

BOP

Córdoba

Año CLXXXVII

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Delegación Territorial de Córdoba

Convenio Colectivo por el que se regulan las Relaciones Laborales entre el Ayuntamiento de Pedroche y el personal laboral a su servicio, con vigencia desde el día 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2023

p. 3700

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Aprobación de la modificación del Plan contra el Despoblamiento y Mejora de Caminos Provinciales 2021

p. 3711

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Aprobación inicial expediente de Modificación de Crédito nº 08/2022, de Suplemento de Créditos, financiados con Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales, para el ejercicio 2022

p. 3711

Aprobación inicial expediente de Modificación de Crédito nº 10/2022, de Transferencia de Crédito, para el ejercicio 2022

p. 3712

Ayuntamiento de Benamejí

Aprobación definitiva Ordenanzas Fiscales de esta Corporación

p. 3712

Ayuntamiento de La Carlota

Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, a consecuencia del Proceso de Estabilización de Empleo Público no fijo de carácter estructural existente en esta Corporación

p. 3715

Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Información pública Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021

p. 3739

Ayuntamiento de Moriles

Aprobación definitiva del Presupuesto General, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal para el ejercicio económico 2022

p. 3739

Ayuntamiento de Palma del Río

Aprobación inicial de las Bases reguladoras para la Concesión de Subvenciones destinadas a incentivar la Creación de Empresas y Empleo estable en este término municipal

p. 3740

Aprobación inicial de las Bases reguladoras para la Concesión de Ayudas destinadas a Empresas y Autónomos para el Arrendamiento de Locales Comerciales en este municipio

p. 3740

Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Información pública Cuenta General de esta Corporación y de sus Organismos Autónomos correspondiente al ejercicio 2021

p. 3740

Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Aprobación definitiva expediente 5/2022 de Modificación Presupuestaria, de Suplemento de Créditos, financiados con el Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales

p. 3740

Mancomunidad de Municipios Zona Noroeste Valle de los Pedroches. Los Blázquez (Córdoba)

Aprobación definitiva del Presupuesto General correspondiente al ejercicio 2022

p. 3741

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades****Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 1.833/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0071/2022

Código de Convenio: 14103782012022

Visto el Texto del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Pedroche y el personal laboral a su servicio", suscrito el día 8 de abril de 2022 por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020 de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 20 de mayo de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, María del Carmen Martínez Garvín Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades Delegación Territorial en Córdoba, María del Carmen Martínez Garvín.

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE PEDROCHE Y EL PERSONAL A SU SERVICIO.

Capítulo I**Disposiciones generales****Artículo 1. Base Jurídica y Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el acuerdo libremente expresado entre el Ayuntamiento de Pedroche y la representación de los trabajadores, según regula el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Esta-

tuto de los Trabajadores, así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones laborales entre dicho Ayuntamiento y el Personal Laboral a su servicio

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal. Asimismo, regula las condiciones laborales y sociales de todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo.

Artículo 2. Ámbito de Personal.

Afecta el presente documento al personal al servicio del Ayuntamiento de Pedroche con contratación en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

-Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del sector público que se regirán por sus normas específicas.

-El personal contratado en virtud de programas específicos de política de empleo o inserción social que pueda concertar el Ayuntamiento.

Artículo 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una vigencia temporal desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023. Transcurrida esta fecha será prorrogado anualmente, al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

No obstante, denunciado este Convenio y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad de su articulado.

Artículo 4. Vinculación, derecho supletorio, condiciones más beneficiosas.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones y contenidos del presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del Derecho "in dubio pro operario".

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación (salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente).

Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Artículo 5. Incremento y Revisión.

Con carácter anual, se fijarán las retribuciones anuales así como la actualización de las ayudas económicas reconocidas en es-

te Convenio. Preferentemente antes de finalizar el mes de diciembre, se negociarán y pactarán, a través de la Mesa de Negociación, conforme a la legislación vigente, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día uno de enero de cada año natural, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados/as del Ayuntamiento de Pedroche

Artículo 6. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por un miembro de la parte social y un miembro por parte de la empresa.

Asimismo, podrán incorporarse a la Comisión Paritaria Mixta, con voz pero sin voto, los asesores que cada parte vea conveniente.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta serán las siguientes:

1. Vigilancia del fiel cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación del Convenio.
3. La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado.

Las competencias de la Comisión Paritaria Mixta, a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

Hasta dos días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Empresa podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime conveniente mediante escrito en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente de la Comisión, los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de los sindicatos firmantes o de la Empresa, dentro de los diez días naturales siguientes a la petición efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Artículo 7. Principio de Igualdad

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objeto de conseguir la efectividad del principio Constitucional de igualdad.

En el desarrollo de las convocatorias de la OEP de aquellas plazas correspondientes a Servicios Municipales donde exista manifiesta desigualdad de género, la Corporación siempre que sea posible procurará que los Tribunales tengan una composición de género paritaria.

Artículo 8. No discriminación por motivos de identidad de género

Todo trabajador/a del Ayuntamiento de Pedroche tendrá derecho a la autodeterminación de género pudiendo esta ser una identidad de género distinta de la asignada al nacer. Se estará a lo dispuesto en el marco normativo que garantiza los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y a sus familiares.

*Identidad de género:

A los efectos del presente artículo, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual tal y como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, e incluye la vivencia personal del cuerpo. Puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Todo trabajador/a del Ayuntamiento de Pedroche tendrá derecho a que se use en su centro de trabajo un lenguaje inclusivo, no sexista, no discriminatorio y al reconocimiento de su identidad de género, libremente determinada. Al desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, libremente determinada. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que lo acreditan en su centro de trabajo, como pueden ser placas identificativas o vestuario.

El Ayuntamiento de Pedroche, facilitará al personal a su servicio que se identifique con el colectivo LGTBI, los medios necesarios para que puedan de forma natural, ejercer su derecho a mostrar libremente su identidad de género.

Artículo 9. Acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni se tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo.

Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre la persona en el lugar de trabajo.

Siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al mismo.
- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se garantizará a los/as trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas, el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso sexual entre compañeros será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador/a pueda emprender.

Artículo 10. Protección de datos.

El tratamiento de la información facilitada por el personal al servicio de la Corporación estará sometido a los principios y garantías previstas en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Capítulo II

De las relaciones de trabajo

Artículo 11. Modalidad y Conocimiento de Contratación.

Los contratos de trabajo, cuyo modelo será el que para cada supuesto fijen las disposiciones legales, y sea cual sea su modalidad, se efectuarán siempre por escrito.

La empresa queda obligada en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal en régimen laboral, a remitir copia básica de la misma a los representantes de los trabajadores quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Asimismo, la empresa vendrá obligada a entregar al empleado en el plazo máximo de siete días, desde su incorporación al trabajo, copia del contrato, así como del parte de alta en la Seguridad Social.

Artículo 12. Trabajadores con discapacidad.

1. En cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente, el Ayuntamiento, en su Oferta de Empleo Público anual reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la plantilla del Ayuntamiento.

La reserva del mínimo del cinco por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. La Corporación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Artículo 13. Relación de Puestos de Trabajo y Clasificación profesional.

Las partes se comprometen a elaborar la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos de personal, de acuerdo con la clasificación profesional siguiente:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Hasta tanto se apruebe la relación de puestos de trabajo, la clasificación profesional actual en el momento de firmar el convenio seguirá vigente.

Artículo 14. Período de Prueba.

La duración del periodo de prueba será de tres meses para los trabajadores comprendidos en los grupo de Titulado Superiores y Medios (Grupos A1, A2 y B), de un mes para los contratos comprendidos en los niveles de Personal cualificado (Grupos C1 y C2), y de quince días para los trabajadores incluidos en el nivel de Personal no cualificado.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba.

Al empleado/a se le computará a efectos de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo o relación jurídica-laboral.

Artículo 15. Situaciones laborales.

Las situaciones en que pueda hallarse el personal al servicio de este Ayuntamiento, serán las siguientes:

a) Servicio activo.

b) Excedencia: Voluntaria, Por cuidado de familiares, Forzosa y por Incompatibilidad.

1. Servicio activo:

Los empleados se hallan en situación de servicio activo cuando ocupan una plaza correspondiente a las relaciones de puestos de trabajo y el consiguiente desempeño de la función que conlleva.

Los empleados públicos en situación de servicio activo, tienen todos los derechos, prerrogativas, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

2. Excedencias:

-Voluntaria:

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

4. Las peticiones de excedencias serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes.

5. El personal excedente no devengará retribuciones, y no tendrá derecho a la reserva de su plaza, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Corporación. No será computable el tiempo permanecido en tal situación a ningún efecto.

-Por cuidado de familiares:

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

En todos los supuestos de excedencia por cuidados de familiares se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo, que esta situación sea computada a efectos de antigüedad, además el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación; también podrá participar en los procedimientos de promoción que se cele-

bren durante el período en que se encuentre en excedencia.

-Forzosa:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 16. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Pedroche que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier enfermedad o accidente, común o laboral, se establecerá un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100% de todas sus retribuciones fijas.

Artículo 17. Cese del Trabajador.

Cuando un trabajador cese en la empresa por iniciativa propia, deberá comunicarlo obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha que haya de producirse el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso se le detraerá, en su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retraso habidos.

Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 18. Organización y racionalización del trabajo.

1. Organización: La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio; resolviéndose las discrepancias por la autoridad laboral, en los casos que corresponda, todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente.

2. Racionalización: La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir esta empresa, teniendo entre otras, las siguientes finalidades:

- a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- d) La valoración de los puestos.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

3. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones.
- f) Traslado del Centro de trabajo.
- g) Sistema de remuneración.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión del servicio municipal prestado por la empresa, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta a los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un nuevo periodo de 10 días, las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por la Mesa General de Negociación y, con posterioridad, por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

Artículo 19. Modificación de los sistemas de Producción.

Siempre que por parte del Ayuntamiento se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón de incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria por otra más sofisticada de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones o Departamentos en los que con anterioridad no los hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores, desde el mismo momento en que sea incluido el Orden del Día la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a efectos de que se pueda emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrá de establecerse de acuerdo con los imperativos de Justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción a que el empleado tiene derecho, corriendo los gastos a cuenta del Ayuntamiento.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta de la Empresa, previa negociación entre ésta y los representantes de los trabajadores. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizaran fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad distinta al centro de trabajo, el Ayuntamiento abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento que se originen.

