural establecidos en el artículo 135.2, que entrarán en vigor a partir de 2020, según establece el apartado 2 de la Disposición adicional única de la citada Reforma.

de Presupuestos Generales del Estado anuales dictadas tras esta reforma hayan reducido la tasa de reposición, tradicionalmente en el 100%, llegando a la prohibición de incorporar nuevo personal que se produce con las leyes de los años 2012, 2013, 2014 y 2015<sup>62</sup>. No se debe olvidar que la tasa de reposición afecta a plazas de carácter estructural y que aquellas que como consecuencia de estas restricciones legales no pueden ser incorporadas en las ofertas de empleo público terminan siendo cubiertas por funcionarios interinos, contribuyendo al incremento de la temporalidad, a la precarización del empleo público y a una pérdida de calidad en la prestación de los servicios por parte de las Administraciones Públicas.

Este notable incremento de la necesidad de incorporar personas con carácter temporal<sup>63</sup>, ha puesto de relieve la oportunidad de buscar soluciones para llevar a cabo su selección de forma más eficaz y económica, lo que se ha traducido en la generalización de la constitución de bolsas de empleo<sup>64</sup>.

Las bolsas de empleo son listas de aspirantes a un empleo público, resultantes de un proceso de selección y ordenadas en función de la puntuación obtenida por éstos. Sirven para la selección de funcionarios interinos y de personal laboral temporal—aunque deberán ser distintas para una u otra forma de relación jurídica con la administración empleadora, así como, al menos, para cada una de las escalas, subescalas o especialidades de los funcionarios, y los niveles, grupos y categorías del personal laboral— evitando llevar a cabo un proceso de selección cada vez que se necesita incorporar una persona con carácter temporal. Tienen su principal sustento legal en la agilidad que establece el artículo 10.3 TREBEP para los procesos selectivos de los funcionarios interinos y en ese silencio o vacío legal respecto a los sistemas para su selección al que ya hacíamos referencia con anterioridad en el Capítulo IV<sup>65</sup>.

---

62 SERRANO PASCUAL, A. (2016): «Las ofertas de empleo público y la precariedad de la función pública: la Directiva 1999/70/CE, frente a las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado». *Cuadernos de Derecho Local*, n.º 42, p. 279.

63 Esta necesidad queda de manifiesto en el estudio de las convocatorias realizadas por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el periodo entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, cuyos resultados se pueden ver en el Anexo VI. Así, en la Tabla 2 del mismo se puede apreciar cómo 29 de los 57 procesos selectivos para cubrir plazas de personal funcionario han sido para interinos y que 37 de los 66 procesos para selección de personal laboral han sido para temporales.

64 La Tabla 3 del Anexo VI recoge que, en el periodo entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, las Administraciones Locales de la provincia de Huesca han convocado 216 procesos selectivos, de los cuales 168 contemplan la constitución de una bolsa de empleo, ya sea como su única finalidad o como una medida sumada a la selección de personal para la cobertura de una plaza concreta.

65 Las bolsas de empleo suelen ser una solución recogida por las legislaciones autonómicas dictadas en desarrollo del TREBEP.



Las bolsas de empleo son, por tanto, la consecuencia de un proceso selectivo que debería garantizar que los aspirantes que las integran reúnen el mérito y capacidad requerido para cubrir aquellos puestos a los que van destinadas. Huelga decir que las bolsas de empleo pueden ser de carácter específico, es decir, constituidas para la cobertura de un único y determinado puesto de trabajo o, por contra, de carácter general, pensadas para la cobertura de puestos de similares características<sup>66</sup>, en las que la exigencia a los aspirantes es menos concreta que en las primeras.

### **Aprovechamiento de los procesos selectivos de acceso libre**

La exigencia de que la selección de los funcionarios interinos deba realizarse por medio de procesos ágiles en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad —artículo 10.3 TREBEP—, al que habría que añadir el de publicidad, no implica que deban realizarse procesos *ex professo*. De hecho, es una práctica muy habitual incluir en las bases de los procesos selectivos para el acceso de los funcionarios de carrera o de personal laboral la creación de bolsas de empleo con aquellos aspirantes que han obtenido una determinada calificación pero no han conseguido plaza<sup>67</sup>. Tampoco es extraño que se aproveche la convocatoria de un proceso selectivo para funcionarios interinos para crear bolsas de empleo, con el mismo tipo de criterio que para los de los funcionarios de carrera<sup>68</sup>.

Si tomamos como referencia el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, las Administraciones Locales de la provincia de Huesca han convocado 216 procesos selectivos, de los cuales 124 fueron para acceder como funcionario —interino o de carrera— o personal laboral —indefinido o temporal—, incluyendo 76 de ellos la constitución de una bolsa de empleo<sup>69</sup>. Resulta patente que este es un modelo utilizado de forma habitual por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca.

---

66 Para determinar estas similares características entre distintos puestos de trabajo resulta eficaz hacer uso de las escalas, subescalas o especialidades de los funcionarios, así como de los niveles, grupos y categorías del personal laboral.

67 PUERTA SEGUIDO, F. (2003): *La consolidación del empleo público precario*. Ed. Lex Nova, Valladolid, p. 199.

68 En la Tabla 1 del Anexo VI se pueden ver las diferentes convocatorias que han publicado las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia*, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ya sean para el acceso de funcionarios, de personal laboral, o la creación de bolsas de empleo exclusivamente. En la Tabla 3 del mismo anexo, se resume el número total de convocatorias, así como el número de cada tipo de ellas —convocatorias para cobertura de alguna plaza con creación de bolsa de trabajo, convocatorias para cobertura de alguna plaza sin creación de bolsa de trabajo y convocatorias para la creación de bolsa de trabajo— en el mismo periodo.

69 Véanse las Tablas 2 y 3 del Anexo VI.

Sin duda, más allá de que se trate de un sistema usado asiduamente por las Administraciones Locales de la provincia, es preciso destacar que representa un modelo que ahorra los costes de tener que diseñar un proceso con la única finalidad de seleccionar aspirantes a funcionario interino. Goza, además, de las ventajas de un procedimiento selectivo creado para la cobertura de plazas que tienen carácter permanente en muchos de los casos. Resulta, por tanto, muy interesante y conveniente como estrategia a adoptar por los gestores públicos con responsabilidades en el reclutamiento de personal. Estas mismas ventajas se pueden extrapolar a los procesos selectivos para el reclutamiento de personal laboral, resultando igualmente una solución que debería generalizarse en la misma medida que en el caso de los procesos para el personal funcionario.

### **Compatibilizando la agilidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad**

Como ya se ha repetido en diversas ocasiones, el artículo 10.3 TREBEP obliga a que los procesos para la selección de personal interino sean ágiles, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Sin lugar a dudas, representa un especial reto para quienes tienen la responsabilidad de gestionar los procesos selectivos de las Administraciones Públicas, encontrar el punto de equilibrio en el que compatibilizar estos cuatro elementos represente el efectivo respeto de todos y cada uno de ellos. Una crítica que habitualmente se hace por parte de la doctrina sobre los procesos selectivos del personal interino es, precisamente, la falta de rigor de sus pruebas, en aras de la agilidad, quebrando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad<sup>70</sup>. En este sentido, la creación de bolsas de empleo, supone un poderoso instrumento para lograr ese equilibrio.

No cabe duda de que aquellas bolsas de empleo que se forman con aspirantes a plazas de carácter permanente son resultado de procesos que tienen un rigor que debería ser indiscutible. Ahora bien, toda esta sólida base se puede venir al traste si se relajan en exceso los requisitos de puntuación exigidos a los aspirantes para formar parte de la bolsa de empleo, llegando a desvirtuarse en tal caso el valor de las pruebas en cuanto a la medida y prueba efectiva de su mérito y capacidad.

---

<sup>70</sup> PUERTA SEGUIDO, F. (2003): *La consolidación del empleo público precario*. Ed. Lex Nova, Valladolid, p. 199 y SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid, p. 156.

Por su parte, aquellas bolsas constituidas mediante procesos selectivos convocados exclusivamente con esa finalidad, pueden gozar de la ventaja estratégica que representa una buena planificación por parte de la Administración convocante. Ésta puede llevarlos a cabo con cierta antelación a la existencia de una necesidad real de realizar la cobertura de una plaza —algo que no cabe en un proceso para la cobertura de una plaza con carácter temporal que, dado que requiere que concurren la urgencia y la necesidad, siempre se produce con premura—, lo que debería permitir diseñar pruebas acordes a las necesidades de los puestos a los que vaya destinada la bolsa de empleo y con el mismo rigor que se puede esperar de las que se preparan para los procesos selectivos para acceder a plazas de carácter permanente.

Los dos sistemas para la constitución de bolsas de empleo, pese a las diferencias que se han puesto de manifiesto entre uno y otro, representan una valiosa herramienta, como ya se ha señalado, para lograr el no siempre fácil equilibrio entre la agilidad y los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, es preciso tener muy presente que, además del rigor del conjunto del proceso selectivo, resulta igualmente importante el periodo de vigencia de las bolsas de empleo; si su duración se dilata excesivamente en el tiempo, se estaría vulnerando el derecho constitucionalmente protegido de acceso a la Función Pública de quienes quedaron fuera de la bolsa o no participaron en el proceso selectivo, al vetarles *de facto* la posibilidad de probar su mérito y capacidad.

Por último es preciso destacar la ausencia de normativa que regule de una forma clara todo lo relativo a la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo, lo que supone un riesgo, ya que deja demasiados elementos al arbitrio de la Administración convocante.

### **Bolsas compartidas: un modelo que optimiza recursos y costes**

En el Capítulo VI se ponía el acento en el valor e importancia que en el ámbito de las Administraciones Locales de la provincia de Huesca puede tener la colaboración entre ellas, y se sugería como una realidad plausible que, haciendo uso de esta cooperación, lleven a cabo la realización de procesos selectivos compartidos, cuyo sustento legal quedó patente.

La posibilidad de la realización de procesos selectivos compartidos queda restringida a aquellos destinados a la constitución de bolsas de empleo, ya que no resulta posible compartir un mismo proceso de reclutamiento para la cobertura de plazas de carácter permanente pertenecientes a Administraciones diferentes. La segunda limitación que debe tenerse siempre presente es que habrán de ser puestos que tengan unas características esenciales comunes, que permitan unificar los criterios en los que basar los diferentes elementos para evaluar a los aspirantes. No se trata de una solución universal, pero basta analizar los datos de la Tabla 1 del Anexo VI, donde se puede observar fácilmente que se repiten con bastante frecuencia el tipo de puesto al que van dirigidos los procesos selectivos convocados en el periodo de referencia por las diferentes Administraciones Locales de la provincia, lo que viene a confirmar el planteamiento de la existencia de un verdadero campo de aplicación de los procesos selectivos compartidos. Hay que añadir que el alto grado de temporalidad contribuye a la importante necesidad de disponer de funcionarios interinos o personal laboral temporal, algo que persistirá mientras no se revierta la actual situación, lo que no parece que se vaya a producir a corto plazo.

La organización de un proceso selectivo requiere un importante esfuerzo, tanto humano como económico, como ya se ha señalado con anterioridad, y es una responsabilidad ineludible de los gestores públicos llevar a cabo toda su actividad —el reclutamiento de su personal forma parte de la misma, ya que es una de sus competencias— con criterios de eficacia, eficiencia y economía. Resulta indubitable que la realización de un único proceso selectivo que abarque a un amplio número de Administraciones siempre será más eficaz, económico y eficiente que llevar a cabo uno independiente en cada una de ellas.

Cuando hablamos de Administraciones Locales sigue estando presente en el imaginario popular la idea de que existe un cierto grado de intromisión por los responsables públicos en los procesos selectivos, así como una falta de transparencia y publicidad de las convocatorias, tanto más acusado cuanto más pequeña es la Administración convocante. Los procesos selectivos compartidos, si involucran a un buen número de Administraciones y, especialmente, si entre ellas se encuentran algunas de las de mayor tamaño, contribuyen a alejar todas estas dudas, lo que se traduce en unas mayores garantías para todas las partes implicadas.

Un último elemento a tener en cuenta es la importancia de la existencia de una cierta flexibilidad para los aspirantes, que una vez formen parte de la correspondiente bolsa de empleo deberían gozar de completa libertad durante su vigencia para escoger en cada momento para qué Administraciones de entre las que la comparten quieren ser solicitados para prestar servicio<sup>71</sup>. Esta flexibilidad opera en un doble sentido; por una parte puede resultar más atractivo para un mayor número de personas concurrir al proceso; por otra parte, pone a disposición de las Administraciones participantes un mayor número potencial de aspirantes.

Solamente es necesaria la concurrencia de voluntades entre los responsables de las diferentes Administraciones Locales para alcanzar los acuerdos de colaboración necesarios para hacer realidad, tanto los procesos selectivos compartidos, como las bolsas, también compartidas, resultantes de los mismos.

## CAPÍTULO VIII

### RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En las primeras líneas de este Trabajo de Fin de Grado se ponía de manifiesto la intencionalidad de conocer los sistemas que habitualmente son utilizados por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca para reclutar al personal a su servicio. Podemos afirmar que el sistema selectivo por excelencia en ellas es el concurso-oposición, pese a la preferencia que el legislador manifiesta de forma expresa por el sistema de oposición, que resulta relegado en la práctica a ser el menos utilizado<sup>72</sup>. Partiendo de esta realidad, resulta cierto que, más allá del sistema de selección escogido en cada caso<sup>73</sup>, la piedra angular está en el diseño de las pruebas — en el caso de la oposición o fase de oposición en los concursos-oposición— y en la elección de los criterios a valorar y su baremación —en el caso del concurso o fase de

---

71 Se podría matizar todavía más este extremo. Es práctica habitual en los reglamentos que regulan el funcionamiento de las bolsas de empleo la previsión de algún tipo de sanción para aquellas personas que rechazan una oferta de trabajo. La flexibilidad a la que se hace referencia podría incluir que la posible sanción solamente opere cuando se rechace una oferta de alguna de las Administraciones escogidas, permitiendo que aquellas que no se han seleccionado puedan ofrecer el puesto cuando se agote el número de aspirantes que las han elegido, sin que el rechazo conlleve en este caso sanción.

72 Véase la tabla 5 del Anexo VI. Un simple cálculo matemático con los datos que se recogen en la misma permite determinar que, en el periodo de referencia que se ha estudiado —1 de enero de 2017 a 31 de mayo de 2019—, en el 63% de los procesos selectivos convocados escogían como sistema para llevar a cabo el reclutamiento el concurso-oposición, frente al 17% en que optaban por la oposición y el 20% en que lo hacían por el concurso.