Artículo 20. Formación Profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleadas públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos de-

be realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones sindicales u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la Corporación y la representación unitaria o sindical del personal.

El Ayuntamiento podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

Artículo 21. Reconversión de puesto de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, el Ayuntamiento de Pedroche proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de forma tal que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

El personal que acuda al correspondiente cursillo de adaptación impartido fuera del término municipal de Pedroche tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de desplazamientos que pudieran producirse.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

En el supuesto de que esta reconversión implique un cambio de categoría y haya una merma de las retribuciones del empleado reconvertido, el Ayuntamiento garantizará como mínimo las retribuciones que éste viniera percibiendo.

Artículo 22. Movilidad Funcional.

1. Siempre que el personal al servicio del Ayuntamiento tuviese que desempeñar, con carácter excepcional y por necesidades del servicio, funciones de distinta categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de

comunicarse obligatoriamente por escrito, tanto al trabajador afectado, como a los representantes de los trabajadores, al menos con cinco días de antelación a aquel en que empieza a desempeñarse estos trabajos, salvo que por motivos de urgencia no fuera posible la comunicación previa.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal laboral, especialmente en todo lo referente a la consolidación de retribuciones y promoción profesional, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a 90 días dentro del año natural, bien sea de manera continua o alterna, sin que en ningún momento sufran mermas las retribuciones por el desempeño de estas funciones ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral.

El personal a cargo del Ayuntamiento de Pedroche podrá realizar trabajos del subgrupo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días alternos o consecutivos en un año natural.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al subgrupo desempeñado circunstancialmente, debiendo el Ayuntamiento, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labores de superior categoría, serán las que en cómputo mensual bruto, corresponda a la categoría del puesto de trabajo de que se trate.

Si durante el tiempo que el empleado estuviese realizando un trabajo de superior categoría, sufriese un accidente laboral, durante la baja percibiría las retribuciones que devengase la categoría superior.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral ordinaria de todo el personal será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2. Con carácter anual, antes del 30 de noviembre, en el ámbito de la Mesa de Negociación, se procederá a elaborar el Calendario Laboral, al que asimismo se le unirá como anexo, una vez elaborado, el Plan de Vacaciones, manteniéndose un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

A efectos de negociar y establecer el calendario laboral anual, se tendrá en cuenta lo siguiente:

-Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos.

-En el caso de que la jornada diaria exceda de seis horas, el personal disfrutará de un descanso durante su jornada de treinta minutos para desayuno, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Aquellos empleados cuya jornada de trabajo sea de al menos cinco horas, tendrán derecho a quince minutos de pausa laboral. En todo caso, la pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

-Durante el periodo estival comprendido entre el 01 de junio y el 30 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora para los trabajadores a tiempo completo. Dicha reducción horaria será negociada con los representantes de los trabajadores.

3. Jornada de especial dedicación: Podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial, que será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condi-

ciones para aplicar las jornadas establecidas.

4. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio:

Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, el ayuntamiento, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

Así mismo se procederá del modo establecido cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria.

Artículo 25. Teletrabajo.

1. Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo tiene como finalidad conseguir una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento; sin que se menoscabe la eficacia en la prestación de los servicios, y contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como facilitar el acceso al empleo a personas con determinadas patologías de salud o que han sido víctimas de violencia de género.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, re-

cogidos en la norma que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

3. Podrán solicitarlo aquellos empleados que estén en situación de servicio activo y desempeñen un puesto susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo.

Por tanto, quedarán exceptuados aquellas solicitudes de empleados que presten servicios en puestos tales como:

-Puestos de atención e información a la ciudadanía.

-Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

-Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección y coordinación.

4. Cuando no fuera posible autorizar dicha modalidad de trabajo a todas las personas solicitantes, primero se intentará establecer sistemas de rotación de acuerdo entre el personal afectado y la Administración. Cuando ello no se factible, se valorarán preferentemente las siguientes circunstancias:

-Tener un grado de discapacidad superior al 33%.

-Tener determinada patología médica susceptible de mejorar sin movilidad del domicilio.

-Funcionarias víctimas de violencia de género.

-Necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

Artículo 27. Flexibilidad horaria.

-Por motivos personales, y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

-Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no existirá flexibilidad horaria.

Asimismo y excepcionalmente se podrán autorizar con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El empleado público que disfrute esta flexibilización deberá comunicar la finalización de la concreta causa motivadora de la concesión de esta flexibilidad horaria, con el fin de que el órgano competente para su concesión, la deje sin efectos. En cualquier caso, la finalización de dicha causa comportará automáticamente

el cese en el disfrute de la flexibilización.

La recuperación del horario podrá realizarse de lunes a viernes, ininterrumpidamente hasta las 18,00 horas.

Las solicitudes de flexibilidad horaria en razón a alguna de las circunstancias expresadas anteriormente que sean formuladas por el personal que no disfrute del horario flexible así como las del personal con jornada u horarios especiales, serán atendidas en función de las características del servicio y de las posibilidades de su organización.

Artículo 28. Horario de trabajo.

Los diversos colectivos afectados por el presente Acuerdo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado.

Los cuadrantes en los que figuren los horarios, turnos de trabajo y distribución de jornada se negociarán con los representantes de los trabajadores habiendo de estar aprobados y ratificados como máximo el día 15 de enero del ejercicio al que corresponda.

Artículo 29. Control de la jornada.

Cada empleado deberá registrar en la máquina biométrica de control de presencia, software habilitado, aplicación, programa informático u hoja de registro la entrada y salida de su puesto de trabajo, así como el tiempo de descanso, quedando registrada la jornada laboral efectiva, así como las posibles horas extraordinarias.

Capítulo IV

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 30. Permisos y licencias por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El régimen de permisos y licencias derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral según las diversas causas será, como mínimo, el siguiente:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, tres días hábiles cuando el hecho causante se produzca en un radio de 30 km. de la localidad de residencia y cinco días hábiles si cualquiera de los sucesos ocurrieran fuera de los 30 km de la localidad.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos, y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente del período de vacaciones anuales, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

En cualquiera de los casos contemplados en el primer párrafo de este apartado, cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en un radio de 30 km. de la localidad de residencia y cuatro días hábiles si cualquiera de los sucesos ocurrieran fuera de los 30 km de la localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

b) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal 20 horas mensuales que no podrán ser acumuladas.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o

guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que acredite que se encuentra en situación de dependencia, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

f) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

g) Por asuntos particulares, seis días hábiles por año completo de servicio o los días que correspondan proporcionalmente si no se ha completado el año de servicio activo.

Además de los días de libre disposición, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

j) Por matrimonio civil, religioso, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, quince días hábiles.

k) Por traslado de domicilio: sin cambio de localidad de residencia se concederá un permiso de un día hábil, que será de dos días hábiles si el traslado tuviera lugar a otra localidad, y de tres días hábiles si supusiera cambio de provincia.

l) Por razones de enfermedad, el/la trabajador/a que precise de asistencia a Consultorio de medicina general o de especialidad, siempre que sea del Servicio Público de Salud, así como para acompañar a consultas médicas a hijos menores de 16 años y a familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad acreditada superior al 33%, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribuciones alguna, debiendo el trabajador presentar el justificante correspondiente.

m) En los supuestos de matrimonio, nacimiento de hija/o, o fallecimiento de familiar de primer o segundo grado, los días de descanso serán los primeros días laborables tras el hecho causante.

n) Si en el año natural coincidiera que hay varios festivos que caigan en Sábado, el personal al servicio del Ayuntamiento de Pedroche recuperará hasta un máximo de 2 días festivos, asimismo si alguno de los festivos nombrados en este Convenio coincidiera con un día de descanso del trabajador/a, dicho día sería trasladado a otra fecha elegida por el trabajador/a dentro del año natural en curso y nunca pudiendo añadirlo a las vacaciones.

En todos los casos previstos en los artículos anteriores, el tiempo transcurrido se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso.

Todas las referencias hechas a los derechos de las y los cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en Registro Público de Parejas de Hecho.

Asimismo, las referencias hechas a los derechos de las hijas/os en materia de disfrute de permisos y licencias, se extienden también a los hijos/as de la o el cónyuge o pareja de hecho de la persona solicitante, siempre que en este caso se acredite la convivencia mediante la aportación de certificado de empadronamiento.

La concesión de los permisos corresponde a la Alcaldía, y estará subordinada a las necesidades del servicio.

Salvo el permiso de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, no será posible compatibilizarse más de un permiso o licencia. La concedida con posterioridad anulará a la que se viene disfrutando con anterioridad cuando ésta agotara el plazo para el que fue concedida.

La petición de todas las licencias y permisos deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando en todo caso documentación fehaciente que fundamente la petición, salvo en los casos en que los hechos causantes sobrevengan y no sea posible su solicitud anticipada.

Artículo 31. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte del Ayuntamiento y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se ha creado una nueva prestación denominada "prestación por nacimiento y cuidado del menor" que sustituye y engloba las prestaciones de maternidad y paternidad. También se crea una nueva prestación que sustituye a la Lactancia que se denomina "corresponsabilidad en el cuidado del lactante".

Artículo 32. Prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Duración total para cada progenitor de 16 semanas, ampliable según supuestos:

-Ampliación a 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

-Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de hijo/a con discapacidad en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

-Ampliación por parto prematuro y hospitalización del menor a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas.

La duración total se disfrutará del siguiente modo:

-Parte obligatoria: 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa inmediatamente posteriores al parto, a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

-Parte voluntaria: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a o dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

En caso de adopción internacional se tendrá derecho a un permiso de hasta 2 meses con retribuciones básicas a cargo de la empresa. Pudiéndose iniciar el permiso de adopción, guarda o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

Artículo 33. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 34. Vacaciones.

1. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el Plan Anual de Vacaciones y Sustituciones, que deberá estar terminado antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con anterioridad.

2. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles o 30 naturales por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente, si bien preferentemente deberá concentrarse en los meses estivales (1 de junio a 31 de septiembre). Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos periodos, a petición del trabajador/a, de 15 días hábiles consecutivos o periodos de hasta 5 días hábiles seguidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

4. Las vacaciones serán retribuidas con todos los conceptos salariales de carácter mensual.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, ni su finalización coincidirá con un día de descanso, iniciándose el trabajo en el primer día laborable.