73 Los tres sistemas están previstos en la legislación aplicable y pueden resultar ciertamente los más adecuados al proceso de que se trate. Este extremo no ha sido estudiado en este Trabajo de Fin de Grado, ya que analizar la adecuación del sistema que han escogido en cada proceso hubiera requerido de un trabajo que excede con creces los objetivos del mismo.

concurso en los concurso-oposición—. Este diseño debería ir permanentemente orientado a poner de manifiesto la adecuación entre los méritos y capacidades de los aspirantes y el perfil requerido para un eficaz y adecuado desempeño de las tareas del puesto, lo que obliga a los gestores de las Administraciones Locales a realizar un profundo análisis sobre las características que se requieren en cada puesto existente en las mismas. Es en estos aspectos donde debería asentarse el futuro de los procesos selectivos, representando una garantía de la correlación entre los necesarios principios de eficiencia y economía con el derecho constitucional de la ciudadanía al acceso a la Función Pública con el respeto absoluto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La distinción que en nuestro ordenamiento jurídico se realiza entre aquellos procesos de reclutamiento destinados a cubrir puestos con necesidades permanentes de aquellos dirigidos a la selección de personal para necesidades temporales<sup>74</sup>, relajando en apariencia en estos últimos las exigencias en aras de la agilidad, unida a las elevadas tasas de temporalidad, pone de manifiesto la relevancia que han adquirido en las Administraciones Locales oscenses los procesos selectivos para la constitución de bolsas de empleo como instrumento para dar cobertura a estas necesidades temporales<sup>75</sup>. Respecto de los procesos selectivos para su constitución, nada obliga a rebajar la exigencia de respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad exigibles en todo proceso. Al contrario, no se debe confundir la agilidad que la norma determina para ellos, más relacionada con aspectos como el número y tipo de pruebas a realizar, con el contenido de estas. Su contenido no debe alejarse del principio ya indicado de su validez para cotejar el mérito y capacidad de los aspirantes con el perfil requerido. La importancia relativa de estos procesos selectivos no es baladí cuando representan más de la mitad de los que se convocan y suponen un importante esfuerzo y coste económico. Estas son las razones que llevan a plantear la necesidad de buscar fórmulas que permitan realizar, mediante acuerdos de colaboración interadministrativa, procesos selectivos compartidos entre diferentes Administraciones Locales de la

---

74 De los datos de la Tabla 2 del Anexo VI se desprende que el 53% de las convocatorias realizadas por las Administraciones Locales en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019 tenían por objeto seleccionar personal para satisfacer necesidades de carácter temporal. Igualmente, se deduce que el 45% de las plazas ofertadas en estos procesos selectivos convocados eran de carácter temporal.

75 Los datos de la Tabla 3 del Anexo VI no dejan lugar a dudas sobre esta importancia, ya que el 78% de las convocatorias publicadas entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019 por las Administraciones Locales oscenses contemplaban la constitución de una bolsa de trabajo, bien de forma exclusiva —en el 55% de ellos—, o bien aprovechando la selección de personal para cubrir algún tipo de plaza —en el 45% restante—.

provincia, máxime teniendo en cuenta el pequeño tamaño y escasa disponibilidad de recursos de la mayoría de ellas.

Ha quedado identificada la realidad a la que se enfrentan las Administraciones Locales de la provincia de Huesca para llevar a cabo el reclutamiento de su personal, se han puesto de manifiesto métodos y estrategias útiles y se ha arrojado luz sobre los retos, necesidades y posibles soluciones, poniendo a disposición de los responsables del reclutamiento un marco de referencia para su labor. Se han alcanzado, por tanto, los objetivos que se perseguían, a pesar de las dificultades a las que se ha tenido que hacer frente para obtener datos comparables, ya que cada Administración Local publica los suyos con su propio formato y no siempre con el mismo nivel de detalle, y para obtener determinados datos, como, por ejemplo, el número de funcionarios interinos o de personal laboral temporal, que en la mayoría de los casos ni tan siquiera se publican.





## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO HIGUERA, C. (2018): «Los instrumentos jurídicos de colaboración interadministrativa. Las encomiendas de gestión: su delimitación con la figura de los contratos *in house*. Los convenios administrativos». *Cuadernos de Derecho Local*, n.º 46, páginas 286-356.

ALONSO HIGUERA, C. (2019): *Manual del Secretario. La constitución, organización y funcionamiento de las entidades locales y el estatuto jurídico de sus miembros*. Ed. Atelier, Barcelona.

ARROYO YANES, L. M. (2016): *El acceso al empleo público y la condición funcional*. Ed. Atelier, Barcelona.

ARROYO YANES, L. M. (2016): *Los instrumentos de gestión del empleo público*. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.

CASTILLO BLANCO, F. A. (1993): *Acceso a la función pública local*. Ed. Comares, Granada.

CHAVES GARCÍA, J. R. (2019): *Vademécum de oposiciones y concursos. Controles de la discrecionalidad técnica, errores y abusos en los procedimientos selectivos*. Ed. Amarante, Salamanca.

CORRAL LAFUENTE, J. L. (1984): «El origen de las comunidades medievales aragonesas». *Aragón en la Edad Media*, n.º 6, páginas 67-94.

CUENCA CERVERA, J. (2015): *El empleo público local en la España democrática: una perspectiva institucional*. Ed. Fundación Democracia y Gobierno Local, Barcelona.

FERNÁNDEZ DELPUECH, L. (2015): *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Ed. Boletín Oficial del Estado, Madrid.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2005): *El acceso al empleo público*. Ed. Centro de Estudios Financieros, Madrid.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (2009) «Algunas cuestiones en torno al acceso a la administración pública las bolsas de empleo o listas de espera». *El Estatuto básico del empleado público: XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, Vol. 1, páginas 535-550.

GÓMEZ ÁLVAREZ, T. (2005): «Las bolsas de trabajo de la Administración Pública de la Junta de Andalucía». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 80, páginas 95-120.

ILDEFONSO HUERTAS, R. M. (2004): *Tres modelos comparados de función pública y sus procesos de selección*. Ed. Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla.

LÁZARO ALBA, E. y GONZÁLEZ BOTIJA, F. (2005): «A vueltas con la discrecionalidad técnica en oposiciones y concursos». *Revista Española de Derecho Administrativo*, n.º 127/2005.

LORENZO DE MEMBIELA, J. B. (2009): *El acceso y provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública*. Ed. Thomson-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra) (2.ª edic.).

MARTÍ SARDÁ, I. (COORDINADOR) (2019): *Manual sobre el nuevo régimen jurídico de los funcionarios de Administración local de carácter nacional*. Ed. Atelier, Barcelona.

MARTÍNEZ CORRAL, J. A. y MANZANA LAGUARDA, R. (2008): *Adquisición y pérdida de la condición de funcionario*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.

MELLADO RUIZ, L. (2015): «La situación del personal al servicio de la Administración Local». *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, n.º extraordinario enero, páginas 59-76.

PINAZO HERNANDIS, J. (2007): «La necesaria reforma del empleo público local en la modernización de los gobiernos locales». *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, n.º 304, páginas 107-136.

PUERTA SEGUIDO, F. (2003): *La consolidación del empleo público precario*. Ed. Lex Nova, Valladolid.

PULIDO QUEICEDO, M.: *El acceso a los cargos y funciones públicas. Un estudio del artículo 23.2 de la Constitución*. Ed. Civitas, Madrid.

SÁNCHEZ MORÓN, M. (2015): «Sobre la discrecionalidad técnica y la sana crítica». *Revista de Administración Pública*, n.º 197/2015.

SÁNCHEZ MORÓN, M. (2018): *Derecho de la Función Pública*. Ed. Tecnos, Madrid.

SERRANO PASCUAL, A. (2010): *El personal de confianza política de las entidades locales*. Ed. El Consultor de los Ayuntamientos, Madrid.

SERRANO PASCUAL, A. (2014): «Las ofertas de empleo público y la obligatoria inclusión de las plazas cubiertas interinamente, en la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo». *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, páginas 182-198.

SERRANO PASCUAL, A. (2016): «Las ofertas de empleo público y la precariedad de la función pública: la Directiva 1999/70/CE, frente a las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado». *Cuadernos de Derecho Local*, n.º 42, páginas 263-294.

TARDÍO PATO, J. A. (1986): *Control jurisdiccional de concursos de méritos, oposiciones y exámenes académicos*. Ed. Civitas, Madrid.

VIVERO SERRANO, J. B. (2009): *El acceso al empleo público en el régimen laboral*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.



## **ANEXOS**



**ANEXO I**

**PERSONAS EMPLEADAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN LA PROVINCIA  
DE HUESCA**





## EL EMPLEO EN LA PROVINCIA DE HUESCA

Para poder determinar con exactitud cuál es el peso que representa en términos de empleo el personal al servicio de las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, es necesario analizar los datos de esta magnitud en su territorio; ponerlos en relación con la población activa; compararlos, en términos de población ocupada, con el resto del Sector Público y con el sector privado.

La provincia de Huesca tenía, en el segundo trimestre de 2018<sup>76</sup>, una población activa de 105.700 personas, de las cuales, 15.983 personas trabajan en el Sector Público, y de ellas, 4.182 personas lo hacían en las Administraciones Locales<sup>77</sup>, como se puede ver en la tabla 1.

Tabla 1: Distribución de personas ocupadas en la provincia de Huesca

Población activa	Personas ocupadas	Personas ocupadas en el Sector Público	Personas ocupadas en las Administraciones Locales
105.700	95.200	15.983	4.182

Tabla de elaboración propia. Fuente: los datos de población activa y ocupados procedentes de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística del segundo trimestre del año 2018, consultada el 27 de mayo de 2019 en la url: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595); los datos de ocupados en el Sector Público proceden del «Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Julio 2018», editado en formato digital por la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones del Ministerio de Hacienda, consultado el 27 de mayo de 2019 en la url: [http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo\\_Publico/Boletin\\_rcp/Bol\\_Semestral\\_201807.pdf](http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/Bol_Semestral_201807.pdf)

De estos mismos datos, realizando simples cálculos matemáticos que no requieren de mayor explicación, se desprende que el 16,83% de las personas ocupadas en la provincia de Huesca prestan servicio en el Sector Público y que el 4,39% de ellas lo hacen en alguna de las Administraciones Locales, como se aprecia en el gráfico 1.

<sup>76</sup> Se han escogido los datos correspondientes al primer trimestre de 2018 por ser los más recientes que ha publicado la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones del Ministerio de Hacienda en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, a fin de que se puedan comparar con los procedentes de la Encuesta de Población Activa, que son las dos fuentes de datos utilizadas.

<sup>77</sup> Se puede apreciar que el dato del número de personas que prestan servicio en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca que aquí se utiliza no coincide con el que se ha manejado en otras partes de este Trabajo de Fin de Grado. Esto es consecuencia de que la información es de distinta fuente y, además, no es de la misma fecha. Se ha preferido, allí donde no se hacía preciso hacer comparaciones con otras magnitudes, hacer uso del dato más reciente disponible, por ser un reflejo más fidedigno de la realidad.

Gráfico 1: Personas ocupadas en la provincia de Huesca según el sector de actividad

Año 2018

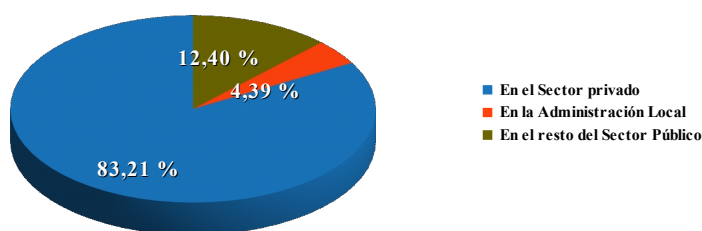


Gráfico de elaboración propia. Fuente: datos de la Tabla 1.

Otro análisis que resulta interesante es conocer cómo se distribuyen porcentualmente las personas ocupadas en los diferentes sectores de actividad privados. Así, como se desprende de los datos de la EPA del segundo trimestre de 2018 elaborada por el INE, recogidos en la tabla 2, vemos cómo el sector servicios emplea a la mitad de la población ocupada<sup>78</sup>, mientras el conjunto del Sector Público —que vimos antes que daba empleo al 16,79% de las personas ocupadas—, la agricultura y la industria se hallan en valores similares.

Tabla 2: Distribución porcentual de las personas ocupadas en los sectores privados de actividad

Agricultura	Industria	Construcción	Servicios <sup>(1)</sup>
13,4%	15,0%	4,3%	50,4%

Tabla de elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística del segundo trimestre del año 2018, consultada el 27 de mayo de 2019 en la url: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3995>; los datos de ocupados en el Sector Público proceden del «Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Julio 2018», editado en formato digital por la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones del Ministerio de Hacienda, consultado el 27 de mayo de 2019 en la url: [http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo\\_Publico/Boletin\\_rcp/Bol\\_Semestral\\_201807.pdf](http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/Bol_Semestral_201807.pdf)

1. Del dato originario de la EPA correspondiente al sector servicios —67,2%— se ha descontado el porcentaje que corresponde a las personas que prestan servicio en las Administraciones Públicas —16,79%— y que se engloban en el mismo.

Se puede concluir que el peso que representa el empleo público en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca lo convierte en una salida laboral para su población activa a tener en cuenta, ya que se sitúa en niveles similares al sector de la construcción, sin olvidar su presencia en todo el territorio; eso sí, con mayor

<sup>78</sup> Del dato originario de la EPA correspondiente al sector servicios —67,2%— se ha descontado el porcentaje que corresponde a las personas que prestan servicio en las Administraciones Públicas —16,79%— y que se engloban en el mismo.

concentración en los núcleos de población mayores que, es donde se ubican las Administraciones Locales de mayor tamaño.

### DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

Parece interesante detenerse un momento en el análisis de la distribución del empleo en el Sector Público en la provincia de Huesca, según sea la Administración empleadora. En la tabla 3 se pueden ver estos datos:

Tabla 3: Distribución de personas empleadas en el Sector Público

Provincia	Administración Pública Estatal	Administración de la Comunidad Autónoma	Administración Local	Universidad	TOTAL
Huesca	2.747	8.570	4.182	484	15.983

Tabla de elaboración propia. Fuente: «Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Julio 2018», editado en formato digital por la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones del Ministerio de Hacienda, consultado el 27 de mayo de 2019 en la url: [http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo\\_Publico/Boletin\\_rcp/Bol\\_Semestral\\_201807.pdf](http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/Bol_Semestral_201807.pdf)

De forma porcentual, como se puede ver en el gráfico 2, encontramos que las Administraciones Locales de la provincia de Huesca ocupan al 26,12% de los empleados públicos de la misma, lo que las convierte en la segunda Administración con mayor volumen de empleo de la provincia, solo superada por la Administración de la Comunidad Autónoma.

Gráfico 2: Empleados Públicos en la provincia de Huesca según Administración Empleadora

Año 2018

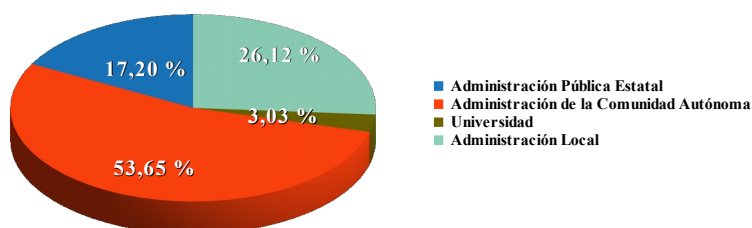


Gráfico de elaboración propia. Fuente: datos de la Tabla 2.

Es importante recordar que la Administración de la Comunidad Autónoma se hace cargo de sectores de la actividad administrativa intensivos en empleo, como la sanidad o

la educación, que vienen a explicar la notable diferencia en el volumen de personal a su servicio comparado con el resto de Administraciones Públicas.

**ANEXO II**

**ORIGEN HISTÓRICO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**



## INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado analiza el acceso al empleo público en el ámbito concreto de las Administraciones Locales. Por ello, se considera preciso realizar un acercamiento, aunque sea somero, a los orígenes históricos de este tipo de Administraciones, que puede conducirnos cuando menos a entender un poco mejor los motivos de su existencia, su importancia, su arraigo y su significación en nuestra sociedad democrática actual.

### ORIGEN HISTÓRICO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL<sup>79</sup>

Si nos remontamos hasta los tiempos pretéritos de la humanidad, encontraremos que siempre hemos sido animales sociales. Este carácter social confiere a los seres humanos una de sus características más sobresalientes que les lleva a organizarse en grupos, cada vez más complejos.

Sin duda alguna, la familia constituye el grupo primigenio de la organización social de nuestra especie, modelo que con muchas formas y transformaciones históricas todavía persiste en nuestros días. Sin embargo, los antropólogos nos señalan que los seres humanos nos agrupamos desde tiempos prehistóricos en unidades mayores en las que se integran las familias —la tribu, el poblado, la ciudad...— en cuya gestión y en la administración de los intereses comunes está el origen de la necesidad de la existencia de la Administración Local.