5. Aquellos/as trabajadores/as que, teniéndolas solicitadas y que por necesidades de servicio no pudieran disfrutar al menos quince días en este periodo estival, se le garantizarán otros siete días más de vacaciones fuera de éste periodo.

6. Siempre que no se produzca un preaviso por la Dirección con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del empleado o empleada y, en todo caso, al disfrute de los días en los que efectivamente se haya visto afectado, con un incremento de siete días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador o trabajadora, debiéndose justificar sobradamente la necesidad de fuerza mayor que ocasione el cambio en la fecha de las vacaciones.

7. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando un trabajador o trabajadora se jubile, independientemente de la fecha en que lo haga, dentro del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales.

En cumplimiento de lo establecido en el párrafo primero del presente artículo, la empresa contratará a una persona con la antelación suficiente para que quede cubierto el servicio.

Capítulo VII Derechos sindicales

Artículo 35. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los/as empleados/as corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 36. Garantías Sindicales.

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

-Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario debiendo ser escuchada obligatoriamente la Organización Sindical a que pertenezca, siempre que dicho Órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación, todo ello sin perjuicio de la audiencia a que el interesado pudiera tener derecho, así como de las competencias propias de los Órganos de Representación Unitaria.

-El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

-Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el nor-

mal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

-No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su formación, promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

-No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado esté motivado por razones del servicio.

-Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

-Disponer de un crédito de horas retribuidas mensuales de 20 horas.

Artículo 37. Funciones.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1. Plantear y negociar cuando legalmente así corresponda, en los diversos órganos de la dirección del centro, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de salud laboral, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.

2. Respetar lo pactado con la Corporación, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.

3. Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

4. Notificar a la dirección del centro de trabajo cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

5. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 38. Competencias.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados públicos del centro.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias mínimas:

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de esta empresa.

b) Tener derecho, en los términos establecidos por las disposiciones vigentes, a negociar las condiciones, métodos de trabajo y organización del mismo.

En todo lo no previsto en este capítulo se estará a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

Capítulo VIII

Salud, seguridad y condiciones de trabajo

Artículo 39. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza-

rá la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 40. Obligaciones y Derecho de los Trabajadores.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre seguridad e higiene les sean facilitadas por la empresa o por instituciones del plan nacional; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencia que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo; cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias a sus compañeros de trabajo; someterse a las recomendaciones médico-preceptivas y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes así como cualquier otra obligación que le señale la ordenanza.

Artículo 41. Revisión médica.

Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará a través del Servicio de Prevención ajeno que tenga concertado el Ayuntamiento.

Las revisiones médicas serán voluntarias, dejando constancia por escrito de la renuncia, salvo en aquellas categorías que por acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, se requiera que el reconocimiento sea obligatorio.

Dicha revisión se efectuará en tiempo de trabajo. En caso de que dicha revisión coincidiese con el descanso del trabajador, habrá que compensarle con un descanso igual en tiempo al empleado en dicha revisión.

Artículo 42. Ropa de Trabajo.

El Ayuntamiento facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado, guantes, mascarillas, etc... homologados que sean necesarios. El trabajador tendrá la obligación de entregar la prenda gastada o deteriorada para sustituirlas por prendas nuevas. El Delegado de Prevención, según corresponda, participará en la fijación de modelos y tipos de prendas. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 43. Cursos de Prevención de Riesgos.

Se procederá a la celebración de un curso en materia de Prevención de Riesgos Laborales para quienes hubieren asumido las respectivas responsabilidades, así como los trabajadores que por su puesto de trabajo conlleven un riesgo añadido.

Asimismo, la empresa autorizará la asistencia a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por entidad externa, a los empleados que hubieren asumido responsabilidad sobre la materia, al objeto de progresar en su capacitación para el correcto desarrollo de las responsabilidades a sumidas.

Capítulo IX

Régimen económico

Artículo 44. Estructura salarial.

La definición y estructura de las retribuciones a percibir por el personal afectado por el presente Convenio será la siguiente:

1. Retribuciones Básicas:

Salario / Sueldo.

Trienios Antigüedad.

Pagas Extraordinarias.

2. Retribuciones Complementarias:

Complemento de Productividad.

Servicios Extraordinarios, Sábados, domingos y festivos.

3. Conceptos Compensatorios:

Indemnización por razón de servicio.

Indemnización por desplazamiento.

Indemnización por transporte.

Artículo 45. Sueldo o Salario Base.

1. El sueldo o salario base es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores del Ayuntamiento de Pedroche acogidos al presente Convenio.

Artículo 46. Trienios o Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad económica fija para las diferentes categorías profesionales, por cada tres años de servicios continuados o alternos, reconocidos en el Ayuntamiento de Pedroche.

1. Al personal se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en el Ayuntamiento de Pedroche.

2. El valor del trienio será el mismo independientemente de la categoría profesional que se tenga y será de 33 euros el trienio.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 47. Pagas Extraordinarias.

El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad íntegra, es decir, igual a la suma de la cuantía del sueldo/salario base, trienios/antigüedad y retribuciones complementarias, y se abonarán en los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

El personal que cese al servicio de esta Corporación antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente.

Artículo 48. Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos.

La actividad laboral en estos días deberá estar suficientemente justificada por parte del Ayuntamiento y se entenderá como algo excepcional.

El/la trabajador/a que tenga que desarrollar su labor en cualquier Sábado, Domingo o Festivo del año tendrá una compensación económica de 30 euros por cada uno de estos días trabajados.

Los días 8 de septiembre, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero tendrán especial consideración y compensación. En estos días la compensación será elegida por el trabajador entre percibir la cantidad de 50 euros o el disfrute de dos días de descanso.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

La prestación de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de los supuestos de catástrofe.

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse por situaciones imprevisibles, no podrán superar ochenta al año, y habrá de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1. Solamente podrán realizarse y en su caso compensarse en descansos, o económicamente, servicios extraordinarios u horas extraordinarias fuera de jornada habitual cuando haya sido autorizados previamente por escrito, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados.

2. Los servicios extraordinarios u horas extraordinarias, en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

3. La compensación por servicios extraordinarios u horas extraordinarias, ya sea económica o en descanso, será a razón del doble del tiempo trabajado, considerándose una hora completa lo trabajado por un tiempo superior a 30 minutos de servicio realizado.

4. Cuando la compensación sea económica, se retribuirán dichas horas con un importe equivalente al doble del valor de la hora ordinaria, incluyendo para su cálculo todos los conceptos retributivos.

Si las horas extraordinarias se realizan en los días considerados especiales, 8 de septiembre, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, la compensación tanto en descanso como económica será del 2,5 del valor de la hora ordinaria.

5. Mensualmente, la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores de los servicios extraordinarios u horas extraordinarias devengados, causas que lo han motivado, empleados que lo han efectuado y servicios al que están adscritos.

6. El/la trabajador/a será quien decida la forma de remunerar las horas extras.

Capítulo X Mejoras sociales

Artículo 50. Ayudas de Acción Social.

Son consideradas ayudas de Acción Social todos aquellos aportes económicos que ayuden a sufragar diferentes gastos al personal afectado por este Convenio, con al menos un año de antigüedad en el mismo.

El Ayuntamiento deberá aportar el 25% del importe de las facturas entregadas hasta 500 euros por trabajador y año en los siguientes apartados:

A) Prestaciones dentarias:

Dentadura completa.

Dentadura parcial.

Empastes.

Ortodoncia.

Endodoncia.

Coronas y reconstrucciones en piezas dentales.

Realización puentes y demás prótesis.

B) Prestaciones oculares:

Gafas (cristales y/o montura).

Gafas bifocales/progresivas.

Lentillas.

Lentillas desechables.

C) Otras prestaciones:

Plantillas ortopédicas.

Corsés ortopédicos.

Audífonos.

Aparatos de fonación.

Zapatos ortopédicos.

D) Ayudas al alquiler:

De esta ayuda se beneficiará la/el trabajador/a que no tenga su domicilio en Pedroche, que se encuentre en régimen de alquiler y solamente será por un periodo máximo de 1 año.

Capítulo XIII

Derechos digitales

Artículo 51. Regulación del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS).

1. Se acuerdan las siguientes normas de funcionamiento para el uso de Internet, Intranet, correo electrónico y dispositivo móvil municipal (en caso de tener asignado uno):

-Las herramientas citadas son de la exclusiva propiedad municipal y su uso está limitado al normal ejercicio de las tareas asignadas a cada puesto. Por ello, y con carácter general, no se podrá utilizar ninguna de estas herramientas para usos particulares.

-En este sentido, no se podrán utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, envío de correos con anexos de gran capacidad, ni realizar envíos sin relación con el ejercicio profesional que interfiera con las comunicaciones del resto de los empleados, perturbe el normal funcionamiento del Ayuntamiento o vulnere la imagen pública de la Institución.

-Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo o discapacidad.

-Está estrictamente prohibido el acceso a chats, descarga de programas no autorizados previamente, uso de antiproxy y, en general, cualquier otra actuación que pueda facilitar la injerencia de terceros en los sistemas informáticos municipales, poniendo en riesgo la confidencialidad de los datos, así como su integridad, ante los riesgos potenciales de virus, malware, etcétera.

-El incumplimiento de estas normas podrá suponer la adopción de restricciones en la utilización de estos medios y la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

-El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. El uso por parte de los representantes del personal de Internet, Intranet y correo electrónico para la realización de su tarea representativa se llevará a cabo de forma limitada sin que, en ningún caso, perturbe el normal funcionamiento de la red informática, los equipos informáticos o la prestación de los servicios municipales.

Artículo 79. Desconexión Digital.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Pedroche tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 80. Derecho a la Intimidad frente al Uso de Dispositivos de Videovigilancia y Geolocalización.