En nuestro entorno geográfico cabe pensar en el municipio como la muestra más patente de esta organización humana, que será, como consecuencia de diversos factores, una realidad que resurgirá, hacia finales del año 1000, imparable hasta nuestros días. Vuelven a aparecer núcleos humanos compactos que dejan de ser meros centros de población para adquirir una organización mayor y una personalidad que progresivamente se irá definiendo y que supondrá lentamente el nacimiento de un régimen jurídico específico. Hemos de entender el municipio como algo más que la materialidad de las calles y edificios de la ciudad, ya que es la organización jurídica

---

<sup>79</sup> Preámbulo, apartado I, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

peculiar del núcleo urbano pero, también, del entorno geográfico que conforma su territorio.

En el caso español, los municipios medievales que van surgiendo, fueron durante varios siglos instrumentos básicos para la colonización de los territorios ganados a los musulmanes, por cuyo impulso se repoblaron amplias zonas y se crearon incontables villas y aldeas, organizándose en extensos términos y alfores estrechamente vinculados a las ciudades respectivas. La iniciativa y el estímulo de la creación de nuevos municipios provienen de la Corona, que es la que otorga innumerables y sucesivos fueros, privilegios, franquicias, exenciones, etc., que constituyen, en definitiva, el régimen jurídico de las poblaciones que, tras recibirlas, se convierten en municipios. La consecuencia inmediata es que no se encuentran dos municipios con régimen idéntico, coexistiendo diversos modelos municipales con un distinto grado de desarrollo, si bien podemos aseverar que los municipios medievales compatibilizaron su indiscutida dependencia de la realeza con el goce de amplia autonomía en todos los órdenes. Sin embargo, la organización municipal experimentará profundos cambios entre mediados del siglo XIV y finales del XV que redujeron considerablemente el ámbito del anterior autogobierno, quedando atenazados por la acción de la nobleza y de los patriciados urbanos, así como por la intervención de la monarquía. Esta pugna, hasta muy avanzado el Antiguo régimen, desembocará en la pérdida de peso de los sectores ciudadanos y en el desarrollo de oligarquías municipales que supondría la sustitución de las asambleas abiertas a todos los vecinos por organismos reducidos con cargos de designación regia, propiciando la decreciente representatividad de las instituciones municipales.

Finalizando ya el Antiguo Régimen, la organización municipal fue objeto de reformas inspiradas en los principios uniformistas y centralizadores característicos de la ilustración, que no fueron demasiado profundas y que tropezaron con los intereses estamentales lo que provocó una fuerte resistencia. La llegada del liberalismo supuso la abolición de los privilegios estamentales y la consagración del principio representativo que modificó por completo el procedimiento de acceso a los cargos municipales y prejuzgó la composición de los Ayuntamientos. Sería como consecuencia del propósito de racionalizar y dotar de homogeneidad a la actuación pública en el ámbito territorial, la introducción de la fórmula provincial y la paralela creación de las Diputaciones, que supondrá el origen del modelo cuya estructura básica se ha mantenido con la llegada del Estado democrático y autonómico actual.



**ANEXO III**  
**LAS COMUNIDADES DE VILLA Y TIERRA**



## INTRODUCCIÓN

Las Comunidades de Villa y Tierra, por su singularidad, bien merecen realizar una aproximación a su origen histórico, y cómo no, que se haga referencia a las normas y estatutos por las que se rigen, de forma que se profundice algo más en su conocimiento.

### ORIGEN HISTÓRICO DE LAS COMUNIDADES DE VILLA Y TIERRA<sup>80</sup>

Las Comunidades de Villa y Tierra tienen su origen en las Comunidades de aldeas, surgidas en el siglo XIII en Aragón por las razones económicas y sociales, a las que se unían necesidades de defensa, fruto de la expansión que supuso la incorporación de nuevos territorios conquistados a los musulmanes.

Estas Comunidades de aldeas obtuvieron plena identidad en la segunda mitad del siglo XIII, contando con plena representación en las Cortes, gozando de un sistema representativo propio y de autonomía para elegir a sus representantes. Se ocupaban de la gestión de los intereses comunes —como los pastos y la explotación de los bosques, por citar algunos— de las aldeas que las conformaban.

El legislador aragonés actual, ha querido recoger esta tradición histórica de la gestión de intereses comunes —si bien, curiosamente, ha adoptado la denominación que tuvieron las comunidades medievales castellanas que, en cierto modo, podríamos considerar como equivalentes a las Comunidades de aldeas aragonesas— para dar cobijo a fórmulas de asociación administrativa existentes en el territorio con anterioridad a la aprobación de la Constitución Española de 1978, que nada tienen que ver con aquellas surgidas en la Edad Media.

### NORMAS, ESTATUTOS Y FINALIDAD DE LAS COMUNIDADES DE VILLA Y TIERRA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Ya se han visto algunos datos relevantes sobre las Comunidades de Villa y Tierra de la provincia de Huesca en el Anexo I, quedando quizás tan solo por señalar tres de los elementos que las definen individualmente: las normas por las que se rige cada una

---

<sup>80</sup> Véase CORRAL LAFUENTE, J. L. (1984): «El origen de las comunidades medievales aragonesas». *Aragón en la Edad Media*, n.º 6, páginas 67-94.

de ellas, sus Estatutos y la finalidad por la que fueron constituidas. En la tabla 1 que sigue, se pueden ver estos extremos:

**Tabla 1: Normas, Estatutos y finalidad de las Comunidades de Villa y Tierra de la provincia de Huesca**

Comunidad de Villa y Tierra	Norma por la que se rige	Estatutos	Finalidad
Mancomunidad Forestal Ansó Fago	Sesión conjunta 24-06-1878 Real Orden 11/3/1882	24 de marzo de 1964	Aprovechamiento de montes
Mancomunidad Forestal Aragüés del Puerto-Jasa	Inmemorial Ordenanzas de Aprovechamientos, de 10 de mayo de 1979	27 de mayo de 1928	Aprovechamiento de montes
Mancomunidad Forestal Buesa-Broto	Inmemorial	No tiene Estatutos	Aprovechamientos forestales monte n.º 118 Pesquera
Mancomunidad Forestal de Linás de Broto, Broto y Fragén	7 de febrero de 1929	No tiene Estatutos	Aprovechamientos forestales
Mancomunidad Forestal del Monte Yali	31 de enero de 1928	No tiene Estatutos	Aprovechamientos forestales del monte Yali n.º 77
Mancomunidad Forestal Quiñón de Panticosa	Orden de 9 de julio de 2013 (BOA 30-07-2013) por la que se dispone la publicación de los Estatutos	Modificación provisional (BOP HU 28-08-2012)	Aprovechamientos forestales
Mancomunidad Forestal Sin, Señes y Serveto	Año 1.928	Inmemorial	Aprovechamientos forestales
Mancomunidad Forestal Valle de Aísa	Inmemorial	Decreto 7-6-1928, modificados 16-03-1995 (BOP n.º 100 de 3-05-1995)	Aprovechamientos forestales
Mancomunidad Forestal Valle de Broto	Inmemorial	26-11-1925	Aprovechamientos forestales
Mancomunidad Valle de Vió y Solana	Sin normativa	Sin estatutos	Aprovechamiento de pastos

Tabla de elaboración propia. Fuente: Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado el 15 de marzo de 2019 en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>

**ANEXO IV**  
**PERSONAS AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA**  
**DE HUESCA**



Tabla 1: Distribución de personas que prestan servicio en los municipios de la provincia de Huesca

Municipio	Población	Número de cargos electos	Régimen de funcionamiento	Comarca	Funcionarios	Personal laboral	Eventuales
Abiego	237	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(1)</sup>	3 <sup>(2)</sup>	0
Abizanda	151	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(3)</sup>	2	0
Adahuesca	172	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(1)</sup>	1 <sup>(1)</sup>	0
Agüero	130	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(4)</sup>	7	0
Ainsa-Sobrarbe	2.151	11	Régimen común	Sobrarbe	1	58	0
Aísa	321	7	Régimen común	Jacetania	1	10	0
Albate de Cinca	1.102	9	Régimen común	Cinca Medio	1	8	0
Albalatillo	181	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(5)</sup>	2	0
Albelda	721	7	Régimen común	La Litera	2	12	0
Albero Alto	105	55	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(6)</sup>	1	0
Albero Bajo	141	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(7)</sup>	2	0
Alberuela de Tubo	309	7	Régimen común	Monegros	1 <sup>(5)</sup>	3	0
Alcalá de Gurrea	246	5	Régimen común	Hoya de Huesca	2	4	0
Alcalá del Obispo	325	7	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(8)</sup>	4	0
Alcampell	652	7	Régimen común	La Litera	1	6	0
Alcolea de Cinca	1.160	9	Régimen común	Cinca Medio	2	11	0
Alcubierre	363	7	Régimen común	Monegros	3	2	0
Alerre	201	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(9)</sup>	1 <sup>(9)</sup>	0
Alfántega	127	5	Régimen común	Cinca Medio	1 <sup>(10)</sup>	2 <sup>(59)</sup>	0
Almudévar	2.394	11	Régimen común	Hoya de Huesca	6	28	0
Almunia de San Juan	654	7	Régimen común	Cinca Medio	1	2	0
Almuniente	471	7	Régimen común	Monegros	1	4	0
Alquézar	296	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(1)</sup>	6 <sup>(2)</sup>	0
Altorricón	1.409	9	Régimen común	La Litera	2	24	0
Angüés	367	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(11)</sup>	3 <sup>(12)</sup>	0
Ansó	431	7	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(13)</sup>	2	0
Antillón	149	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(14)</sup>	2	0
Aragüés del Puerto	116	5	Régimen común	Jacetania	1	2	0
Arén	318	7	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(15)</sup>	6 <sup>(16)</sup>	0
Argavieso	96	3	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(8)</sup>	1	0
Arguis	129	5	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(17)</sup>	1 <sup>(17)</sup>	0
Ayerbe	1.041	9	Régimen común	Hoya de Huesca	1	28	0
Azanuy-Alins	176	5	Régimen común	La Litera	1 <sup>(18)</sup>	2 <sup>(19)</sup>	0
Azara	174	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(20)</sup>	3 <sup>(21)</sup>	0
Azlor	153	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(20)</sup>	2 <sup>(21)</sup>	0
Baells	104	5	Régimen común	La Litera	2 <sup>(22)</sup>	2	0
Bailo	279	7	Régimen común	Jacetania	2	3	0
Baldellou	77	3	Régimen común	La Litera	2 <sup>(22)</sup>	2	0
Ballobar	823	7	Régimen común	Bajo Cinca	2 <sup>(23)</sup>	8	0
Banastás	292	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(9)</sup>	2 <sup>(41)</sup>	0
Barbastro	16.944	17	Régimen común	Somontano de Barbastro	54	102	2
Barbués	77	3	Régimen común	Monegros	1	1	0
Barbuñales	95	3	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(24)</sup>	0	0
Bárcabo	105	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(25)</sup>	1	0
Belver de Cinca	1.160	9	Régimen común	Bajo Cinca	2	10	0
Benabarre	1.107	9	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(26)</sup>	50 <sup>(27)</sup>	0
Benasque	2.157	11	Régimen común	Ribagorza	5	62	0

Municipio	Población	Número de cargos electos	Régimen de funcionamiento	Comarca	Funcionarios	Personal laboral	Eventuales
Beranuy	78	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(28)</sup>	4 <sup>(28)</sup>	0
Berbegal	345	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(29)</sup>	8	0
Bielsa	476	7	Régimen común	Sobrarbe	1	12	0
Bierge	231	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	2 <sup>(30)</sup>	7	0
Biescas	1.479	9	Régimen común	Alto Gállego	3	51	0
Binaced	1.555	9	Régimen común	Cinca Medio	3	10	0
Binéfar	9.435	13	Régimen común	La Litera	74	20	0
Bisaurri	181	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(52)</sup>	2	0
Biscarrués	189	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(4)</sup>	2	0
Blecua y Torres	183	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(14)</sup>	2	0
Boltaña	986	7	Régimen común	Sobrarbe	2 <sup>(31)</sup>	21	0
Bonansa	86	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(15)</sup>	2	0
Borau	80	3	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(32)</sup>	1 <sup>(32)</sup>	0
Broto	531	7	Régimen común	Sobrarbe	2	12	0
Caldearenas	218	5	Régimen común	Alto Gállego	1 <sup>(33)</sup>	6 <sup>(34)</sup>	0
Campo	323	7	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(35)</sup>	0	0
Camporrells	137	5	Régimen común	La Litera	2 <sup>(22)</sup>	2	0
Canal de Berdún	321	7	Régimen común	Jacetania	2	4	0
Candasnos	317	7	Régimen común	Bajo Cinca	2	5	0
Canfranc	532	7	Régimen común	Jacetania	1	28	0
Capdesaso	174	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(36)</sup>	2	0
Capella	354	7	Régimen común	Ribagorza	2 <sup>(37)</sup>	2	0
Casbas de Huesca	269	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(11)</sup>	1 <sup>(12)</sup>	0
Castejon de Monegros	531	7	Régimen común	Monegros	2	3	0
Castejón del Puente	315	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(38)</sup>	8 <sup>(39)</sup>	0
Castejón de Sos	753	7	Régimen común	Ribagorza	2	26	0
Castelflorite	108	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(5)</sup>	3	0
Castiello de Jaca	267	7	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(32)</sup>	8 <sup>(32)</sup>	0
Castigaleu	86	3	Régimen común	Ribagorza	2 <sup>(37)</sup>	0	0
Castillazuelo	169	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(38)</sup>	2 <sup>(39)</sup>	0
Castillonroy	312	7	Régimen común	La Litera	1 <sup>(22)</sup>	4	0
Chalamera	108	5	Régimen común	Bajo Cinca	1 <sup>(23)</sup>	1	0
Chía	86	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(40)</sup>	0	0
Chimillas	391	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(9)</sup>	2 <sup>(41)</sup>	0
Colungo	114	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(25)</sup>	2	0
El Grado	426	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1	7	0
El Pueyo de Araguás	154	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(31)</sup>	2	0
Esplús	541	7	Régimen común	La Litera	1	8	0
Estada	204	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(42)</sup>	4	0
Estadilla	794	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(42)</sup>	13	0
Estopiñán del Castillo	126	5	Régimen común	Ribagorza	2 <sup>(43)</sup>	3	0
Fago	23	1	Concejo abierto	Jacetania	1 <sup>(13)</sup>	0	0
Fanlo	97	3	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(44)</sup>	0	0
Fiscal	323	7	Régimen común	Sobrarbe	1	6	0
Fonz	870	7	Régimen común	Cinca Medio	1	15	0
Foradada del Toscar	173	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(45)</sup>	1	0
Fraga	14.979	17	Régimen común	Bajo Cinca	64	126	2
Gistaín	149	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(46)</sup>	1	0
Grañén	1.753	9	Régimen común	Monegros	5	10	0