1. El Ayuntamiento de Pedroche informará con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

2. Del mismo modo, el Ayuntamiento de Pedroche informará de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, y en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Ambas partes se comprometen a respetar los principios y derechos laborales en materia de igualdad y a combatir la discriminación por razones de sexo, estado civil, discapacidad, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Pedroche quedan

sujetos al régimen disciplinario establecido en el título VII. Régimen disciplinario, establecido en el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y a las normas y Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

Firma ilegible.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 2.120/2022

ÁREA DE ASISTENCIA TÉCNICA A LOS MUNICIPIOS

El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en sesión ordinaria, celebrada el día 18 de mayo de 2022, aprobó la Modificación del Plan contra el Despoblamiento y Mejora de Caminos Provinciales 2021 en relación a los siguientes proyectos, quedando como sigue:

"Primero. Modificar el Plan contra el Despoblamiento y Mejora de Caminos Provinciales ejercicio 2021, aumentando en 20.000,00 € el importe de la actuación "Reparación parcial de CP-273 "De las Huertas de Espejo"(1ª Fase)", siendo su presupuesto total la cantidad de 450.000,00 €. Quedando como sigue las actuaciones del Plan Provincial:

PLAN CONTRA EL DESPOBLAMIENTO MEJORA CAMINOS PROVINCIALES (ANUALIDAD 2021)

Zona	SZ	Denominación	Presupuesto
N1-N2	N1	Reparación parcial de CP-16+107 "De Villanueva del Rey" (Tramo 2º)	170.000,00 €
C3-C4	C4	Reparaciones puntuales CP- 202 "Puente Huechar" (1ª Fase)	420.000,00 €
C3-C4	C4	Reparación parcial de CP-273 "De las Huertas de Espejo"(1ª Fase)	450.000,00 €
S1-S2	S1	Reparación parcial de CP-98 "De Don Ciriaco" (2ª Fase)	225.000,00 €
S1-S2	S2	Reparación puntual de drenajes en CP-74 "De la Fuente del Conde"	64.000,00 €
S3-S4	S3	Reparación parcial de CP-232 "De Fuentidueña"- Ramal 2 (Porcuna)	95.000,00 €
S3-S4	S4	Pavimentación del Camino Rural CP-171 "De la Cañada del Hornillo"	96.000,00 €
			1.520.000,00 €

Segundo. Aprobar el gasto de 20.000,00 €, con cargo a la aplicación presupuestaria 350.4541.65005 "Plan contra el Despoblamiento mejora Caminos Provinciales y Municipales" del Presupuesto General de esta Diputación Provincial del ejercicio 2022, aumentando el presupuesto de la actuación denominada "Reparación parcial de CP-273 "De las Huertas de Espejo"(1ª Fase)".

Tercero. Dar cumplimiento al artículo 32 del 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, debiendo ser expuesta al público en el Boletín Oficial de la Provincia durante un plazo de 10 días la modificación del Plan contra el Despoblamiento y Mejora de Caminos Provinciales ejercicio 2021.

Cuarto. Publicar en el Portal de Transparencia de esta Excm. Diputación Provincial la modificación del Plan contra el Despoblamiento y Mejora de Caminos Provinciales ejercicio 2021, de conformidad con el artículo 7 apartado e) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, artículo 12 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y artículo 12.1.I) de la Ordenanza de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la

Diputación Provincial de Córdoba (BOP nº 143, de 28 de julio de 2017)".

Este documento lo firma electrónicamente en Córdoba, 3 de junio de 2022, el Diputado Delegado de Cohesión Territorial, Juan Díaz Caballero.

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Núm. 2.088/2022

Doña Mª Sierra Luque Calvillo, Alcaldesa del Ayuntamiento de Almodóvar del Río (Córdoba), hago saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el veintiséis de mayo de dos mil veintidós, aprobó inicialmente el expediente de Modificación de Crédito número 08/2022 de Suplemento de Créditos, financiados con Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales para el actual ejercicio 2022, el cual, conforme con lo dispuesto en los artículos 20.1 y 38.2 RD 500/1990, de 20 de abril, queda expuesto al público durante quince días hábiles a partir de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo se admitirán reclamaciones ante el Pleno, que tendrá un mes para resolverlas, entendiéndose denegadas de no notificarse su resolución al interesado dentro de dicho plazo. La modificación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Contra la denegación de la reclamaciones y aprobación definitiva del Expediente de Modificación aprobado se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Almodóvar del Río, 1 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, M^a Sierra Luque Calvillo.

Núm. 2.090/2022

Doña M^a Sierra Luque Calvillo, Alcaldesa del Ayuntamiento de Almodóvar del Río (Córdoba), hago saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el veintiséis de mayo de dos mil veintidós, aprobó inicialmente el expediente de Modificación de Crédito número 10/2022 de Transferencia de Crédito para el actual ejercicio 2022, el cual, conforme con lo dispuesto en los artículos 20.1 y 38.2 RD 500/1990, de 20 de abril, queda expuesto al público durante quince días hábiles a partir de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo se admitirán reclamaciones ante el Pleno, que tendrá un mes para resolverlas, entendiéndose denegadas de no notificarse su resolución al interesado dentro de dicho plazo. La modificación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Contra la denegación de la reclamaciones y aprobación definitiva del Expediente de Modificación aprobado se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Almodóvar del Río, 1 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, M^a Sierra Luque Calvillo.

Ayuntamiento de Benamejí

Núm. 2.093/2022

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 31 de marzo de 2022, tomó el acuerdo de aprobar provisionalmente los expedientes de las siguientes Ordenanzas Fiscales de este Ayuntamiento, que a continuación se relacionan:

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR CEMENTERIOS LOCALES, CONDUCCIÓN DE CADÁVERES Y OTROS SERVICIOS PÚBLICOS DE CARÁCTER LOCAL.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES.

-ORDENANZA FISCAL TASA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.

-ORDENANZA FISCAL TASA POR OTORGAMIENTO DE LICENCIAS URBANÍSTICAS, TRAMITACIÓN DECLARACIONES RESPONSABLES EN MATERIA URBANISMO Y OTRAS.

El acuerdo inicial fue sometido a información pública mediante anuncio número 1134, insertado en el Boletín Oficial de la Provincia número 70, de 12 de abril de 2022, y anuncio 2022/39, insertado en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, habiendo sido el plazo de información pública de

treinta días hábiles.

Que durante dicho plazo de exposición pública no se ha formulado reclamación alguna contra los mismos, quedando aprobados definitivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Contra los citados acuerdos se podrá interponer por los interesados, conforme al artículo 19 de la citada Ley reguladora, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses computado desde el día siguiente a su publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

A continuación, y de conformidad con lo establecido en el artículo 17.4 Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales se procede a la publicación de los acuerdos adoptado así como a la publicación de las Ordenanzas y que son las siguientes:

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR CEMENTERIOS LOCALES, CONDUCCIÓN DE CADÁVERES Y OTROS SERVICIOS PÚBLICOS DE CARÁCTER LOCAL.

PRIMERO. Aprobar provisionalmente la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por cementerios locales, conducción de cadáveres y otros servicios públicos de carácter local en los siguientes términos:

Art. 6. La cuota tributaria se determinará por aplicación de la siguiente tarifa:

(...//...)

Columbarios a 75 años: 485,00 euros.

Alquiler de columbarios a 5 años: 90,15 euros.

SEGUNDO. Exponer al público mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, así como en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento y en la página web www.benameji.es durante el plazo de treinta días hábiles a contar desde el siguiente al de publicación de dicho anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, durante el cual los/as interesados/as podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

TERCERO. En caso de no presentarse alegaciones al expediente en el plazo anteriormente indicado, el acuerdo se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo plenario, de conformidad con el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES.

PRIMERO. Aprobar provisionalmente la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES, en los siguientes términos:

Artículo 6º. Tarifa.

La tarifa de las diversas prestaciones o realización de actividades en las diferentes instalaciones deportivas del Municipio de Benamejí, se recogen en el cuadro siguiente en sus anexos correspondientes.

(...//...)

Instalación: Campo de Tiro.

(...//...)

Anexo: Cuando los usuarios del Campo de Tiro, necesiten proveerse de cartuchos, estos podrán adquirirlos solicitándolo al encargado de las instalaciones, debiendo abonar la cantidad de 6,50 €/cartucho.

SEGUNDO. Exponer al público mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, así como en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento y en la página web www.benameji.es durante el plazo de treinta días hábiles a contar desde el siguiente al de publicación de dicho anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, durante el cual los/as interesados/as podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

TERCERO. En caso de no presentarse alegaciones al expediente en el plazo anteriormente indicado, el acuerdo se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo plenario, de conformidad con el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ORDENANZA FISCAL TASA POR EXPEDICIÓN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.

PRIMERO. Aprobar la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos que se indica en el Anexo I.

SEGUNDO. Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [[dirección https://benameji.es](https://benameji.es)].

TERCERO. Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ANEXO I

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.

Artículo 1º. Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 20 a 27 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la tasa por expedición de documentos administrativos, que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo dispuesto en el artículo 57 del citado texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Artículo 2º. Hecho imponible.

1. Constituye el hecho imponible de la Tasa la actividad administrativa desarrollada con motivo de la tramitación y expedición, a instancia de parte, de los siguientes documentos/expedientes:

Certificado de documentos o acuerdos municipales
Expediente de concesión o renovación de licencias de animales potencialmente peligrosos
Expediente para la tenencia de licencia de armas categoría 4
Expediente parejo de hecho o matrimonio civil
Expediente para cambio de titularidad de cualquier expediente no incluido en otra ordenanza
Alteraciones catastrales
Por certificaciones emitidas por la oficina de atención al contribuyente a través de la oficina virtual del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local

Informes o certificados urbanísticos

2. A estos efectos, se entenderá tramitada a instancia de parte cualquier documentación administrativa que haya sido provocada por el particular o redunde en su beneficio, aunque no haya mediado solicitud expresa del interesado.

Artículo 3º. Sujetos pasivos.

Son sujetos pasivos de esta tasa, todas las personas físicas o jurídicas y las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás Entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten, provoquen o en cuyo interés redunde la tramitación del documento o expediente del que se trate.

Artículo 4º. Responsables.

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios del artículo 35.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refiere el artículo 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido, respectivamente en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 5º. Cuota Tributaria.

1. La cuota tributaria se determinará por una cantidad fija señalada según la naturaleza de los documentos o expedientes a tramitar de acuerdo con la Tarifa que contiene el artículo siguiente.

2. La cuota de Tarifa corresponde a la tramitación completa, en cada instancia, del documento o expediente de que se trate, desde su iniciación hasta su resolución final, incluida la certificación y notificación al interesado del acuerdo recaído.

3. Las cuotas resultantes por aplicación de las anteriores tarifas se incrementarán en un 50 % cuando los interesados soliciten con carácter de urgencia la tramitación de los expedientes que motivasen el devengo.

Se establecen las siguientes tarifas:

Concepto	Importe euros
Certificado de documentos o acuerdos municipales	10,00
Expediente de concesión o renovación de licencias de animales potencialmente peligrosos	15,00
Expediente para la tenencia de licencia de armas categoría 4	15,00
Expediente parejo de hecho o matrimonio civil	30,00
Expediente para cambio de titularidad de cualquier expediente no incluido en otra ordenanza	10,00
Alteraciones catastrales	3,00
Por certificaciones emitidas por la oficina de atención al contribuyente a través de la oficina virtual del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local	1,00
Informes o certificados urbanísticos	15,00

Artículo 6º. Exenciones y bonificaciones.

No se concederá bonificación alguna de los importes de las cuotas tributarias señaladas en la Tarifa de esta Tasa.

Artículo 7º. Devengo.

1. Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir cuando se presente la solicitud que inicie la tramitación de los documentos y expedientes sujetos al tributo que no se realizará o tra-

mitará sin que se haya efectuado el pago correspondiente y se acredite.

2. En los casos a que se refiere el número 2 del artículo 2º, el devengo se produce cuando tengan lugar las circunstancias que provean la actuación municipal de oficio o cuando ésta se inicie sin previa solicitud del interesado, pero redunde en su beneficio.

Artículo 8º. Normas de gestión.

La Tasa se exigirá en régimen de autoliquidación en el momento de presentación del escrito de solicitud de la tramitación del documento o expediente, o al retirar la certificación o notificación de la resolución si no existiera o no fuese expresa, y se acreditará mediante resguardo del ingreso en la entidad financiera que se designe por la Corporación, no admitiéndose en las oficinas municipales la instancia, sin que se haya hecho el correspondiente ingreso.

Los documentos recibidos por los conductos de otros Registros Generales serán admitidos provisionalmente, pero no podrá dárseles curso sin que se subsane la deficiencia, a cuyo fin se requerirá el interesado para que, en el plazo de diez días abone las cuotas correspondientes con el apercibimiento de que, transcurrido dicho plazo sin efectuarlo, se tendrán los escritos por no presentados y será archivada la solicitud.

Artículo 9. Infracciones y sanciones.

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Artículo 10. Legislación Aplicable.

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

La presente ordenanza deroga y sustituye íntegramente a la anterior Ordenanza fiscal número 12, reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos aprobada en sesión plenaria celebrada el día 18 de octubre de 2001, y modificaciones posteriores realizadas sobre la misma.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza Fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 31 de marzo de 2022, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

ORDENANZA FISCAL TASA POR OTORGAMIENTO DE LICENCIAS URBANÍSTICAS, TRAMITACIÓN DECLARACIONES RESPONSABLES EN MATERIA URBANISMO Y OTRAS.

PRIMERO. Aprobar la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por expedición de licencias urbanísticas que se indica en el Anexo I.

SEGUNDO. Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección

<https://benameji.es>].

TERCERO. Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ANEXO I

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN DE LICENCIAS URBANÍSTICAS.

Artículo 1º. Hecho imponible.

El hecho imponible viene determinado por la actividad municipal desarrollada con motivo de la autorización para la ejecución de construcciones, instalaciones, obras y en general para cualquier licencia urbanística en el término municipal o presentación de declaraciones responsable tendente a verificar si las mismas se realizan con sujeción a la normativa urbanística, usos del suelo y demás normativa legal vigente.

Artículo 2º. Obligación de contribuir.

La obligación de contribuir nace desde el momento en que se formula la oportuna solicitud de la preceptiva licencia, declaración o desde que se realice o ejecute cualquier construcción instalación u obra a las que se refieren en el artículo 1.1 del Reglamento de Disciplina Urbanística y las contempladas en la presente Ordenanza, sin haberla obtenido.

Si el solicitante, concedida la licencia, renunciara a ejecutar la construcción, instalación y obra tendrá derecho a la devolución del 50% de las tasas satisfechas, previa solicitud por el interesado, antes de que la licencia caduque.

Artículo 3º. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos las personas naturales o jurídicas, públicas y privadas, incluso el Estado, Comunidad Autónoma y demás Administraciones Públicas - excepto el propio Ayuntamiento- y las empresas explotadoras de Servicios Públicos, que solicitan licencia o autorización para la realización de las obras instalaciones o construcciones a que la presente Ordenanza se refiere, así como aquellas que las ejecuten sin haberlas obtenido.

Serán responsables subsidiarios del pago de los derechos que regula esta Ordenanza, los propietarios, poseedores o usuarios por cualquier título de los inmuebles en los que se realicen las instalaciones o se ejecuten las obras, siempre que se haya llevado a cabo con su conformidad, expresa o tácita, y sin abuso de derecho.

Artículo 4º. Base imponible.

Se tomará el hecho imponible como módulo de imposición, esto es, el coste de la actividad administrativa municipal desarrollada para la concesión de la licencia.

Artículo 5º. Tipos de licencias urbanísticas.

Tienen la consideración de licencias urbanísticas las establecidas en el artículo 7 del Reglamento de Disciplina Urbanística de Andalucía, así como las contempladas en el artículo 137 y 138 de la /2021, de 2 de diciembre de Impulso para la sostenibilidad del territorio en Andalucía, así como cualquier otra norma que resulte de aplicación.

Artículo 6º. Cuota tributaria.

La cuota tributaria a aplicar por cada licencia que deba otorgarse vendrá determinada por las siguientes cantidades:

1. Licencias urbanísticas de obras, construcciones, edificaciones, instalaciones, infraestructuras, y uso del suelo, incluidos el subsuelo y el vuelo, incluidas las obras de demolición	50,00
2. Licencias urbanísticas de divisiones, segregaciones y parcelaciones urbanísticas	50,00
3. Actos sujetos a declaración responsable o comunicación previa que	25,00

impliquen realización de obras o modificación de uso.

4. Licencias o actos sujetos a declaración responsable que conlleven la ocupación o utilización de edificaciones	50,00
5. Actos sujetos a comunicación previa	15,00
6. Legalizaciones de obras, instalaciones y usos ejecutadas mediante licencia de obras y de ocupación o utilización.	150,00

Artículo 7º. Bonificaciones.

No se establece bonificación alguna.

Artículo 8º. Actuaciones no sujetas.

No están sujetos a la presente Ordenanza las siguientes actuaciones:

1. El pintado de fachadas y muros medianeros al descubierto, cuando constituyan parte de una obra general.

2. Las obras de mera conservación, que tienen carácter obligatorio respecto de los edificios declarados monumentos histórico-artísticos, así como los catalogados en las Normas Urbanísticas Municipales vigentes con el grado de protección integral o global siempre que las obras se refieran a elementos sujetos a la protección.

En todo caso, la no existencia de la obligación de contribuir, no exime de la obligación de obtener la preceptiva licencia urbanística.

Artículos 9º. Normas de gestión.

Las personas interesadas en la concesión de una licencia vendrán obligadas a solicitarla de este Ayuntamiento, solicitud que habrá de ser formulada por el promotor o contratista de la obra y en la que se especificarán, la naturaleza, extensión y alcance de la obra a realizar, lugar y emplazamiento, y en general, la información necesaria para el conocimiento del contenido de la misma y acreditación del pago. A la solicitud se acompañará toda la documentación que corresponda en función del tipo de licencia que se solicita, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Impulso para la Sostenibilidad de del Territorio de Andalucía, Reglamento de Disciplina Urbanística de Andalucía, Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales y demás legislación vigente (fiscal o sectorial) que resulte de aplicación, así como en el Planeamiento vigente y la Ordenanza Municipal reguladora de los instrumentos de intervención en materia urbanística vigente.

Artículo 10º. Pago de la tasa.

El pago de la tasa se realizará previa o simultáneamente a la presentación de la solicitud, y se acreditará mediante resguardo del ingreso en la entidad financiera que se designe por la Corporación, no admitiéndose en las oficinas municipales la instancia, sin que se haya hecho el correspondiente ingreso.

Artículo 11. Infracciones y Sanciones.

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Artículo. 12. Legislación Aplicable.

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, así como en la Ordenanza Fiscal General aprobada por este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza fiscal, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada en fecha 31 de marzo de 2022, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Las presentes Ordenanzas entrarán en vigor y comenzarán a aplicarse el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Benamejí, a 1 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Carmen Lara Estepa.

Ayuntamiento de La Carlota

Núm. 2.080/2022

DON ANTONIO GRANADOS MIRANDA, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CARLOTA (CÓRDOBA), HACE SABER:

Que no habiéndose formulado reclamación alguna contra el expediente Gex número 4730-2022, tramitado por este Ayuntamiento para la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba), en su vertiente de Plan de Estabilización de empleo no fijo de carácter estructural existente en el Ayuntamiento de La Carlota, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 20/ 2021, de 28 de diciembre, aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria urgente, de fecha 5 de mayo de 2022, y publicado en Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 86, de fecha 6 de mayo de 2022, y en el tablón de edictos electrónico del Ayuntamiento de La Carlota (edicto número 130/2022), así como en el Portal de Transparencia de esta Corporación Municipal, se entiende definitivamente aprobado el acuerdo adoptado, pudiéndose interponer contra el mismo recurso contencioso-administrativo a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha Jurisdicción.

A continuación se inserta el texto íntegro del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba).

«PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS A CONSECUENCIA DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.

Ayuntamiento de La Carlota

3 de mayo de 2022

ÍNDICE:

APARTADO I: MEMORIA TÉCNICO-JURÍDICA DEL PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

APARTADO II: DOCUMENTACIÓN SOPORTE.

APARTADO PRIMERO. MEMORIA TÉCNICO-JURÍDICA DEL PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

ÍNDICE:

01. ANTECEDENTES	2
02. LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN Y SU NEXO CAUSAL	5
03. CONSECUENCIAS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN FRAUDE DE LEY EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: LOS INDEFINIDOS NO FIJOS	12
04. EL RECURSO A LA FIGURA DEL FUNCIONARIO INTERINO Y SU PARALELISMO CON LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL: IDENTIDAD EN EL NEXO CAUSAL	16

05. EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN	18
06. EL PLAN DE CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL NO FIJO, COMO SUBTIPO DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y REGULACIÓN	22
07. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, AL AMPARO DE LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO	24
08. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, AL AMPARO DE LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018	28
09. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, AL AMPARO DE LEY 1/2020, DE 30 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2021	32
10. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN, AL AMPARO DEL REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.	34
11. LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.	37
12. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD ESENCIAL DEL VÍNCULO Y SU REPERCUSIÓN EN LOS PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIZACIÓN	45
13. MARCO GENERAL DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO E INCIDENCIA DE ÉSTE EN LOS PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN	52
14. LA ESTABILIZACIÓN DE PLAZAS EN EL RÉGIMEN JURÍDICO QUE CORRESPONDA A AQUÉLLAS, SEGÚN PLANTILLA	69
15. LA RESERVA DE LEY AL RÉGIMEN FUNCIONARIAL	73
16. PASOS A SEGUIR PARA LA IMPLEMENTACIÓN, POR LA INSTITUCIÓN, DEL PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO	92

01. ANTECEDENTES.

Un moderno, eficaz y eficiente en las políticas de gestión de recursos humanos de toda Administración Pública, requiere abordar la elaboración y aplicación de proyectos, medidas y previsiones tendentes a paliar situaciones irregulares o deficientes, enraizadas con el correr de los años, o a mejorar las presentes, tratando de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia Administración.