Municipio	Población	Número de cargos electos	Régimen de funcionamiento	Comarca	Funcionarios	Personal laboral	Eventuales
Graus	3.305	11	Régimen común	Ribagorza	5	98	0
Gurrea de Gállego	1.476	9	Régimen común	Hoya de Huesca	2	14	0
Hoz de Jaca	76	1	Concejo abierto	Alto Gállego	1 <sup>(47)</sup>	2	0
Hoz y Costeán	226	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(48)</sup>	1	0
Huerto	218	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(5)</sup>	4	0
Huesca	52.463	25	Régimen común	Hoya de Huesca	321	236	4
Ibica	97	3	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(1)</sup>	3 <sup>(2)</sup>	0
Igriés	705	7	Régimen común	Hoya de Huesca	3 <sup>(17)</sup>	1 <sup>(17)</sup>	0
Ilche	212	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(29)</sup>	2	0
Isábena	238	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(28)</sup>	9 <sup>(49)</sup>	0
Jaca	12.813	17	Régimen común	Jacetania	199	33	2
Jasa	92	3	Régimen común	Jacetania	1	3	0
La Fueva	597	7	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(50)</sup>	6	0
La Puebla de Castro	372	7	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(51)</sup>	6	0
La Sotonera	894	7	Régimen común	Hoya de Huesca	3	3	0
Labuerda	162	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(31)</sup>	3	0
Laluenga	238	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	2 <sup>(30)</sup>	4	0
Laluzza	913	7	Régimen común	Monegros	1	9	0
Lanaja	1.202	9	Régimen común	Monegros	3	10	0
Laperdiguera	91	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	2 <sup>(30)</sup>	2	0
Las Peñas de Riglos	251	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(33)</sup>	3 <sup>(34)</sup>	0
Lascellas-Ponzano	128	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	2 <sup>(30)</sup>	2	0
Lascuarre	136	5	Régimen común	Ribagorza	2 <sup>(37)</sup>	0	0
Laspauiles	230	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(52)</sup>	3	0
Laspuña	291	7	Régimen común	Sobrarbe	1	5	0
Loarre	331	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1	1	0
Loporzano	522	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1	2	0
Loscorrales	106	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(53)</sup>	0	0
Lupiñen-Ortilla	341	7	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(53)</sup>	11	0
Monesma y Cajigar	73	3	Régimen común	Ribagorza	2 <sup>(37)</sup>	0	0
Monflorite-Lascasas	403	7	Régimen común	Hoya de Huesca	3 <sup>(54)</sup>	0	0
Montanuy	215	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(15)</sup>	12	0
Monzón	17.061	17	Régimen común	Cinca Medio	89	167	0
Naval	269	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(3)</sup>	5	0
Novalés	155	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(6)</sup>	1	0
Nueno	532	7	Régimen común	Hoya de Huesca	3 <sup>(17)</sup>	5	0
Olvena	50	3	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(51)</sup>	2	0
Ontiñena	533	7	Régimen común	Bajo Cinca	1	2	0
Osso de Cinca	687	7	Régimen común	Bajo Cinca	1	7	0
Palo	27	1	Concejo abierto	Sobrarbe	1 <sup>(50)</sup>	1	0
Panticosa	786	7	Régimen común	Alto Gállego	1 <sup>(47)</sup>	27	0
Peñalba	622	7	Régimen común	Monegros	2 <sup>(55)</sup>	7	0
Peralta de Alcofea	562	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1	7	0
Peralta de Calasanz	219	5	Régimen común	La Litera	1 <sup>(18)</sup>	5 <sup>(19)</sup>	0
Peraltila	199	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(20)</sup>	3 <sup>(21)</sup>	0
Perarrúa	109	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(45)</sup>	1	0
Pertusa	110	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(24)</sup>	0	0
Piracés	98	3	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(6)</sup>	1	0
Plan	287	7	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(46)</sup>	6	0

Municipio	Población	Número de cargos electos	Régimen de funcionamiento	Comarca	Funcionarios	Personal laboral	Eventuales
Poleñino	200	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(7)</sup>	3	0
Pozán de Vero	218	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(38)</sup>	3 <sup>(39)</sup>	0
Puente de Montañana	93	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(56)</sup>	1 <sup>(57)</sup>	0
Puente la Reina de Jaca	260	7	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(58)</sup>	4	0
Puértolas	215	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(50)</sup>	2	0
Pueyo de Santa Cruz	314	7	Régimen común	Cinca Medio	1 <sup>(10)</sup>	2 <sup>(59)</sup>	0
Quicena	283	7	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(54)</sup>	0	0
Robres	541	7	Régimen común	Monegros	3 <sup>(60)</sup>	5	0
Sabiñánigo	9.245	13	Régimen común	Alto Gállego	135	17	0
Sahún	294	7	Régimen común	Ribagorza	2	5	0
Salas Altas	308	7	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(48)</sup>	2	0
Salas Bajas	167	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(48)</sup>	1	0
Salillas	96	3	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(8)</sup>	2	0
Sallent de Gállego	1.463	9	Régimen común	Alto Gállego	3	32	0
San Esteban de Litera	506	7	Régimen común	La Litera	2	5	0
San Juan de Plan	152	5	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(46)</sup>	0	0
San Miguel del Cinca	813	7	Régimen común	Cinca Medio	1	7	0
Sangarrén	219	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(7)</sup>	2	0
Santa Cilia	231	5	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(58)</sup>	2	0
Santa Cruz de la Serós	180	5	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(58)</sup>	2	0
Santa María de Dulcis	208	5	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(25)</sup>	3	0
Santaliestra y San Quílez	81	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(45)</sup>	1	0
Sariñena	4.168	11	Régimen común	Monegros	8	63	0
Secastilla	146	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(51)</sup>	4	0
Seira	150	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(40)</sup>	3	0
Sena	489	7	Régimen común	Monegros	1 <sup>(62)</sup>	4	0
Senés de Alcubierre	41	1	Concejo abierto	Monegros	1 <sup>(61)</sup>	0	0
Sesa	167	5	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(8)</sup>	2	0
Sesué	127	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(63)</sup>	3	0
Siétamo	664	7	Régimen común	Hoya de Huesca	2	4	0
Sopeira	94	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(15)</sup>	7 <sup>(16)</sup>	0
Tamarite de Litera	3.528	11	Régimen común	La Litera	15	21	0
Tardienta	952	7	Régimen común	Monegros	2	18	0
Tella-Sin	226	5	Régimen común	Sobrarbe	2	9	0
Tierz	758	7	Régimen común	Hoya de Huesca	2 <sup>(54)</sup>	5	0
Tolva	123	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(26)</sup>	2 <sup>(27)</sup>	0
Torla-Ordessa	298	7	Régimen común	Sobrarbe	1 <sup>(44)</sup>	2	0
Torralba de Aragón	103	5	Régimen común	Monegros	1 <sup>(61)</sup>	1	0
Torre la Ribera	102	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(28)</sup>	3 <sup>(28)</sup>	0
Torrente de Cinca	1.148	9	Régimen común	Bajo Cinca	1	11	0
Torres de Alcanadre	92	3	Régimen común	Somontano de Barbastro	1 <sup>(24)</sup>	0	0
Torres de Barbués	266	7	Régimen común	Monegros	1	2	0
Tramaced	99	3	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(36)</sup>	1	0
Valfarta	69	3	Régimen común	Monegros	1 <sup>(55)</sup>	2	0
Valle de Bardají	34	1	Concejo abierto	Ribagorza	1 <sup>(35)</sup>	0	0
Valle de Hecho	839	7	Régimen común	Jacetania	1	8	0
Valle de Lierp	46	3	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(35)</sup>	0	0
Velilla de Cinca	463	7	Régimen común	Bajo Cinca	1	2	0
Vencillón	399	7	Régimen común	La Litera	2	6	0

Municipio	Población	Número de cargos electos	Régimen de funcionamiento	Comarca	Funcionarios	Personal laboral	Eventuales
Viacamp y Litera	36	1	Concejo abierto	Ribagorza	1 <sup>(56)</sup>	4 <sup>(56)</sup>	0
Vicién	116	5	Régimen común	Hoya de Huesca	1 <sup>(36)</sup>	2	0
Villanova	159	5	Régimen común	Ribagorza	1 <sup>(63)</sup>	1	0
Villanúa	447	7	Régimen común	Jacetania	1 <sup>(32)</sup>	31 <sup>(64)</sup>	0
Villanueva de Sijena	394	7	Régimen común	Monegros	1 <sup>(62)</sup>	2	0
Yebra de Basa	147	5	Régimen común	Alto Gállego	1 <sup>(33)</sup>	2 <sup>(34)</sup>	0
Yésero	60	3	Régimen común	Alto Gállego	1 <sup>(44)</sup>	0	0
Zaidín	1.774	9	0	Bajo Cinca	1	13	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales, al igual que el número de cargos electos, que se obtienen del citado anuncio. El resto de datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

1. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Abiego, Adahuesca, Alquézar e Ibieca.
2. Una de ellos en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Abiego, Adahuesca, Alquézar e Ibieca.
3. En agrupación de los Ayuntamientos de Abizanda y Naval.
4. En agrupación de los Ayuntamientos de Agüero y Biscarrués.
5. En agrupación de los Ayuntamientos de Albalatillo, Huerto, Alberuela de Tubo y Castelflorite.
6. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Albero Alto, Novales y Piracés.
7. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Albero Bajo, Sangarrén y Poleñino.
8. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Alcalá del Obispo, Sesa, Argavieso y Salillas.
9. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Alerre, Chimillas y Banastás.
10. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Alfántega y Pueyo de Santa Cruz.
11. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Angüés y Casbas de Huesca.
12. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Angüés y Casbas de Huesca.
13. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Ansó y Fago.
14. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Antillón y Blecua y Torres.
15. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Arén, Bonansa, Montanuy y Sopeira.
16. Una de ellas en agrupación de los Ayuntamientos de Arén y Sopeira.
17. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Arguis, Igríes y Nueno.
18. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Azanuy-Alins y Peralta de Calasanz.
19. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Azanuy-Alins y Peralta de Calasanz.
20. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Azara, Azlor y Peraltilla.
21. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Azara, Azlor y Peraltilla.
22. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Baells, Baldellou, Castillonroy y Estopiñán del Castillo.
23. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Ballobar y Chalamera.
24. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Barbuñales, Pertusa y Torres de Alcanadre.
25. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Bárcabo, Colungo y Santa María de Dulcis.
26. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Benabarre y Tolva.
27. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Benabarre y Tolva.
28. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Beranuy, Isábena y Torre la Ribera.
29. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Berbegal e Ilche.
30. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Bierge, Laluenga, Laperdiguera y Lascellas-Ponzano.
31. Una de ellos en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Boltaña, Labuerda y El Pueyo de Aragón.
32. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Borau, Castiello de Jaca y Villanúa.
33. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Caldearenas, Yebra de Basa y Las Peñas de Riglos.
34. Una de ellos en agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Yebra de Basa y Las Peñas de Riglos.
35. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Campo, Valle e Bardají y Valle de Lierp.
36. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Capdesaso, Tramaced y Vicién.
37. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Capella, Castigaleu, Lascuarre y Monesma y Cajigar.
38. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Castejón del Puente, Castillazuelo y Pozán de Vero.
39. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Castejón del Puente, Castillazuelo y Pozán de Vero.
40. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Chía y Seira.
41. Una de ellas en agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Alerre, Chimillas y Banastás.
42. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Estada y Estadilla.
43. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Baells, Baldellou, Castillonroy y Estopiñán del Castillo.
44. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Fanlo, Torla-Ordesa y Yésero.
45. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Foradada del Toscar, Perarrúa y Santaliestra y San Quilez.
46. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Gistaín, Plan y San Juan de Plan.
47. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Hoz de Jaca y Panticosa.
48. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Hoz y Costeán, Salas Altas y Salas Bajas.
49. Cinco de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Beranuy, Isábena y Torre la Ribera.
50. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de La Fueva, Palo y Puértolas.
51. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de La Puebla de Castro, Olvena y Secastilla.
52. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Bisaurri y Laspaules.
53. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Loscorrales y Lupiñén-Ortilla.
54. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Monflorite-Lascasas, Tierz y Quicena.

55. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Peñalba y Valfarta.  
 56. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Puente de Montañana y Viacamp y Litera.  
 57. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Puente de Montañana y Viacamp y Litera.  
 58. En Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Puente la Reina de Jaca, Santa Cilia y Santa Cruz de la Serós.  
 59. Una de ellas en agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Alfántega y Pueyo de Santa Cruz.  
 60. Una de ellas en agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Robres, Senés de Alcubierre y Torralba de Aragón.  
 61. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Robres, Senés de Alcubierre y Torralba de Aragón.  
 62. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Sena y Villanueva de Sijena.  
 63. En agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Sesué y Villanova.  
 64. Una de ellas en Agrupación Secretarial de los Ayuntamientos de Borau, Castiello de Jaca y Villanúa.

**Tabla 2: Distribución de personas que prestan servicio en las Comarcas de la provincia de Huesca**

Comarca	Población	Número de cargos electos	Número de municipios	Funcionarios	Personal laboral	Eventuales
Alto Gállego	13.121	25	9	9	71	0
Bajo Cinca	23.446	25	11	3	134	0
Cinca Medio	22.936	25	9	2	108	0
Hoya de Huesca	63.434	39	41	4	62	0
Jacetania	17.930	25	19	3	49	0
La Litera	18.798	25	14	6	96	0
Monegros	20.829		31	3	69	0
Ribagorza	12.705	25	34	1	113	0
Sobrarbe	7.151	19	19	2	121	0
Somontano de Barbastro	23.411	25	30	3	87	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales, al igual que el número de cargos electos, que se obtienen del citado anuncio. El resto de datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

**Tabla 3: Distribución de personas que prestan servicio en las Comunidades de Villa y Tierra de la provincia de Huesca**

Comunidad de Villa y Tierra	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Entidades Locales constituyentes
Mancomunidad Forestal Ansó Fago	454	0	1	Ansó Fago
Mancomunidad Forestal Aragüés del Puerto-Jasa	188	1 <sup>(1)</sup>	0	Aragüés del Puerto Jasa
Mancomunidad Forestal Buesa-Broto	531	0	0	Broto Buesa
Mancomunidad Forestal de Linás de Broto, Broto y Fragén	604	0	0	Broto Fragén Linás de Broto
Mancomunidad Forestal del Monte Yali	173	0	0	Foradada del Toscar Viu
Mancomunidad Forestal Quiñón de Panticosa	862	1 <sup>(2)</sup>	1	Hoz de Jaca Panticosa El Pueyo de Jaca
Mancomunidad Forestal Sin, Señes y Serveto	253	1	0	Serveto Tella-Sin
Mancomunidad Forestal Valle de Aísa	321	0	0	Aísa Esposa Sinués
Mancomunidad Forestal Valle de Broto	829	0	0	Broto Linás de Broto Torla-Ordessa

Comunidad de Villa y Tierra	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Entidades Locales constituyentes
Mancomunidad Valle de Vió y Solana	414	0	0	Fanlo Fiscal

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales. El resto de datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

1. En régimen de acumulación con el Secretario General del Ayuntamiento de Aragüés del Puerto
2. Compartido con la Agrupación Secretarial de Panticosa

**Tabla 4: Distribución de personas que prestan servicio en las Mancomunidades de la provincia de Huesca**

Mancomunidad	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Municipios constituyentes
Aguas de Antillón y seis pueblos más	1.363	1 <sup>(1)</sup>	1	Angüés Antillón Blecua y Torres Siétamo
Aguas de Calcón	1.255			Angüés Casbas de Huesca Ibieca Loporzano
Aguas de Vadiello	1.929	0	1	Alcalá del Obispo Argavieso Loporzano Novalles Sesa Siétamo
Alto Valle del Aragón	14.460	0	4	Aísa Borau Canfranc Castiello de Jaca Jaca Villanúa
Monegros II	1.539 <sup>(2)</sup>	1 <sup>(3)</sup>	1	La Almolida <sup>(4)</sup> Bujaraloz <sup>(4)</sup> Candasnos Castejón de Monegros Peñalba Valfarta
Valle de Chistau	814	2	2	Gistaín Plan San Juan de Plan Tella-Sin

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales. El resto de datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