Las elevadas cifras de temporalidad en el empleo público han puesto de manifiesto la necesidad de regularizar esta endémica situación, y el legislador nacional, consciente de ello, ha arbitrado mecanismos extraordinarios tendentes a fomentar la estabilidad en el mismo, con la consiguiente sustitución del empleo interino o temporal, por empleo fijo, acabando con la paradoja de tener durante años y años a personal laboral temporal (amén del indefinido) o funcionarial interino, en puestos de carácter estructural cuya plaza, incluida en unos casos en la correspondiente Plantilla y en otros no, no se cubría nunca.

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, dio a la estabilización de empleo precario un importante impulso, con el objetivo de reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas en un 90%, mandato imperativo para el cual se estableció un plazo, al amparo del Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, firmada entre el Gobierno y las Organizaciones sindicales más representativas, el día 29 de marzo de 2017.

Por su parte, el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, suscrito el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, avanzó en la línea de su predecesor y amplió la casuística enmarcada en los procesos de estabilización de empleo precario, lo cual se materializó en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

La misma suerte siguió la Ley 1/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, el Real De-

creto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y más en nuestros días, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, donde se regula con rigor y mayor detalle la solución al problema de la temporalidad, articulando mecanismos extraordinarios de conversión de empleo temporal en empleo fijo.

El Ayuntamiento de La Carlota no es ajeno a esta situación de empleo precario y presenta, de manera similar a lo que ocurre en numerosas Administraciones Públicas, determinadas contrataciones temporales o nombramientos interinos que se han ido manteniendo a lo largo de los años hasta la actualidad. Conscientes de la trascendencia social de este problema y su incidencia negativa en la eficiente gestión de los recursos humanos para la prestación de los servicios que tiene encomendados, esta Institución ha manifestado su voluntad de acometer las medidas precisas para la estabilización del empleo no fijo de carácter estructural existente en el Ayuntamiento de La Carlota, dando cumplimiento, por lo demás, al mandato imperativo legal.

La finalidad de este documento es, por consiguiente, proporcionar el soporte técnico-jurídico y material requerido por el Ayuntamiento de La Carlota, en orden a solucionar la problemática existente en torno a plazas estructurales cuya cobertura no se ha producido en los términos legales, con ocasión del desempeño de tareas permanentes con personal “no fijo” que presta servicios en la institución, contribuyendo, a su vez, como puntal pedagógico respecto de las situaciones en las que se pueda ver sumergido con el correr de los años, referidas a este mismo extremo, en lo que corresponda.

02. LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN Y SU NEXO CAUSAL.

Como reiteradamente ha puesto de manifiesto la jurisprudencia del orden social y del contencioso administrativo, en materia de contratación temporal en las Administraciones, nos encontramos con la necesidad de integrar armónicamente dos ámbitos normativos que confluyen en un mismo tipo de relación jurídica: el Derecho del Trabajo, por un lado, y el Derecho Administrativo, por otro.

El artículo 177.2 del texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante, TRRL), aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, dispone respecto al personal laboral en las Entidades Locales:

“La contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral”.

En el mismo sentido se expresa el artículo 11.1 TRLEBEP:

“Es personal laboral 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. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”.

Esto significa que el Régimen Jurídico aplicable a las diferentes modalidades de contratación laboral susceptibles de ser utilizadas por las Entidades Locales es el establecido con carácter general para las relaciones de trabajo por cuenta ajena, esto es, las normas establecidas por el Derecho Laboral.

Ahora bien, puesto que las entidades empleadoras tienen la configuración de Administraciones Públicas, ha de estarse, asimismo, a las normas establecidas por el Derecho Administrativo

en materia de acceso al empleo público, cuerpo normativo que, de acuerdo con una unánime posición jurisprudencial, prevalece sobre la legislación laboral. De ahí la exigencia del cumplimiento de los ya aludidos principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tal y como disponen los artículos 91.2 y 103 de la LBRL y 55.1 EBEP, en congruencia con los principios constitucionalmente establecidos para el acceso al empleo público (artículos 14, 23.2 y 103.3 CE).

En consecuencia, nos encontramos con que al personal laboral de las Entidades Públicas le resultan de aplicación las prescripciones establecidas en materia de contratación laboral por el Derecho del Trabajo, por un lado, mientras que por otro las eventuales soluciones que puedan adoptarse en relación con las situaciones "impropias" o "irregulares" deben instrumentarse con pleno respeto al principio de igualdad de oportunidades previsto en la legislación constitucional y, en desarrollo de ésta, en la legislación administrativa. Compatibilizar ambas regulaciones, por tanto, sólo puede hacerse analizando la doctrina jurisprudencial y las "soluciones" propuestas por los Tribunales en esta materia.

Por lo que se refiere a la contratación laboral temporal, lo primero que debe decirse es que, en la actualidad, sus normas reguladoras tienen un marcado carácter restrictivo. Tanto, que en esta materia no rige el principio de libertad de contratación, sino que ésta es causal para las diferentes modalidades contractuales –de obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción e interinidad– reguladas en el artículo 15.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET).

Sentado lo anterior, es preciso señalar que valerse de una causa inexistente para celebrar un contrato temporal –como por ejemplo invocar una temporalidad para tareas de carácter permanente– se considera fraude de ley, deviniendo el contrato en indefinido por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.3 TRLET y 6.4 del Código Civil.

Como tiene establecido el Tribunal Supremo en su sentencia, de 5 de mayo de 2004, para la unificación de doctrina: "(...) La contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida".

Por tanto, no es necesaria la reiteración de la contratación, es decir, la sucesión de contratos temporales, para considerar a un trabajador como fijo, aunque también dicha sucesión lleva a la misma consideración. Hoy día toda contratación temporal no sujeta a las prescripciones legales establecidas es estructural, de manera que solo es posible su uso si la causa del contrato es netamente coyuntural, a saber: para realizar obras o servicios con autonomía y sustantividad propias, dentro de la actividad de la empresa y, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es de duración incierta (contrato por obra o servicio determinado); cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos así lo exijan (contrato eventual por circunstancias de la producción), con una duración máxima de seis meses, inicialmente; y, finalmente, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (contrato de interinidad). Si la causa no es real, el trabajador será fijo.

Más allá de lo señalado anteriormente, por lo que se refiere a la

calificación como empleo temporal estructural de una determinada relación laboral, no existe una delimitación sustantiva de la noción de "estructuralidad", sino que nos encontramos con diversas normas de las que indirectamente puede inferirse dicho concepto y en las que se vislumbran o autorizan, asimismo, medidas y actuaciones orientadas a la solución de esta problemática.

Estas normas parten de la base de que la continuidad y permanencia de la relación de servicios es un signo o indicio evidente de que las funciones del puesto son de naturaleza permanente. De ahí que en la práctica, sea habitual el manejo de conceptos como la permanencia de tres años del trabajador en el mismo puesto sin interrupción para considerar la relación como estructural y, por lo tanto, fija (de hecho, lo veremos más adelante, a propósito de los supuestos susceptibles de consolidación y estabilización, previstos en la LPGE para 2017 y 2018, así como en el ya aludido y reciente RDL 141/2021). Mas también habrá de ser considerada fija cuando la causa de temporalidad invocada para la celebración del contrato pueda ser considerada no real, por inconcreta o mal redactada, o por resultar evidente su fraude de ley.

La aproximación al concepto de contrato temporal estructural puede hacerse, como decimos, de la mano de algunas normas jurídicas. Así, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para cada ejercicio han venido contemplando la posibilidad de consolidación de aquellas relaciones vigentes originadas en un determinado lapso temporal anterior. Ejemplo de ello son la LPGE para 2003, que obliga a incluir en las Ofertas de Empleo Público (OEP), para su cobertura reglamentaria, aquellos "puestos o plazas desempeñados temporalmente en los dos ejercicios anteriores"; la LPGE para 2004, que obliga a cubrir los "puestos o plazas desempeñados temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2002"; la LPGE para 2005, que habla del "personal contratado en el ejercicio anterior"; la LPGE para 2006, que se refiere al "personal contratado en el ejercicio anterior"; o la LPGE para 2007, donde se habla de la convocatoria de los puestos o plazas que "se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005"; o la LPGE para 2008, que determina que "la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal incluirá todos los puestos y plazas desempeñados por personal interino, contratado o nombrado en el ejercicio anterior"; en la misma línea se han manifestado la LPGE del año 2009, 2010 y 2011. Mención especial merece la LPGE de 2017, la de 2018, la de 2021 y el aludido RDL 14/2021, a todo lo cual dedicaremos su correspondiente epígrafe.

Más determinante, si cabe, resultan las modificaciones que operaron en el artículo 15.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, formuladas por la Ley 43/2006, para la reforma del Crecimiento y del Empleo, el Real Decreto-Ley 10/2006, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo (que viene a ratificar el Real Decreto-Ley anterior).

Las distintas modificaciones fueron perfilando, en relación con el encadenamiento de contratos temporales, una nueva redacción del citado artículo, el cual se mantiene en el presente TRLET en su integridad y en virtud del cual se establece ahora que:

(...) los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empre-

sas, mediante dos o más contratos temporales, (...) con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

(...)

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción (...).

También la Disposición Adicional Decimoquinta (en adelante, DA 15ª) de TRLET fue modificada por las mismas normas, centradas en los límites aplicables al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.

Dice así:

“Lo dispuesto en (...) el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable” (que no es otra que la constituida por los artículos 55.1 TRLEBEP, 91.2 y 103 de la LBRL).