1. En régimen de acumulación con la Agrupación Secretarial de Blecua
2. La población de los municipios de La Almolida y Bujaraloz no se incluye por no pertenecer a la provincia de Huesca
3. En régimen de acumulación con el Ayuntamiento de La Almolida
4. Municipio de la provincia de Zaragoza

Tabla 5: Distribución de personas que prestan servicio en las Entidades Locales Menores de la provincia de Huesca

Entidad Local Menor	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Municipio
Abi	18	-	-	Seira
Alastuey	21	0	0	Bailo
Algayón	260	-	-	Tamarite de Litera
Almudáfár	63	-	-	Oso de Cinca
Antenza	11	0	0	Benabarre
Arasán	23	0	0	Bisaurri
Asín de Broto	20	0	0	Broto
Aso de Sobremonte	75	0	0	Biescas
Barbaruens	20	0	0	Seira
Besiáns	48	0	0	Perarrúa
Binacua	31	0	0	Santa Cruz de la Serós
Buesa	48	0	0	Broto
El Run	115	0	0	Castejón de Sos
El Temple	421	0	4	Gurrea de Gállego
Escarrilla	202	0	10	Sallent de Gállego
Espés	37	0	0	Laspaúles
Esposa	46	0	0	Aísa
Fañanás	130	1 <sup>(1)</sup>	2	Alcalá del Obispo
Fragén	31	0	0	Torla-Ordesa
Gabás	30	0	0	Bisaurri
Gavín	100	0	2 <sup>(2)</sup>	Biescas
La Paúl	126	0	1	Gurrea de Gállego
Larués	67	0	1	Bailo
Linás de Broto	42	0	0	Torla-Ordesa
Liri	42	0	0	Castejón de Sos
Los Molinos	48	0	0	El Pueyo de Araguás
Oto	73	0	0	Broto
Piedrafita de Jaca	39	0	2 <sup>(3)</sup>	Biescas
Rañín	92	0	0	La Fueva
San Feliu de Veri	23	0	0	Bisaurri
San Martín de Veri	15	0	0	Bisaurri
Sandiniés	52	-	-	Sallent de Gállego
Saravillo	86	0	0	Plan
Sarvisé	100	0	0	Broto
Serveto	27	0	0	Plan
Sinués	60	0	0	Aísa
Torrelisa	27	0	0	El Pueyo de Araguás
Tramacastilla de Tena	184	-	-	Sallent de Gállego
Urmella	19	0	0	Bisaurri

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales. El resto de datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalaALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

1. En régimen de acumulación con la Agrupación Secretarial de Sesa
2. Una de ellas en Agrupación con las Entidades Locales Menores de Piedrafita de Jaca y Sobremonte
3. Una de ellas en Agrupación con las Entidades Locales Menores de Gavín y Sobremonte

Tabla 6: Distribución de personas que prestan servicio en las Agrupaciones Secretariales de la provincia de Huesca

Agrupación Secretarial	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Municipios constituyentes
Agüero	319	1	0	Agüero Biscarrués
Alerre	884	1	1	Alerre Banastás Chimillas
Almuniente	814	1	0	Almuniente Barbués Torres de Barbués
Alquézar	802	1	0	Abiego Adahuesca Alquézar Ibieca
Angüés	636	1	0	Angüés Casbas de Huesca
Ansó	454	1	0	Ansó Fago
Azara	526	1	1	Azara Azlor Peraltilla
Ballobar	931	1	0	Ballobar Chalamera
Benabarre	1.230	1	0	Benabarre Tolva
Berbegal	557	1	0	Berbegal Ilche
Blecua y Torres	332	1 <sup>(1)</sup>	0	Antillón Blecua y Torres
Boltaña	1.302	1	3	Boltaña Labuerda El Pueyo de Araguás
Caldearenas	616	1	0	Caldearenas Las Peñas de Riglos Yebra de Basa
Campo	403	1	0	Campo Valle de Bardají Valle de Lierp
Capdesaso	389	1	0	Capdesaso Tramaced Vicién
Castejón del Puente	702	1	0	Castejón del Puente Castillazuelo Pozán de Vero
Castillonroy	756	1	0	Baélls Baldellou Camporrells Castillonroy Estopiñán del Castillo
Estadilla	998	2	13	Estada Estadilla
Foradada del Toscar	363	1	0	Foradada del Toscar Perarrúa Santaliestra y San Quilez
Huerto	816	1	0	Albalatillo Alberuela de Tubo Castellflorite Huerto
Isábena	418	1	0	Beranuy Isábena Torre la Ribera
La Fueva	839	1	0	La Fueva Palo Puértolas

Agrupación Secretarial	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Municipios constituyentes
La Puebla de Castro	568	1	4	La Puebla de Castro Olvena Secastilla
Laluenga	642	1	0	Bierge Laluenga Laperdiguera Lascellas-Ponzano
Laspáules	411	1	0	Bisaurri Laspáules
Lascuarre	649	1	0	Capella Castigaleu Lascuarre Monesma CajigarDerecha y
Lupiñén-Ortilla	447	1	0	Loscorrales Lupiñén-Ortilla
Montanuy	713	1	0	Arén Bonansa Montanuy Sopeira
Naval	420	1	0	Abizanda Naval
Novales	358	1	0	Albero Alto Novales Piracés
Nueno	1.366	1	0	Arguis Igríes Nueno
Panticosa	862	1 <sup>(2)</sup>	0	Hoz de Jaca Panticosa
Peñalba	691	2	3	Peñalba Valfarta
Peralta de Calasanz	395	1	0	Azanuy-Alins Peralta de Calasanz
Plan	588	1	0	Gistaín Plan San Juan de Plan
Puente de Montañana	129	1	0	Puente de Montañana Viacamp y Litera
Puente la Reina de Jaca	671	1	0	Puente la Reina de Jaca Santa Cilia Santa Cruz de la Serós
Pueyo de Santa Cruz	441	1	0	Alfántega Pueyo de Santa Cruz
Robres	685	1	0	Robres Senés de Alcubierre Torralba de Aragón
Salas Altas	701	1	0	Salas Altas Salas Bajas Hoz y Costeán
Sangarrén	560	1	0	Albero Bajo Poleñino Sangarrén
Santa María de Dulcis	427	1	2	Bárcabo Colungo Santa María de Dulcis
Seira	236	1	0	LaboralChía Seira
Sena	883	1	0	Sena Villanueva de Sijena
Sesa	684	1 <sup>(3)</sup>	1	Alcalá del Obispo Argavieso Salillas Sesa



Agrupación Secretarial	Población	Funcionarios	Personal Laboral	Municipios constituyentes
Tierz	1.444	1	6	Monflorite-Lascasas Quicena Tierz
Torla-Ordesa	455	1	0	Fanlo Torla-Ordesa Yésero
Torres de Alcanadre	297	1	0	Barbuñales Pertusa Torres de Alcanadre
Villanova	286	1	0	Sesué Villanova
Villanúa	794	1	0	Borau Castiello de Jaca Villanúa

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales. El resto de datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>

1. En régimen de acumulación con la Mancomunidad de Aguas de Antillón y seis pueblos más
2. Compartido con la Comunidad de Villa y Tierra Mancomunidad Forestal Quiñón de Panticosa
3. En régimen de acumulación con la Entidad Local Menor de Fañanás

**Tabla 7: Distribución de personas que prestan servicio en la Diputación Provincial de Huesca**

Diputaciones Provinciales	Cargos electos	Funcionarios	Personal Laboral	Eventuales
Huesca	25	352	6	8

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

**Tabla 8: Distribución de personas que prestan servicio en cada tipo de Administraciones Locales de la provincia de Huesca**

Tipo de Entidad <sup>(1)</sup>	Cantidad	Funcionarios	Personal Laboral	Eventuales	Total empleados públicos
Provincias	1	352	6	8	366
Comarcas	10	36	910	0	946
Municipios <sup>(2)</sup>	202	1.087	1.944	10	3.041
Mancomunidades de Municipios	6	4	9	0	13
Comunidades de Villa y Tierra	10	3	2	0	5
Entidades Locales Menores	39	1	20	0	21
Agrupaciones Secretariales	50	52	28	0	80
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>1.535</b>	<b>2.919</b>	<b>18</b>	<b>4.472</b>

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos se obtienen del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019.

1. Las entidades corresponden con las definidas por el artículo 2 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, con la excepción de las Agrupaciones Secretariales que, pese a no ser entidades locales, se han incorporado por tratarse de una figura de colaboración entre municipios extendida en la provincia de Huesca y que tienen capacidad para disponer de personal a su servicio, que lo está, en definitiva, al servicio de los municipios que las integran.
2. Las cantidades relativas a las personas que prestan servicio en los municipios, ya sea como funcionarios o como personal laboral, se han corregido de forma que no se ha tenido en cuenta a la hora de totalizar su número aquellas personas que prestan servicio en las agrupaciones secretariales.



**ANEXO V**

**LÍMITES A LA DESIGNACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL**



### **LÍMITES Y NORMAS APLICABLES AL NÚMERO DE PUESTOS RESERVADOS PARA PERSONAL EVENTUAL**

Los Ayuntamientos, las Diputaciones Provinciales, los Consejos y Cabildos insulares pueden incluir en sus plantillas puestos de trabajo reservados a personal eventual. Pero esta reserva de puestos para esta clase de personal debe cumplir con las normas y límites que se establecen por el artículo 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Parece interesante, cuando menos, dado que este tipo de personal, que son empleados públicos cuyo nombramiento no está sujeto a la regla general de observancia de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, acercarnos a esta regulación contenida en la LBRL.

Las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes límites y normas —artículo 104 bis.1 LBRL—:

- Los Municipios de población entre 2.000 a 5.000 habitantes podrán excepcionalmente contar con un puesto de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual cuando no haya miembros de la corporación local con dedicación exclusiva.
- Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 5.000 y no superior a 10.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de uno.
- Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 10.000 y no superior a 20.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de dos.
- Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 20.000 y no superior a 50.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de siete.
- Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 50.000 y no superior a 75.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder de la mitad de concejales de la Corporación local.

- Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 75.000 y no superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del número de concejales de la Corporación local.
- Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales, teniendo en cuenta, a estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas.

Estos Ayuntamientos, si lo fueran del Municipio de mayor población dentro de un Área Metropolitana, podrán incluir en sus plantillas un número adicional de puestos de trabajo de personal eventual, que no podrá exceder del siguiente número:

- Seis, si el Municipio tiene una población entre 500.000 y 1.000.000 de habitantes.
- Doce, si el Municipio tiene una población entre 1.000.001 y 1.500.000 habitantes.
- Dieciocho, si el Municipio tiene una población de más de 1.500.000 habitantes.

El número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia. En el caso de los Consejos y Cabildos insulares, no podrá exceder de lo que resulte de aplicar el siguiente criterio: en las islas con más de 800.000 habitantes, se reduce en 2 respecto al número actual de miembros de cabildo, y, en las de menos de 800.000 habitantes, el 60% de los cargos electos en cada Cabildo o Consejo Insular —artículo 104 bis.2 LBRL—.

### APLICACIÓN DE LAS NORMAS Y LÍMITES DEL ARTICULO 104 BIS LBRL A LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUESCA

La cuestión que se antoja relevante es el resultado de la aplicación de estas normas al caso particular de los Ayuntamientos de la provincia de Huesca y a su Diputación provincial, comparando el número de puestos reservados a personal eventual en cada una de estas Administraciones y el límite máximo que permite la legislación vigente. En la tabla 1 que sigue, se pueden ver estas cifras.

**Tabla 1: Personal eventual en las Entidades Locales de la provincia de Huesca: Número de personas realmente nombradas y número límite de personas que pueden nombrar en aplicación del artículo 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local**

Entidad Local	Población	Número de cargos electos	Número real de eventuales	Límite de eventuales según LBRL
Abiego	237	5	0	0
Abizanda	151	5	0	0
Adahuesca	172	5	0	0
Agüero	130	5	0	0
Aínsa-Sobrarbe	2.151	11	0	(1)
Aísa	321	7	0	0
Albalate de Cinca	1.102	9	0	0
Albalatillo	181	5	0	0
Albelda	721	7	0	0
Albero Alto	105	55	0	0
Albero Bajo	141	5	0	0
Alberuela de Tubo	309	7	0	0
Alcalá de Gurrea	246	5	0	0
Alcalá del Obispo	325	7	0	0
Alcampell	652	7	0	0
Alcolea de Cinca	1.160	9	0	0
Alcubierre	363	7	0	0
Alerre	201	5	0	0
Alfántega	127	5	0	0
Almudévar	2.394	11	0	(1)
Almunia de San Juan	654	7	0	0
Almuniente	471	7	0	0
Alquézar	296	7	0	0
Altoricón	1.409	9	0	0
Angüés	367	7	0	0
Ansó	431	7	0	0
Antillón	149	5	0	0
Aragüés del Puerto	116	5	0	0
Arén	318	7	0	0
Argavieso	96	3	0	0
Arguis	129	5	0	0
Ayerbe	1.041	9	0	0
Azanuy-Alins	176	5	0	0
Azara	174	5	0	0
Azlor	153	5	0	0

Entidad Local	Población	Número de cargos electos	Número real de eventuales	Límite de eventuales según LBRL
Baells	104	5	0	0
Bailo	279	7	0	0
Baldellou	77	3	0	0
Ballobar	823	7	0	0
Banastás	292	7	0	0
Barbastro	16.944	17	2	2
Barbués	77	3	0	0
Barbuñales	95	3	0	0
Bárcabo	105	5	0	0
Belver de Cinca	1.160	9	0	0
Benabarre	1.107	9	0	0
Benasque	2.157	11	0	(1)
Beranuy	78	3	0	0
Berbegal	345	7	0	0
Bielsa	476	7	0	0
Bierge	231	5	0	0
Biescas	1.479	9	0	0
Binaced	1.555	9	0	0
Binéfar	9.435	13	0	1
Bisaurri	181	5	0	0
Biscarrués	189	5	0	0
Blecua y Torres	183	5	0	0
Boltaña	986	7	0	0
Bonansa	86	3	0	0
Borau	80	3	0	0
Broto	531	7	0	0
Caldearenas	218	5	0	0
Campo	323	7	0	0
Camporrells	137	5	0	0
Canal de Berdún	321	7	0	0
Candasnos	317	7	0	0
Canfranc	532	7	0	0
Capdesaso	174	5	0	0
Capella	354	7	0	0
Casbas de Huesca	269	7	0	0
Castejon de Monegros	531	7	0	0
Castejón del Puente	315	7	0	0
Castejón de Sos	753	7	0	0
Castelflorite	108	5	0	0
Castiello de Jaca	267	7	0	0
Castigaleu	86	3	0	0
Castillazuelo	169	5	0	0
Castillonroy	312	7	0	0
Chalamera	108	5	0	0
Chía	86	3	0	0
Chimillas	391	7	0	0
Colungo	114	5	0	0
El Grado	426	7	0	0
El Pueyo de Araguás	154	5	0	0