Visto así, la regulación dada por las anteriores disposiciones al artículo 15 TRLET, su DA 15ª, así como la normativa pública enunciada, reduce en cierta medida las dudas existentes y ofrece, al menos, una pauta práctica en orden a considerar cuándo estamos ante un contrato temporal laboral de carácter estructural que, en aplicación de la previsión anterior, habría de ser considerado como fijo.

Por consiguiente, los criterios de los que nos podemos valer para calificar una relación laboral temporal como de “carácter estructural” son los siguientes, con carácter general:

a) Los contratos temporales suscritos con trabajadores que acrediten más de tres años de permanencia en el empleo, (sin perjuicio de las fechas a la que expresamente alude la propia DT 4ª EBEP, así como las previstas en las LLPPGGEE para 2017, 2018, 2021, el RDL 14/2021 y la propia Ley 20/2021), con carácter general, si bien siempre teniendo en cuenta las excepciones previstas en la propia ley, (como por ejemplo, los contratos de interinidad por sustitución o la ejecución de una obra o servicio determinado).

b) Los que se hayan celebrado en fraude de ley por utilizarse para cubrir necesidades permanentes.

c) Aquellos cuya causa no justifique su temporalidad.

d) Pero también son estructurales aquellas relaciones firmadas al amparo de contratos temporales para realizar, en realidad, actividades propias de un servicio público de prestación obligatoria.

Ahora bien, las soluciones que eventualmente puedan adoptarse para resolver supuestos anómalos susceptibles de ser declarados en fraude de ley, han de instrumentarse con pleno respeto al principio de igualdad de oportunidades -derecho fundamental consagrado en el artículo 23.2 CE-, no siendo posible, por tanto, la conversión automática de la relación laboral temporal en fija, a diferencia de lo que sucede en el sector privado. Las medidas que, en su caso, se adopten deben encontrar el adecuado encaje legal y jurisprudencial, dado que en todo este entramado existe una numerosa jurisprudencia constitucional y contencioso-administrativa que ha de ser tenida en cuenta a fin de que aquéllas no sean invalidadas.

Más en nuestros días, resulta interesante tener en cuenta el criterio que la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, ha considerado para determinar qué debe entenderse por plazas de naturaleza estructural, en virtud de su apartado 1.4, en virtud del cual, se entiende por plazas de naturaleza estructural aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria.

Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, especialmente en relación con la Administración local, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, a través del instrumento jurídico oportuno. En estos casos, corresponderá la estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, con independencia de que la financiación corresponda a otra Administración pública.

03. CONSECUENCIAS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN FRAUDE DE LEY EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: LOS INDEFINIDOS NO FIJOS.

La necesidad de conciliar las normas contractuales del Derecho del Trabajo, y las consecuencias que éste asocia a su fraudulenta utilización, con las reglas imperativas de acceso al empleo público, llevó a la jurisprudencia a optar por una vía intermedia de solución cuando la relación laboral temporal era susceptible de ser declarada indefinida: la creación de la noción de los “indefinidos no fijos de plantilla en la Administración”, consolidada a finales de los años 90.

Los efectos prácticos de esta nueva figura, a caballo entre el contrato temporal y el contrato fijo, hay que analizarlos a la luz de la propia doctrina del Tribunal Supremo, de la que dan cuenta, entre otras, las Sentencias de 20 y 21 de enero de 1998, con arreglo a las cuales:

“El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal, que éste no está sometido, directa o indirectamente, a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. En virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato”.

Siguiendo la doctrina instaurada por el Tribunal Supremo, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dispone al respecto en las Sentencias de 6 de febrero y 18 de septiembre de 2001 que:

“(...) en punto al derecho de la actora a adquirir la condición de fija, cuando esta elección es referida a la Administración Pública, debe ser modulada en relación directa a la Jurisprudencia dictada por el Tribunal Supremo a estos efectos.” O lo que es lo mismo, “(...) ese acceso a la fijeza debe adaptarse a las singularidades de regulación establecida para el trabajo en las Administraciones Públicas; concretamente, al hecho de que todas las personas tengan derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, de acuerdo con los principios de mé-

rito y capacidad (artículos 23.2 y 103.3 CE)".

La solución adoptada, por tanto, refiere a una especie de interinidad indefinida hasta la cobertura reglamentaria de la plaza. Por tanto, la Administración se halla obligada a crear la plaza y proveerla por los cauces reglamentarios. Lo que significa que si el trabajador indefinido aprueba la convocatoria, perfeccionará su condición, pasando de indefinido a fijo con todos los derechos. De no ser así, ocupará su plaza el aspirante aprobado, extinguiéndose el contrato de aquel.

A estos efectos resulta especialmente ilustrativo el posicionamiento que se contiene en la STSJ de Andalucía, de 12 de septiembre de 2002, a tenor del cual:

"La cuestión nuclear que yace en el fondo del recurso gira en torno al ámbito, naturaleza y efectos de las contrataciones temporales realizadas por las Administraciones Públicas, dada la complejidad del tema ante la peculiaridad de converger normas de distintos ordenamientos, el laboral y el administrativo, que han de recibir una interpretación integradora, en ocasiones difícil, ya que las disposiciones en concurrencia, como dice la Sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 19 de mayo 1992 obedecen a objetivos y principios inspiradores distintos e incluso contradictorios. En el laboral prima la estabilidad en el empleo, el administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo en el sector público, reclutándose el personal aplicando criterios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución Española), lo que garantiza la eficacia de las actuaciones de las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, de ahí que las normas de acceso a la función pública tengan carácter imperativo, debiendo sancionarse adecuadamente su inobservancia, y la dificultad jurídica que la cobertura legal de dicha contratación suscita, en el derecho laboral acentuada por el uso frecuente que de la misma hace la Administración, y de la necesidad de cubrir la laguna legal existente en esta materia al ser evidente que la forma de cubrirse dichas plazas no puede ser a través de los contratos eventuales (hoy llamados temporales, a los efectos de no confundirlos con el empleado público eventual o de confianza) a que se refiere el (antiguo) artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, pues aunque haya necesidad de trabajo, que no puede atenderse por personal de plantilla, la misma no es debida a circunstancias extraordinarias de producción o servicio, sino que objetivamente tiene naturaleza permanente y su falta de cobertura responde a la exigencia legal de aplicar procedimientos reglados para la provisión de vacantes, lo que ha hecho que la Jurisprudencia haya ido arbitrando una doctrina, en la que se siguen tres orientaciones principales para dar solución al problema: a) Que las irregularidades en los contratos celebrados por las Administraciones Públicas no transforman la relación laboral en fija; b) Que los puestos de plantilla cubiertos personalmente por contratos temporales cuando éstos incurren en defectos esenciales hacen subsistir la relación laboral en una situación de interinidad indefinida hasta que sea cubierto el puesto reglamentariamente; y c) Que los criterios precedentes, de general aplicación, no son óbice para en casos especiales aceptar que sin cubrir puestos de plantilla, existan contratos laborales de carácter indefinido, debiendo aplicarse, en dichos casos, de acuerdo con el artículo 4.1 del Código Civil, las propias reglas de la interinidad vinculando la duración de la prestación a la cobertura definitiva de la plaza, lo que implica el cese del interino tan pronto la plaza vacante sea cubierta".

En el caso de las Administraciones Públicas, como sigue diciendo esta sentencia, las irregularidades de los contratos tempo-

rales no pueden dar lugar a la adquisición de fijeza, ya que con ello se lesionarían las normas de derecho necesario o "ius cogens" que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público, "lo que determina incluso que las irregularidades graves de los contratos temporales no puedan justificar la adquisición de la condición de trabajador fijo de plantilla, con adscripción definitiva a un puesto de trabajo, sino que han de reputarse convertidos en contrato de duración indefinida que perviven hasta la cobertura o la amortización del puesto por los procedimientos legales reglamentarios que procedan, de forma que originada la provisión en términos de legalidad o reglamentarios se dará causa lícita para la extinción del contrato, equiparándose a la figura de interinidad por vacante las consecuencias y los efectos prácticos de los contratos denominados indefinidos".

04. EL RECURSO A LA FIGURA DEL FUNCIONARIO INTERINO Y SU PARALELISMO CON LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL: IDENTIDAD EN EL NEXO CAUSAL.

Al igual que sucede con la contratación laboral temporal, ocurre con el nombramiento de personal funcional de carácter interino: ambas modalidades, sin perjuicio del régimen jurídico, son causales.

El artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP), recientemente modificado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes de reducción de la temporalidad en el empleo público, dispone:

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
- b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- c) 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 Estatuto.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses".

A poco que se observe, se establece un paralelismo de base "causal", entre la diversidad de modalidades contractuales laborales, con los diferentes escenarios o causas por las que, en caso de urgente e inaplazable necesidad (motivada, en todo caso), es posible recurrir a nombramientos de personal funcional interino.

A mayor abundamiento, se prevé un régimen de indemnizaciones y responsabilidades, en caso de incumplimiento de tales plazos, por parte de la Administración.

05. EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN.

La definición y planificación de la política de personal en cada Administración Pública se materializa en un instrumento técnico (los Planes de Ordenación de Recursos Humanos), el cual tiene como precedente normativo, la figura de los antiguos "Planes de Empleo," incorporados al Ordenamiento Jurídico a través de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma de la Función Pública y de Protección por desempleo (en adelante, LMFRRFPD), con el objetivo de mejorar el rendimiento de

los recursos humanos de la Administración Pública, sometiendo su planificación y gestión a procedimientos dotados de mayor agilidad y eficacia.

Dicha Ley reformó el artículo 18 –todavía vigente- de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP), integrándolos¹.

(1) *“Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal...”. (LMRFP, artículo 18).*

En la misma línea se manifestaba la Disposición Adicional Vigésimo Primera del mismo cuerpo normativo².

(2) *“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.” (DA 21ª LMRFP).*

Con posterioridad, la regulación de este instrumento también se materializó, entre otra normativa³, por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprobaba 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 de la AGE (en adelante, RGIPAGE), tanto en su Exposición de Motivos 4, como en su articulado 5.