Entidad Local	Población	Número de cargos electos	Número real de eventuales	Límite de eventuales según LBRL
Esplús	541	7	0	0
Estada	204	5	0	0
Estadilla	794	7	0	0
Estopiñán del Castillo	126	5	0	0
Fago	23	1	0	0
Fanlo	97	3	0	0
Fiscal	323	7	0	0
Fonz	870	7	0	0
Foradada del Toscar	173	5	0	0
Fraga	14.979	17	2	2
Gistaín	149	5	0	0
Grañén	1.753	9	0	0
Graus	3.305	11	0	(1)
Gurrea de Gállego	1.476	9	0	0
Hoz de Jaca	76	1	0	0
Hoz y Costeán	226	5	0	0
Huerto	218	5	0	0
Huesca	52.463	25	4	12
Ibica	97	3	0	0
Igriés	705	7	0	0
Ilche	212	5	0	0
Isábena	238	5	0	0
Jaca	12.813	17	2	2
Jasa	92	3	0	0
La Fueva	597	7	0	0
Abiego	237	5	0	0
La Sotonera	894	7	0	0
Labuerda	162	5	0	0
Laluenga	238	5	0	0
Lalieza	913	7	0	0
Lanaja	1.202	9	0	0
Laperdiguera	91	5	0	0
Las Peñas de Riglos	251	7	0	0
Lascellas-Ponzano	128	5	0	0
Lascuarre	136	5	0	0
Laspáules	230	5	0	0
Laspuña	291	7	0	0
Loarre	331	7	0	0
Loporzano	522	7	0	0
Loscorrales	106	5	0	0
Lupiñen-Ortilla	341	7	0	0
Monesma y Cajigar	73	3	0	0
Monflorite-Lascasas	403	7	0	0
Montanuy	215	5	0	0
Monzón	17.061	17	0	2
Naval	269	7	0	0
Novalés	155	5	0	0
Nueno	532	7	0	0
Olvena	50	3	0	0

Entidad Local	Población	Número de cargos electos	Número real de eventuales	Límite de eventuales según LBRL
Ontiñena	533	7	0	0
Osso de Cinca	687	7	0	0
Palo	27	1	0	0
Panticosa	786	7	0	0
Peñalba	622	7	0	0
Peralta de Alcofea	562	7	0	0
Peralta de Calasanz	219	5	0	0
Peraltilla	199	5	0	0
Perarrúa	109	5	0	0
Pertusa	110	5	0	0
Piracés	98	3	0	0
Plan	287	7	0	0
Poleñino	200	5	0	0
Pozán de Vero	218	5	0	0
Puente de Montañana	93	3	0	0
Puente la Reina de Jaca	260	7	0	0
Puértolas	215	5	0	0
Pueyo de Santa Cruz	314	7	0	0
Quicena	283	7	0	0
Robres	541	7	0	0
Sabiñánigo	9.245	13	0	1
Sahún	294	7	0	0
Salas Altas	308	7	0	0
Salas Bajas	167	5	0	0
Salillas	96	3	0	0
Sallent de Gállego	1.463	9	0	0
San Esteban de Litera	506	7	0	0
San Juan de Plan	152	5	0	0
San Miguel del Cinca	813	7	0	0
Sangarrén	219	5	0	0
Santa Cilia	231	5	0	0
Santa Cruz de la Serós	180	5	0	0
Santa María de Dulcis	208	5	0	0
Santaliestra y San Quílez	81	3	0	0
Sariñena	4.168	11	0	(1)
Secastilla	146	5	0	0
Seira	150	5	0	0
Sena	489	7	0	0
Senés de Alcubierre	41	1	0	0
Sesa	167	5	0	0
Sesué	127	5	0	0
Siétamo	664	7	0	0
Sopeira	94	3	0	0
Tamarite de Litera	3.528	11	0	(1)
Tardienta	952	7	0	0
Tella-Sin	226	5	0	0
Tierz	758	7	0	0
Tolva	123	5	0	0
Torla-Ordessa	298	7	0	0

Entidad Local	Población	Número de cargos electos	Número real de eventuales	Límite de eventuales según LBRL
Torralba de Aragón	103	5	0	0
Torre la Ribera	102	5	0	0
Torrente de Cinca	1.148	9	0	0
Torres de Alcanadre	92	3	0	0
Torres de Barbués	266	7	0	0
Tramaced	99	3	0	0
Valfarta	69	3	0	0
Valle de Bardaji	34	1	0	0
Valle de Hecho	839	7	0	0
Valle de Lierp	46	3	0	0
Velilla de Cinca	463	7	0	0
Vencillón	399	7	0	0
Viacamp y Litera	36	1	0	0
Vicién	116	5	0	0
Villanova	159	5	0	0
Villanúa	447	7	0	0
Villanueva de Sijena	394	7	0	0
Yebra de Basa	147	5	0	0
Yésero	60	3	0	0
Zaidín	1.774	9	0	0
Diputación Provincial	N/A	25	8	12

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales, al igual que el número de cargos electos, que se obtienen del citado anuncio. El número de personas nombradas como personal eventual se obtiene del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019. El número límite se calcula en aplicación de los límites del artículo 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

(1). Podrán incluir en su plantilla un puesto de personal eventual cuando no haya miembros de la Corporación Local con dedicación exclusiva.  
N/A. No aplica. En el caso de la Diputación Provincial el límite del número de eventuales máximo no depende de la población de la provincia.

Podemos destacar, como conclusión, que tan solo los municipios de Barbastro, Fraga y Monzón tienen designado el número máximo de puestos que le permite la norma. Sin embargo, el Ayuntamiento de Huesca y la Diputación Provincial, tienen un menor número de personas designadas como personal eventual que el que le permitiría la legislación vigente. Los Ayuntamientos de Binéfar, Monzón y Sabiñánigo, no tienen personal eventual, a pesar de que podrían designarlo.

Por último, indicaremos que entre los seis municipios que podrían incluir un puesto de personal eventual cuando se cumpla que no haya miembros de la Corporación Local con dedicación exclusiva, no es posible analizar si realmente cumplen esta condición, ya que es un dato que no publican en sus portales de transparencia, aunque

tampoco resulta trascendente, ya que ninguno de ellos tiene en su plantilla el puesto reservado a personal eventual que podría otorgarles la norma.

En general, se puede apreciar que no existe un uso intensivo de la figura del personal eventual en las Administraciones Locales de la provincia de Huesca, lo que unido al número relativamente bajo de puestos que podrían reservarse en esta modalidad de empleo público —entre 34 y 40, dependiendo de si existen en los municipios de entre 2.000 y 5.000 habitantes miembros de la corporación local con dedicación exclusiva—, permite afirmar que la incidencia, en términos de limitación del derecho al acceso al empleo público con el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, es que este no se ve quebrantado.

A modo de resumen, en la tabla 2 que se incluye a continuación, se puede apreciar cómo es la tipología de los Ayuntamientos según los criterios del artículo 104 bis LBRL, el número de personas designadas en la modalidad de personal eventual por todos los que pertenecen a cada categoría y el límite máximo que permitiría que alcanzaran el citado artículo 104 bis LBRL, así como el número de puestos que todavía podrían por asignarse a esta clase de empleados públicos.

Tabla 2: Distribución del personal eventual según los criterios del artículo 104 bis LBRL

Categoría	Número de Entidades Locales	Número real de eventuales	Límite de eventuales según LBRL	Eventuales por debajo de la norma
Ayuntamientos con menos de 2.000 habitantes	189	0	0	0
Ayuntamientos entre 2.000 y 5.000 habitantes	6	0	0 <sup>(1)</sup>	0
Ayuntamientos entre 5.001 y 10.000 habitantes	2	0	2	2
Ayuntamientos entre 10.001 y 20.000 habitantes	4	6	8	2
Ayuntamientos entre 20.001 y 50.000 habitantes	0	0	0	0
Ayuntamientos entre 50.001 y 75.000 habitantes	1	4	12	8
Ayuntamientos entre 75.001 y 500.000 habitantes	0	0	0	0
Diputación Provincial de Huesca	1	8	12	4
<b>TOTALES</b>	<b>203</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>16</b>

Tabla de elaboración propia. Fuente: Los datos de población proceden del Padrón a 1 de enero de 2018, según se recogen en el Anuncio de las relaciones de Municipios y Entidades Locales Menores de la provincia objeto de las Elecciones Locales a celebrar el 26 de abril de 2019, publicado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca en el *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* número 42, de 4 de marzo de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Real Decreto 605/1999, de 16 abril, de regulación complementaria de los procesos electorales, al igual que el número de cargos electos, que se obtienen del citado anuncio. El número de personas nombradas como personal eventual se obtiene del Registro de Entidades Locales de Aragón, consultado en su página web: <http://servicios.aragon.es/portalAALL/entidadesLocales.do>. Consultada el 15 de marzo de 2019. El número límite se calcula en aplicación de los límites del artículo 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

1. Podrán incluir en su plantilla un puesto de personal eventual cuando no haya miembros de la Corporación Local con dedicación exclusiva. No se dispone de esta información, por lo que se les trata como si no pudieran incluir un puesto de personal eventual en sus plantillas.

**ANEXO VI**

**PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS EN LAS ADMINISTRACIONES  
LOCALES DE HUESCA**



**Tabla 1: Convocatorias de procesos selectivos realizados por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico Administración General	N.º 18 de 30-01-2017	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Jasa	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Alguacil	N.º 19 de 31-01-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial Conductor	N.º 29 de 14-02-2017	0		Sí
Comarca del Alto Gállego	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Monitor Deportivo	N.º 30 de 15-02-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una Bolsa de Trabajo de Técnico Superior en Secretaría	N.º 35 de 22-02-2017	0		Sí
Comarca de la Hoya de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Conductor-acompañante de los vehículos de Transporte Social Adaptado	N.º 38 de 27-02-2017	0		Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Ingeniero de caminos, canales y puertos	N.º 38 de 27-02-2017	0		Sí
Entidad Local Menor de Gavín	Convocatoria concurso para dos plazas de Controlador/a de Entradas, Limpiador/a de las piscinas municipales	N.º 56 de 23-03-2017	2	Personal laboral temporal	No
Entidad Local Menor de Gavín	Convocatoria concurso para una plaza de Operario de Servicios Múltiples	N.º 56 de 23-03-2017	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial de Albañilería	N.º 69 de 11-04-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para quince plazas de Monitores Deportivos de la Escuela Polideportiva de Verano	N.º 70 de 12-04-2017	15	Personal laboral temporal	Sí
Entidad Local Menor de Escarrilla	Convocatoria concurso para dos plazas de Monitores de Tiempo Libre	N.º 74 de 20-04-2017	2	Personal laboral temporal	No
Entidad Local Menor de Escarrilla	Convocatoria concurso para una plaza de Auxiliar de Piscina	N.º 75 de 21-04-2017	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de Mantenimiento del Palacio	N.º 75 de 21-04-2017	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Conductor	N.º 75 de 21-04-2017	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria unitaria concurso-oposición para la creación de bolsas de trabajo de Operario Especialista	N.º 80 de 02-05-2017	0		Sí
Comarca de Monegros	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Educador/a de Escuela Infantil	N.º 80 de 02-05-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Administrativo	N.º 86 de 10-05-2017	0		Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	Convocatoria de concurso-oposición para una plaza de Auxiliar del Servicio del Centro Juvenil y Ludoteca	N.º 87 de 11-05-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Sariñena	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Personal de Limpieza	N.º 88 de 12-05-2017	0		Sí
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	Convocatoria concurso para una plaza de Monitor de Tiempo Libre (Ludoteca)	N.º 90 de 16-05-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para una plaza de Socorrista	N.º 91 de 17-05-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Grado Medio	N.º 91 de 17-05-2017	1	Funcionario interino	Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Bombero-Conductor-Mantenedor	N.º 93 de 19-05-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	N.º 94 de 22-05-2017	0		Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición para una plaza de Oficial de Vivero	N.º 95 de 23-05-2017	1	Funcionario interino	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico Desarrollo	N.º 95 de 23-05-2017	1	Funcionario interino	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa trabajo de Oficial Mantenimiento	N.º 95 de 23-05-2017	0		Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria de concurso-oposición para una plaza de Técnico de Grado Medio	N.º 95 de 23-05-2017	1	Funcionario interino	Sí
Agrupación Secretarial de Sesa	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	N.º 110 de 13-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Educación Infantil	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Conductor 1.º Residuos Sólidos Urbanos	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Monitor Deportivo	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Peón Residuos Sólidos Urbanos	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí
Comarca de Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Cuidador Limpiador de la Residencia Comarcal de la 3ª Edad	N.º 112 de 15-06-2017	0		Sí



Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas <sup>(*)</sup>	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Altorricón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Educación Infantil	N.º 116 de 21-06-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Administración General	N.º 117 de 22-06-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Altorricón	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Maestro de Educación Infantil de la Escuela de Educación Infantil El Pi	N.º 122 de 29-06-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Binaced	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Superior de Educación Infantil de la Escuela de Educación Infantil "Ababol"	N.º 123 de 30-06-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Recursos Humanos	N.º 125 de 04-07-2017	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Panticosa	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Monitor Deportivo y Control de Accesos en las instalaciones deportivas	N.º 137 de 20-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Altorricón	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Profesor de Piano de la Escuela Municipal de Música	N.º 139 de 24-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario en la especialidad de Limpieza Viaria	N.º 142 de 27-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario de Limpieza Edificios Municipales	N.º 142 de 27-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario de Instalaciones Deportivas	N.º 142 de 27-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Monitor Comedor Escuela Municipal Infantil "Cardelina"	N.º 142 de 27-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Educación Infantil Escuela Municipal Infantil "Cardelina"	N.º 142 de 27-07-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Gestión	N.º 142 de 27-07-2017	1	Funcionario de carrera	Sí
Comarca Alto Gállego	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Educador Social	N.º 152 de 11-08-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Arquitecto Técnico	N.º 166 de 01-09-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Auxiliar de Enfermería Residencia Riosol	N.º 166 de 01-09-2017	1	Personal laboral temporal	Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Estadilla	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Limpiador/a de Dependencias Municipales	N.º 168 de 05-09-2017	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Cuidador de Comedor Escolar	N.º 171 de 08-09-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Benasque	Convocatoria concurso para una plaza de Técnico Medio Adjunto Intervención	N.º 179 de 20-09-2017	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Intervención	N.º 186 de 26-09-2017	1	Funcionario interino	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Medio de Artes Plásticas	N.º 199 de 19-10-2017	0		Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para tres plazas de Auxiliar de Hogar para el Servicio de Ayuda a Domicilio	N.º 209 de 03-11-2017	3	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Administrativo	N.º 212 de 08-11-2017	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria oposición para dos plazas de Policía Local	N.º 213 de 09-11-2017	2	Funcionario de carrera	No
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para una plaza de Secretaria-Intervención	N.º 221 de 21-11-2017	1	Funcionario interino	No
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Arquitecto	N.º 228 de 30-11-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Peones Cementerio	N.º 231 de 05-12-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Biescas	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Administrativo	N.º 241 de 21-12-2017	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para cuatro plazas de Auxiliar Administrativo	N.º 21 de 31-01-2018	4	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Almudévar	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Educación Infantil	N.º 22 de 01-02-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Recursos Humanos	N.º 27 de 08-02-2018	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Benasque	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 33 de 16-02-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Valle de Hecho	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de Servicios Múltiples-Conductor	N.º 34 de 19-02-2018	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Valle de Hecho	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 34 de 19-02-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Peón de Obras y Servicios	N.º 35 de 20-02-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Peón de Jardines	N.º 35 de 20-02-2018	0		Sí
Comarca de la Hoya de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Trabajador Social	N.º 46 de 07-03-2018	0		Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario Cultura	N.º 56 de 21-03-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Auxiliar Administrativo	N.º 57 de 22-03-2018	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria oposición para una plaza de Policía Local	N.º 57 de 22-03-2018	1	Funcionario de carrera	No
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 61 de 28-03-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para 15 plazas de Monitores Deportivos de la Escuela Polideportiva de Verano	N.º 69 de 11-04-2018	15	Personal laboral temporal	Sí
Comarca del Alto Gállego	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Administrativo	N.º 69 de 11-04-2018	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial Palista-Conductor	N.º 70 de 12-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario Electricista	N.º 70 de 12-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario de Jardines	N.º 70 de 12-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario Matarife	N.º 70 de 12-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Encargado de Obras	N.º 74 de 18-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Altorricón	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Monitor de Tiempo Libre	N.º 75 de 19-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso para una plaza de Secretario	N.º 76 de 20-04-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Encargado de Obras	N.º 77 de 24-04-2018	0		Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Letrado	N.º 77 de 24-04-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición de una plaza de Responsable de Recursos Humanos	N.º 81 de 30-04-2018	1	Funcionario interino	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria de oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	N.º 85 de 07-05-2018	0		Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria de oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Administrativo	N.º 85 de 07-05-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para dos plazas de Socorrista	N.º 88 de 10-05-2018	2	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para una plaza de Taquillero	N.º 88 de 10-05-2018	1	Personal laboral temporal	Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas <sup>(*)</sup>	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para dos plazas de Monitores	N.º 88 de 10-05-2018	2	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Enfermero/a	N.º 88 de 10-05-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Cuidador-Gerocultor	N.º 88 de 10-05-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar de Office/Ayudante de Cocina	N.º 88 de 10-05-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria oposición para cuatro plazas de Policía Local	N.º 89 de 11-05-2018	4	Funcionario de carrera	No
Entidad Local Menor de Escarrilla	Convocatoria concurso para una plaza de Auxiliar de Piscina	N.º 89 de 11-05-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria oposición para una plaza de Policía Local	N.º 90 de 14-05-2018	1	Funcionario de carrera	No
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	Convocatoria concurso para una plaza de Monitor de Tiempo Libre (Ludoteca)	N.º 91 de 15-05-2018	1	Personal laboral temporal	No
Entidad Local Menor de Escarrilla	Convocatoria concurso para una plaza de Monitor de Tiempo Libre (Ludoteca)	N.º 92 de 16-05-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico en Calidad Ambiental	N.º 93 de 17-05-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico en Servicios Medio Ambientales	N.º 93 de 17-05-2018	0		Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar de Hogar	N.º 95 de 21-05-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Binaced	Convocatoria de concurso-oposición para una plaza de Educador de Adultos y Encargado de la Biblioteca Municipal	N.º 97 de 23-05-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	Convocatoria concurso para una plaza de Auxiliar de Piscina	N.º 98 de 24-05-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Graus	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 102 de 30-05-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria de concurso-oposición para una plaza de Responsable Mantenimiento de Instalaciones Deportivas	N.º 107 de 06-06-2018	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria de concurso-oposición para una plaza de Responsable de Comunicación	N.º 107 de 06-06-2018	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Profesor/a para la Escuela Municipal de Música y Danza, especialidad Violín	N.º 108 de 07-06-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	N.º 108 de 07-06-2018	0		Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Fiscal	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Maestro de Educación Infantil de Primer Ciclo	N.º 108 de 07-06-2018	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Ansó	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de Servicios Múltiples	N.º 110 de 11-06-2018	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria de concurso-oposición de una plaza de Responsable de Recursos Humanos	N.º 113 de 14-06-2018	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Profesor de Piano de la Escuela de Música y Danza José María Campo	N.º 114 de 15-06-2018	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Lanaja	Convocatoria concurso para dos plazas de Socorristas Acuáticos	N.º 114 de 15-06-2018	2	Personal laboral temporal	No
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	N.º 119 de 22-06-2018	0		Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario Conductor	N.º 119 de 22-06-2018	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Binéfar	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Arquitecto	N.º 119 de 22-06-2018	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 128 de 05-07-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria oposición para dos plazas de Bombero	N.º 137 de 18-07-2018	2	Funcionario de carrera	No
Ayuntamiento de Lanaja	Convocatoria concurso para una plaza de Personal de Limpieza de los Edificios Municipales	N.º 143 de 26-07-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Profesor de Guitarra	N.º 147 de 01-08-2018	0		Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Jefe de Parque de Bomberos Intervención	N.º 150 de 06-08-2018	1	Personal laboral	No
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Oficial Bombero	N.º 150 de 06-08-2018	1	Personal laboral	No
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Educador Social	N.º 150 de 06-08-2018	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Animador Social y Juvenil	N.º 156 de 16-08-2018	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Laspuña	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Maestro con funciones de Director	N.º 157 de 17-08-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Canfranc	Convocatoria oposición para una plaza de Auxiliar Administrativo	N.º 170 de 05-09-2018	1	Personal laboral temporal	No
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial Conductor/Vigilante de Obras	N.º 173 de 10-09-2018	0		Sí
Comarca del Bajo Cinca	Convocatoria concurso-oposición para dos plazas de Peón de Residuos	N.º 175 de 12-09-2018	2	Personal laboral	Sí
Comarca del Bajo Cinca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Conductor de Residuos	N.º 175 de 12-09-2018	2	Personal laboral	Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Boltaña	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Educación Infantil	N.º 177 de 14-09-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Cuidador de Comedor Escolar	N.º 181 de 20-09-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial de Jardinería	N.º 186 de 27-09-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Acción Social y Ciudadanía	N.º 200 de 18-10-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Administración General	N.º 201 de 19-10-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Conserjes	N.º 213 de 07-10-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Torre de Cinca	Convocatoria de concurso para una plaza de Monitor de Ocio y Tiempo Libre	N.º 220 de 16-11-2018	1		Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Gestión de Administración General	N.º 222 de 20-11-2018	0		Sí
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Auxiliar Administrativo	N.º 227 de 27-11-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Grañén	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 230 de 30-11-2018	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Limpiador de Dependencias Municipales	N.º 231 de 03-12-2018	1	Personal laboral	Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Trabajador Social	N.º 233 de 05-12-2018	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Auxiliar Administrativo	N.º 234 de 07-12-2018	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Graus	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Gerente de la Residencia de Mayores	N.º 243 de 20-12-2018	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Biescas	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de Servicios Múltiples	N.º 244 de 21-12-2018	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Fraga	Convocatoria oposición para una plaza de Técnico de Gestión Unidad Centros de Enseñanza, Juventud y Festejos Populares	N.º 247 de 28-12-2018	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Fraga	Convocatoria oposición para una plaza de Técnico de Gestión en Desarrollo Económico, Promoción Industrial y Ciudad	N.º 247 de 28-12-2018	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Fraga	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Oficial 1.ª Albañil	N.º 247 de 28-12-2018	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Fraga	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Oficial 1.ª Jardines	N.º 247 de 28-12-2018	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria oposición para tres plazas de Auxiliar Administrativo	N.º 247 de 28-12-2018	3	Funcionario de carrera	Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Fraga	Convocatoria oposición para una plaza de Administrativo	N.º 248 de 31-12-2018	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Fraga	Convocatoria oposición para una plaza de Policía Local	N.º 248 de 31-12-2018	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Graus	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Terapeuta Ocupacional de la Residencia de Mayores	N.º 3 de 04-01-2019	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial 1.º Operario de Servicios Múltiples	N.º 15 de 24-01-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Bailo	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 16 de 25-01-2019	1	Funcionario interino	No
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Limpiador/a	N.º 16 de 25-01-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Graus	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Cuidador/a-Vigilante, Cocinero/a Auxiliar y Limpiador/a, de la Residencia de Mayores	N.º 16 de 25-01-2019	0		Sí
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 18 de 29-01-2019	1	Funcionario interino	No
Comarca de la Hoya de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para seis plazas de Monitor	N.º 22 de 04-02-2019	6	Personal laboral	No
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para tres plazas de Auxiliar de Ayuda a Domicilio	N.º 22 de 04-02-2019	3	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Auxiliar Administrativo	N.º 23 de 05-02-2019	1	Funcionario de carrera	No
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Informático	N.º 23 de 05-02-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria oposición para una plaza de Policía Local	N.º 23 de 05-02-2019	1	Funcionario de carrera	No
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Ingeniero Industrial	N.º 29 de 13-02-2019	0		Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición para veinticuatro plazas de Bombero	N.º 30 de 14-02-2019	24	Funcionario de carrera	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para treinta y cuatro plazas de Oficial	N.º 30 de 14-02-2019	34	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Jefe de Sección de Obras y Servicios	N.º 30 de 14-02-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Conductor	N.º 40 de 28-02-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de la Pista de Hielo	N.º 48 de 12-03-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de la Pista de Hielo	N.º 48 de 12-03-2019	1	Personal laboral	Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Binéfar	Convocatoria oposición para una plaza de Auxiliar Administrativo	N.º 49 de 13-03-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para tres plazas de Auxiliar Administrativo	N.º 51 de 15-03-2019	3	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Profesor/a para la Escuela Municipal de Música y Danza, especialidad Guitarra clásica	N.º 51 de 15-03-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Canfranc	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 52 de 18-03-2019	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario de Mantenimiento del Servicio de Deportes	N.º 54 de 20-03-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Lanaja	Convocatoria oposición para una plaza de Operario e Servicios Múltiples	N.º 56 de 22-03-2019	1	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar de Biblioteca	N.º 60 de 28-03-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Conserje de las Instalaciones Municipales del Ayuntamiento	N.º 60 de 28-03-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Coordinador del Área de Juventud	N.º 60 de 28-03-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Administración General	N.º 60 de 28-03-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para dieciséis plazas de Monitor Deportivo de la Escuela Polideportiva de Verano	N.º 62 de 01-04-2019	16	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Ingeniero Industrial	N.º 62 de 01-04-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Taquillero	N.º 64 de 03-04-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Oficial de Cementerio	N.º 69 de 10-04-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Maestro de Educación Infantil	N.º 70 de 11-04-2019	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Educación Infantil	N.º 70 de 11-04-2019	1	Personal laboral	No
Ayuntamiento de Binéfar	Convocatoria oposición para dos plazas de Policía Local	N.º 70 de 11-04-2019	2	Funcionario de carrera	No
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para una plaza de Socorrista	N.º 72 de 15-04-2019	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Lavandería de la Residencia Riosol	N.º 72 de 15-04-2019	0		Sí
Comarca de la Jacetania	Convocatoria concurso para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar de Servicios Sociales	N.º 72 de 15-04-2019	0		Sí



Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Comarca del Bajo Cinca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Educador Generalista	N.º 73 de 16-04-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Panticosa	Convocatoria concurso para tres plazas de Operario de Servicios Múltiples	N.º 74 de 17-04-2019	3	Personal laboral	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Medio de Gestión de Personal	N.º 74 de 17-04-2019	0		Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición libre de una plaza de Ordenanza	N.º 74 de 17-04-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición libre de una plaza de Ordenanza, reservada para personas con discapacidad	N.º 74 de 17-04-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario Conductor	N.º 77 de 25-04-2019	1	Personal laboral	Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Director Técnico de Centro de Servicios Sociales	N.º 77 de 25-04-2019	1	Personal laboral	Sí
Comarca del Cinca Medio	Convocatoria concurso-oposición para dos plazas de Peón Especialista	N.º 77 de 25-04-2019	2	Personal laboral	Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Profesor/a para la Escuela Municipal de Música y Danza, especialidad Violín	N.º 84 de 07-05-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una de bolsa de trabajo de Oficial de 2.ª Operario de Servicios Múltiples	N.º 85 de 08-05-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Responsable de Recursos Humanos	N.º 87 de 10-05-2019	1	Funcionario de carrera	Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Arquitecto	N.º 87 de 10-05-2019	1	Funcionario interino	Sí
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de empleo de Técnico de Gestión	N.º 87 de 10-05-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso para una plaza de Cocinero Instituto de Aínsa	N.º 88 de 13-05-2019	1	Personal laboral temporal	Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Auxiliar de Educación Infantil	N.º 89 de 14-05-2019	0		Sí
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar de Servicios Múltiples	N.º 89 de 14-05-2019	0		Sí
Entidad Local Menor de Escarrilla	Convocatoria concurso para una plaza de Monitor de Tiempo Libre (Ludoteca)	N.º 89 de 14-05-2019	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Torla-Ordessa	Convocatoria concurso para dos plazas de Operario de Mantenimiento de la Piscina de Torla-Ordessa	N.º 90 de 15-05-2019	2	Personal laboral temporal	No
Entidad Local Menor de Escarrilla	Convocatoria concurso para dos plazas de Auxiliar de Piscina	N.º 92 de 17-05-2019	1	Personal laboral temporal	No
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Técnico de Turismo	N.º 94 de 21-05-2019	0		Sí

Administración convocante	Convocatoria	BOP	N.º de plazas	Tipo de plazas(*)	Bolsa de trabajo
Ayuntamiento de Graus	Convocatoria concurso para una plaza de Diplomado de Enfermería	N.º 99 de 28-05-2019	1	Personal laboral	No
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardají	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	N.º 100 de 29-05-2019	1	Funcionario interino	No

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

(\*) Con el tipo de plaza se hace referencia a la clase de empleado público —funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral y personal laboral temporal— únicamente en aquellas convocatorias cuyo proceso selectivo lleva aparejado la adjudicación de alguna plaza.

**Tabla 2: Resumen, por clase de empleado público, de las convocatorias realizadas por las Administraciones Locales de la provincia en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Clase de empleado público	N.º convocatorias	N. plazas ofertadas
<b>Funcionario</b>	<b>57</b>	<b>126</b>
Funcionario de carrera	29	98
Funcionario interino	28	28
<b>Personal laboral</b>	<b>67</b>	<b>130</b>
Personal laboral indefinido	29	43
Personal laboral temporal	38	87

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 3: Tipología de los procesos selectivos convocados por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	Procesos convocados	Procesos con plaza	Procesos con bolsa de trabajo	Procesos sólo con plaza	Procesos sólo con bolsa de trabajo	Procesos con plaza y bolsa de trabajo
Diputación Provincial de Huesca	17	7	17	0	10	7
Ayuntamiento de Jasa	1	1	1	0	0	1
Ayuntamiento de Jaca	23	10	23	0	13	10
Comarca del Alto Gállego	2	1	2	0	1	1
Ayuntamiento de Huesca	8	4	6	2	4	2
Comarca de la Hoya de Huesca	3	1	2	1	2	0
Entidad Local Menor de Gavín	2	2	1	1	0	1
Entidad Local Menor de Escarrilla	6	6	0	6	0	0
Ayuntamiento de Monzón	24	11	21	3	13	8
Comarca de Monegros	1	0	1	0	1	0
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	4	4	3	1	0	3
Ayuntamiento de Sariñena	1	0	1	0	1	0
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	2	2	1	1	0	1
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	12	9	11	1	3	8
Comarca del Cinca Medio	15	12	12	3	3	9
Agrupación Secretarial de Sesa	1	0	1	0	1	0

Administración convocante	Procesos convocados	Procesos con plaza	Procesos con bolsa de trabajo	Procesos sólo con plaza	Procesos sólo con bolsa de trabajo	Procesos con plaza y bolsa de trabajo
Comarca de Sobrarbe	7	0	7	0	7	0
Ayuntamiento de Altorricón	4	1	4	0	3	1
Ayuntamiento de Binaced	2	1	1	1	1	0
Ayuntamiento de Panticosa	2	1	2	0	1	1
Ayuntamiento de Sabiñánigo	20	8	19	1	12	7
Comarca Alto Gállego	1	0	1	0	1	0
Ayuntamiento de Estadilla	1	1	0	1	0	0
Ayuntamiento de Benasque	2	2	1	1	0	1
Ayuntamiento de Barbastro	11	2	9	2	9	0
Ayuntamiento de Biescas	2	1	1	1	1	0
Ayuntamiento de Almodóvar	1	0	1	0	1	0
Ayuntamiento de Valle de Hecho	2	2	0	2	0	0
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	1	1	0	1	0	0
Ayuntamiento de Graus	5	4	1	4	1	0
Ayuntamiento de Fiscal	1	1	1	0	0	1
Ayuntamiento de Ansó	1	1	1	0	0	1
Ayuntamiento de Lanaja	3	3	1	2	0	1
Ayuntamiento de Binéfar	3	3	2	1	0	2
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	1	1	0	1	0	0
Ayuntamiento de Laspúña	1	1	0	1	0	0
Ayuntamiento de Canfranc	2	2	1	1	0	1
Comarca del Bajo Cinca	3	2	3	0	1	2
Ayuntamiento de Boltaña	1	0	1	0	1	0
Ayuntamiento de Torrente de Cinca	1	1	1	0	0	1
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	4	4	0	4	0	0
Ayuntamiento de Grañén	1	1	0	1	0	0
Ayuntamiento de Fraga	6	6	6	0	0	6
Ayuntamiento de Bailo	1	1	0	1	0	0
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	1	1	0	1	0	0
Comarca de la Jacetania	1	0	1	0	1	0
Ayuntamiento de Torla-Ordessa	1	1	0	1	0	0
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardají	1	1	0	1	0	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 4: Tipología de las plazas de los procesos selectivos convocados por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Diputación Provincial de Huesca	63	63	60	3	0	0	0
Ayuntamiento de Jasa	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Jaca	58	11	10	1	47	1	46
Comarca del Alto Gállego	1	0	0	0	1	0	1

Administración convocante	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Ayuntamiento de Huesca	10	10	10	0	0	0	0
Comarca de la Hoya de Huesca	6	0	0	0	6	6	0
Entidad Local Menor de Gavín	3	0	0	0	3	0	2
Entidad Local Menor de Escarrilla	7	0	0	0	7	0	7
Ayuntamiento de Monzón	11	8	4	4	3	1	2
Comarca de Monegros	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	4	0	0	0	4	1	3
Ayuntamiento de Sariñena	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	2	0	0	0	2	0	2
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	11	1	0	1	10	1	9
Comarca del Cinca Medio	17	2	0	2	15	14	0
Agrupación Secretarial de Sesa	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de Sobrarbe	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Altorricón	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Binaced	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Panticosa	3	0	0	0	3	3	0
Ayuntamiento de Sabiñánigo	8	8	4	4	0	0	0
Comarca Alto Gállego	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Estadilla	1	0	0	0	1	0	0
Ayuntamiento de Benasque	2	2	0	2	0	0	0
Ayuntamiento de Barbastro	3	3	2	1	0	0	0
Ayuntamiento de Biescas	1	0	0	0	1	1	0
Ayuntamiento de Almudévar	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Valle de Hecho	2	1	0	1	1	1	0
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Graus	4	1	0	1	3	1	2
Ayuntamiento de Fiscal	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Ansó	1	0	0	0	1	1	0
Ayuntamiento de Lanaja	4	0	0	0	4	1	3
Ayuntamiento de Binéfar	4	4	3	1	0	0	0
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Laspuña	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Canfranc	2	1	0	1	1	0	1
Comarca del Bajo Cinca	4	0	0	0	4	4	0
Ayuntamiento de Boltaña	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torrente de Cinca	1	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	4	1	1	0	3	2	1
Ayuntamiento de Grañén	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Fraga	6	4	4	0	2	2	0
Ayuntamiento de Baïlo	1	1	0	1	0	0	0
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	1	1	0	1	0	0	0
Comarca de la Jacetania	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torla-Ordessa	2	0	0	0	2	0	2

Administración convocante	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardáji	1	1	0	1	0	0	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 5: Tipología de los procesos selectivos convocados por las Administraciones Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Tipo de proceso Selectivo	N.º de procesos convocados	Sólo para plaza	Sólo para bolsa de trabajo	Para plaza y bolsa de trabajo
Oposición	36	8	17	11
Concurso-oposición	136	25	57	54
Concurso	44	15	18	11

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 6: Plazas convocadas para ser seleccionadas mediante el sistema de oposición por las Entidades Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	N.º de oposiciones	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Diputación Provincial de Huesca	9	27	27	26	1	0	0	0
Ayuntamiento de Jasa	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Jaca	11	0	0	0	0	0	0	0
Comarca del Alto Gállego	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Huesca	3	9	9	9	0	0	0	0
Comarca de la Hoya de Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Gavín	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Escarrilla	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Monzón	2	2	2	2	0	0	0	0
Comarca de Monegros	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sariñena	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca del Cinca Medio	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Sesa	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de Sobrarbe	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Altorción	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Binaced	0	0	0	0	0	0	0	0

Administración convocante	N.º de oposiciones	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Ayuntamiento de Panticosa	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sabiñánigo	1	1	1	1	0	0	0	0
Comarca Alto Gállego	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Estadilla	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Benasque	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Barbastro	1	2	2	2	0	0	0	0
Ayuntamiento de Biescas	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Almodévar	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Valle de Hecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Graus	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Fiscal	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Ansó	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Lanaja	1	1	0	0	0	1	1	0
Ayuntamiento de Binéfar	2	3	3	3	0	0	0	0
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Laspuña	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Canfranc	1	1	0	0	0	1	0	1
Comarca del Bajo Cinca	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Boltaña	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torrente de Cinca	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Grañén	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Fraga	4	4	4	4	0	0	0	0
Ayuntamiento de Bailo	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de la Jacetania	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torla-Ordesa	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardají	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 7: Plazas convocadas para ser seleccionadas mediante el sistema de concurso-oposición por las Entidades Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	N.º de Concursos-oposición	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Diputación Provincial de Huesca	8	36	36	34	2	0	0	0
Ayuntamiento de Jasa	1	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Jaca	12	58	11	10	1	47	1	46
Comarca del Alto Gállego	1	1	0	0	0	1	0	1

Administración convocante	N.º de Concursos-oposición	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Ayuntamiento de Huesca	5	1	1	1	0	0	0	0
Comarca de la Hoya de Huesca	3	6	0	0	0	6	6	0
Entidad Local Menor de Gavín	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Escarrilla	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Monzón	22	9	6	2	4	3	1	2
Comarca de Monegros	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	3	3	0	0	0	3	1	2
Ayuntamiento de Sariñena	1	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	2	2	0	0	0	2	1	1
Comarca del Cinca Medio	13	17	2	0	2	15	14	0
Agrupación Secretarial de Sesa	1	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de Sobrarbe	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Altorricón	1	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Binaced	2	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Panticosa	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sabiñánigo	19	7	7	3	4	0	0	0
Comarca Alto Gállego	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Estadilla	1	1	0	0	0	1	0	0
Ayuntamiento de Benasque	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Barbastro	9	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Biescas	2	1	0	0	0	1	1	0
Ayuntamiento de Almudévar	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Valle de Hecho	2	2	1	0	1	1	1	0
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Graus	4	3	1	0	1	2	0	2
Ayuntamiento de Fiscal	1	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Ansó	1	1	0	0	0	1	1	0
Ayuntamiento de Lanaja	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Binéfar	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Laspuña	1	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Canfranc	1	1	1	0	1	0	0	0
Comarca del Bajo Cinca	2	4	0	0	0	4	4	0
Ayuntamiento de Boltaña	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torrente de Cinca	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	4	4	1	1	0	3	2	1
Ayuntamiento de Grañén	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Fraga	2	2	0	0	0	2	2	0

Administración convocante	N.º de Concursos-oposición	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Ayuntamiento de Bailo	1	1	1	0	1	0	0	0
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	1	1	1	0	1	0	0	0
Comarca de la Jacetania	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torla-Ordessa	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardají	1	1	1	0	1	0	0	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 8: Plazas convocadas para ser seleccionadas mediante el sistema de concurso por las Entidades Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	N.º de concursos	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Diputación Provincial de Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Jasa	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Jaca	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca del Alto Gállego	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de la Hoya de Huesca	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Gavín	2	3	0	0	0	3	0	2
Entidad Local Menor de Escarrilla	6	7	0	0	0	7	0	7
Ayuntamiento de Monzón	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de Monegros	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	1	1	0	0	0	1	0	1
Ayuntamiento de Sariñena	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	2	2	0	0	0	2	0	2
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	10	9	1	0	1	8	0	8
Comarca del Cinca Medio	2	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Sesa	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de Sobrarbe	7	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Altorricón	3	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Binaced	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Panticosa	1	3	0	0	0	3	3	0
Ayuntamiento de Sabiñánigo	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca Alto Gállego	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Estadilla	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Benasque	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Barbastro	1	1	1	0	1	0	0	0
Ayuntamiento de Biescas	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Almudévar	0	0	0	0	0	0	0	0



Administración convocante	N.º de concursos	Plazas convocadas	Plazas de funcionario	Plazas de funcionario de carrera	Plazas de funcionario interino	Plazas de personal laboral	Plazas de personal laboral indefinido	Personal laboral temporal
Ayuntamiento de Valle de Hecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Graus	1	1	0	0	0	1	1	0
Ayuntamiento de Fiscal	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Ansó	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Lanaja	2	3	0	0	0	3	0	3
Ayuntamiento de Binéfar	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Laspuña	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Canfranc	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca del Bajo Cinca	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Boltaña	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torrente de Cinca	1	1	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Grañén	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Fraga	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Bailo	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	0	0	0	0	0	0	0	0
Comarca de la Jacetania	1	0	0	0	0	0	0	0
Ayuntamiento de Torla-Ordesa	1	2	0	0	0	2	0	2
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardaji	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 9: Bolsas de trabajo convocadas por las Entidades Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019 y sistema de selección**

Administración convocante	Bolsas de trabajo convocadas	Convocadas por concurso	Convocadas por Concurso-oposición	Convocadas por oposición
Diputación Provincial de Huesca	17	0	8	9
Ayuntamiento de Jasa	1	0	1	0
Ayuntamiento de Jaca	23	0	12	11
Comarca del Alto Gállego	2	1	1	0
Ayuntamiento de Huesca	6	0	5	1
Comarca de la Hoya de Huesca	2	0	2	0
Entidad Local Menor de Gavín	1	1	0	0
Entidad Local Menor de Escarrilla	0	0	0	0
Ayuntamiento de Monzón	21	0	21	0
Comarca de Monegros	1	0	1	0
Ayuntamiento de Sallent de Gállego	3	0	3	0
Ayuntamiento de Sariñena	1	0	1	0
Entidad Local Menor de Tramacastilla de Tena	1	1	0	0
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	11	9	2	0

Administración convocante	Bolsas de trabajo convocadas	Convocadas por concurso	Convocadas por Concurso-oposición	Convocadas por oposición
Comarca del Cinca Medio	12	2	10	0
Agrupación Secretarial de Sesa	1	0	1	0
Comarca de Sobrarbe	7	7	0	0
Ayuntamiento de Altorricón	4	3	1	0
Ayuntamiento de Binaced	1	0	1	0
Ayuntamiento de Panticosa	2	1	1	0
Ayuntamiento de Sabiñánigo	19	0	19	0
Comarca Alto Gállego	1	0	1	0
Ayuntamiento de Estadilla	0	0	0	0
Ayuntamiento de Benasque	1	1	0	0
Ayuntamiento de Barbastro	9	0	9	0
Ayuntamiento de Biescas	1	0	1	0
Ayuntamiento de Almodóvar	1	0	1	0
Ayuntamiento de Valle de Hecho	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Isábena, Beranuy y Torre la Ribera	0	0	0	0
Ayuntamiento de Graus	1	0	1	0
Ayuntamiento de Fiscal	1	0	1	0
Ayuntamiento de Ansó	1	0	1	0
Ayuntamiento de Lanaja	1	0	0	1
Ayuntamiento de Binéfar	2	0	1	1
Ayuntamiento de Peralta de Alcofea	0	0	0	0
Ayuntamiento de Laspuña	0	0	0	0
Ayuntamiento de Canfranc	1	0	1	0
Comarca del Bajo Cinca	3	0	2	1
Ayuntamiento de Boltaña	1	1	0	0
Ayuntamiento de Torrente de Cinca	1	1	0	0
Ayuntamiento de Alcolea de Cinca	0	0	0	0
Ayuntamiento de Grañén	0	0	0	0
Ayuntamiento de Fraga	6	0	2	4
Ayuntamiento de Bailo	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de la Puebla de Castro, Secastilla y Olvena	0	0	0	0
Comarca de la Jacetania	1	1	0	0
Ayuntamiento de Torla-Ordessa	0	0	0	0
Agrupación Secretarial de Campo, Valle de Lierp y Valle de Bardaji	0	0	0	0

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive.

**Tabla 10: Aspirantes que han solicitado participar en procesos selectivos convocados por las Entidades Locales de la provincia de Huesca en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019**

Administración convocante	Convocatoria	N.º de Aspirantes
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial Conductor	18
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una Bolsa de Trabajo de Técnico Superior en Secretaría	36

Administración convocante	Convocatoria	N.º de Aspirantes
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Oficial de Albañilería	13
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para quince plazas de Monitores Deportivos de la Escuela Polideportiva de Verano	22
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de Mantenimiento del Palacio	20
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria unitaria concurso-oposición para la creación de bolsas de trabajo de Operario Especialista	659
Comarca de Monegros	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Educador/a de Escuela Infantil	149
Ayuntamiento de Altorricón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Educación Infantil	9
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico de Administración General	27
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Técnico de Recursos Humanos	11
Ayuntamiento de Panticosa	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Monitor Deportivo y Control de Accesos en las instalaciones deportivas	6
Ayuntamiento de Estadilla	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Limpiador/a de Dependencias Municipales	4
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Medio de Artes Plásticas	75
Ayuntamiento de Barbastro	Convocatoria oposición para dos plazas de Policía Local	57
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Arquitecto	55
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para cuatro plazas de Auxiliar Administrativo	330
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Letrado	36
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria de oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Administrativo	795
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria de oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Administrativo	701
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria oposición para una plaza de Policía Local	43
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico en Calidad Ambiental	39
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico en Servicios Medio Ambientales	33
Ayuntamiento de Graus	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Secretario-Interventor	7
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria oposición para dos plazas de Bombero	134
Comarca del Bajo Cinca	Convocatoria concurso-oposición para dos plazas de Peón de Residuos	18
Comarca del Bajo Cinca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Conductor de Residuos	10
Ayuntamiento de Aínsa-Sobrarbe	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Limpiador de Dependencias Municipales	22
Ayuntamiento de Huesca	Convocatoria oposición para tres plazas de Auxiliar Administrativo	850
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Limpiador/a	14
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Informático	14
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria oposición para una plaza de Policía Local	38
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Ingeniero Industrial	23
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria oposición para veinticuatro plazas de Bombero	865
Diputación Provincial de Huesca	Convocatoria concurso-oposición para treinta y cuatro plazas de Oficial	210
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de la Pista de Hielo	11
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Operario de la Pista de Hielo	14
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para tres plazas de Auxiliar Administrativo	297
Ayuntamiento de Monzón	Convocatoria concurso-oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Operario de Mantenimiento del Servicio de Deportes	14
Ayuntamiento de Lanaja	Convocatoria oposición para una plaza de Operario e Servicios Múltiples	26
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria concurso-oposición para una plaza de Ingeniero Industrial	9

Administración convocante	Convocatoria	N.º de Aspirantes
Comarca del Bajo Cinca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Educador Generalista	22
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Técnico Auxiliar de Educación Infantil	37
Ayuntamiento de Jaca	Convocatoria oposición para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar Técnico de Turismo	21

Tabla de elaboración propia. Fuente: *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca*, números publicados entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2019, ambos inclusive. Tan solo se recogen en la tabla los aspirantes de aquellos procesos selectivos cuyas listas de personas admitidas y no admitidas se han publicado en alguno de los números del *Boletín Oficial de la Provincia de Huesca* del periodo indicado, por lo que representan una muestra. Las modificaciones que la inmensa mayoría de la Entidades Locales están realizando en sus portales de transparencia con motivo de la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y de la LOPD, dificulta la búsqueda de información anterior a estas modificaciones, que en muchos casos ya no existe, al menos, accesible al público. Es por esta razón por la que se ha usado como fuente únicamente el BOPH.