(3) *Siguiendo la misma línea de argumentación, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social o la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, por ejemplo.*

(4) *Se relacionan así los sistemas de cobertura de puestos de trabajo, tanto internos como externos, con la planificación general de los recursos humanos, previéndose que sean los Planes de Empleo los que determinen las necesidades de personal y los procesos que se consideran más adecuados para la cobertura de estas necesidades, conjugando los distintos sistemas posibles y especificando las acciones adecuadas para equilibrar las necesidades con los efectivos de personal disponibles”. (Exposición de Motivos RGIPAGE).*

(5) *El artículo 2 de dicho cuerpo legal distingue, por un lado los “Planes Integrales de Recursos Humanos” como instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes, y que deben especificar los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción. Por otro lado, los “Planes Operativos de Recursos Humanos” que, con el objeto de lograr una mejor utilización de dichos recursos, pueden determinar las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.*

Por su parte, el Informe de la Comisión para el Estudio y Elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público, recogió las referencias que recomendaban la necesidad de impulsar los procesos de planificación en un modelo de gestión racional en el empleo público 6.

(6) *“Ante todo nos parece necesario que se introduzca y se*

consolide como método la planificación de recursos humanos. Es decir, que en lugar de conformar el sistema de empleo público de manera improvisada o reactiva, se pongan en marcha mecanismos de programación para optimizar el volumen y la distribución de personal (...) la planificación debe ajustar de manera previsible el personal disponible a las necesidades de la organización y a un coste razonable, en coordinación con los criterios de política económica.” (MAP, 2005:75-78).

Ya en nuestros días, el marco jurídico de las políticas de personal está constituido por el Capítulo I del Título V TRLEBEP 7, que trata la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas como fundamento de actuación. En el mismo, y con carácter básico (artículo 1.1) se regulan tres instrumentos: Los Planes de Ordenación (artículo 69), la Oferta de Empleo Público (artículo 70) y los Registros de Personal (artículo 71).

(7) *En la misma línea, su predecesor, de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Dispone el artículo 69:

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

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

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

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

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente”.

El mandato que se desprende de todo lo anterior, precisado con rotundidad en el artículo 69.1 TRLEBEP, es claro, introducir la planificación de efectivos como piedra angular previa de la gestión de personal, la cual precede a cualquier proyecto de intervención en materia de carrera profesional, consolidación y estabilización de empleo, retribución, evaluación, etc. Y a dicho mandato responde el PORRH, que se configura como instrumento de planificación estratégica y de gestión del personal, esencial para el planeamiento global de las políticas de recursos humanos de las distintas organizaciones administrativas y que trata de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia Administración con el fin de incrementar la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Pero ahí no acaba todo, los Planes de Ordenación de Recursos Humanos están previstos para abordar situaciones que, en buena parte de las ocasiones, son especiales y/o excepcionales, que posibilitan una relativa “inaplicación” de los postulados normativos generales, a la vez que permiten una cierta “discrecionalidad” en la adopción de medidas específicas, en función de la situación extraordinaria a tratar. De ahí, como notas más características, su flexibilidad, agilidad y discrecionalidad (que no arbitrariedad).

Este instrumento de planificación puede contener previsiones y medidas de lo más variopinto, desde la consolidación de empleo temporal, a la funcionarización de empleados públicos laborales, o procesos de promoción interna, o de movilidad funcional o geográfica, etc.

Finalmente subrayar que, el PORRH viene a resultar una suerte de "mapa de carreteras" que orienta la gestión de recursos humanos. Se trata de una medida prospectiva que tiene como finalidad habilitar la iniciación y/o modificación de los procedimientos que correspondan.

En suma, podría decirse que dicho instrumento es el marco de la política de recursos humanos de cualquier Institución.

06. EL PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL NO FIJO, COMO SUBTIPO DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y REGULACIÓN.

Para dar solución a la problemática de la consolidación del empleo no fijo de carácter estructural, la ley pone al alcance de las Administraciones, los denominados Planes para la Ordenación de los Recursos Humanos. Dentro de dichos planes, el "Plan de Estabilización -y/o Consolidación- de Empleo Temporal" es el subtipo que corresponde aplicar, en cuanto que instrumento al objeto de consolidar empleo estructural en situación jurídica precaria.

Podríamos definirlo como un proceso especial y extraordinario de transformación de empleo temporal en empleo fijo, una medida de lucha contra la temporalidad en la Administración Pública, fundamentados constitucionalmente en el derecho al trabajo, la estabilidad en el empleo (artículo 35.1 CE), y la obtención del pleno empleo (artículo 40.1 CE).

El carácter excepcional de los proyectos de consolidación se infiere, en primer lugar, porque "pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas" (STC 107/2003, de 2 de junio), a la vez que se articula sobre la base de unos criterios "especiales" de aplicación a los procesos selectivos, que tienden a ajustarse a las necesidades reales de los puestos cuya cobertura se pretende.

En definitiva, dichos Planes se configuran como instrumentos de planificación estratégica y de gestión del personal de las Administraciones Públicas, previstos para abordar situaciones excepcionales, que posibilitan una relativa "inaplicación" de los postulados normativos generales, a la vez que permiten una cierta "discrecionalidad" en la adopción de medidas específicas, en función de la situación extraordinaria a tratar.

Su regulación normativa ya se contempló en la DT 4ª del TR-LEBEP, cuyo precedente se concretó en la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público (DT 4ª 8) y el artículo 39 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

(8) *Dispone la citada DT 4ª TRLEBEP:*

"1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administra-

ciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto".

Sin perjuicio de dicha regulación "clásica", resulta oportuno dedicar determinados epígrafes a la nueva regulación que, sobre los procesos de estabilización y/o consolidación de empleo temporal, han ido fraguando las LLPPGGEE desde 2017, así como y especialmente, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Entendemos que procede hacer una alusión concreta a tales, en la medida en las mismas, aun siendo independientes, están interconectadas y pueden ayudar a situar la evolución que se ha ido produciendo sobre el particular, amén de que el haber actuado en el marco de las citadas LLPPGGEE, tiene consecuencias en cuanto a los resultados finales, por mor de lo dispuesto en la reciente Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad.

07. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, AL AMPARO DE LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

La LPGE para 2017 remitía y permitía el recurso a la consolidación y estabilización de empleo no fijo, en los términos y dentro del plazo señalados en su articulado. Así, excepcionaba de la tasa de reposición de efectivos varios supuestos, tres de los cuales están incardinados en el marco de procesos de estabilización y/o consolidación de empleo.

Previo a avanzar en esta línea, es preciso indicar que los términos "consolidación" y "estabilización" no son sino dos caras de la misma moneda. La finalidad es la misma, al igual que el medio para alcanzarla, si bien entendemos que la Ley optó por dos acepciones para distinguir supuestos diferentes que recaen en uno u otro ámbito.

PRIMER SUPUESTO: Personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial (artículo 19.UNO.4 LPGE para 2017).

Se excepcionó de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convocaran para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

SEGUNDO SUPUESTO: Sectores prioritarios (artículo 19.UNO.6 LPGE para 2017).

Siguiendo el mismo artículo, su apartado 6 excepcionó de la tasa de reposición de efectivos (hablando en este caso de que la ampliaba adicionalmente hasta un 90%), aquellas plazas que, incardinadas en determinados sectores o ámbitos funcionales, estuvieran dotadas presupuestariamente y hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

En concreto y a los efectos que aquí interesan, por tratarse de una Administración Local, dentro de tales sectores y/o ámbitos funcionales se comprendían los siguientes supuestos:

-Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

-Plazas de seguridad y emergencias.

-Plazas de Policía Local.

-Plazas de personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación.

-Plazas de personal que preste servicios en materia de inspección y sanción de servicios y actividades.

El precepto remarcaba el carácter de "procesos de estabilización" 9 y señalaba que la articulación de estos procesos selectivos, en todo caso, garantizaría el cumplimiento de los principios

de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales que corresponda.

(9) *“Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019...”*

Añadía, además, que de la resolución de estos procesos no podría derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encontraran desempeñadas por personal con vinculación temporal.

TERCER SUPUESTO: Disposición Transitoria 4ª TRLEBEP (artículo 19.UNO.6 LPGE para 2017)

Finalmente, se excepcionó de la tasa de reposición de efectivos (o más correctamente y como en el caso anterior, se adicionó a la tasa de reposición), aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta (en adelante, DT 4ª TRLEBEP) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estuvieran dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hubiesen venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.

Los procesos de estabilización previstos en el segundo y tercer supuesto (sectores prioritarios y DT 4ª TRLEBEP), estaban sometidos a término.

En dicha línea, el artículo 19.UNO.6 (vía para los sectores prioritarios) disponía:

“Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019”.

Por su parte, el citado artículo en su mismo punto, párrafo final (vía para la consolidación por mor de la DT 4ª TRLEBEP), señalaba:

“...las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal”.

No había alusión alguna a plazo expreso respecto al primer supuesto (indefinidos no fijados declarados por sentencia judicial), si bien sí existía plazo, indirectamente aplicable, toda vez que el artículo 19.UNO.6 LPGE 2017 dictaminaba imperativamente que *“La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.”* En el mismo sentido, el artículo 19.UNO.9 LPGE 2018.

08. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, AL AMPARO DE LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018.

La LPGE para 2018 mantenía, en su artículo 19.UNO.9, la misma previsión en cuanto a la excepción de la tasa de reposición, que la contenida en el primer supuesto señalado en el punto anterior, a propósito de los procesos de promoción interna y los correspondientes a personal indefinido no fijo mediante sentencia judicial. En este último caso, tampoco sometía a término el proceso, por lo que nos remitimos a lo ya aducido sobre este particular, en el punto anterior.

En relación a la consolidación por la vía de la DT 4ª, nada aludía la citada normativa, de modo tal que hay que entender que el plazo para llevar a cabo tales procesos, es el que se señalaba en la LPGE para 2017, luego finalizó el 31 de diciembre de 2019, en

todo caso y en los términos marcados en dicha ley.

Por su parte, el citado artículo 19.UNO.9, completa los sectores y colectivos que, dentro del segundo supuesto antes enunciado, contenía la normativa anterior. Dispone lo siguiente:

“Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal”.

Como puede advertirse, cinco eran los requisitos a destacar para poder incardinar como estabilización, otros supuestos diferentes a los recogidos en la LPGE para 2017, a saber:

-Debió de tratarse de trabajo estructural, atendido por personal no fijo, de forma ininterrumpida, en los 3 años anteriores a 31-12-17 (por consiguiente, desde el día 31 de diciembre de 2014 -por un sector de la doctrina, la fecha se entiende desde el 1 de enero de 2015-).

-Que además y en lo que aquí interesa por tratarse de una Entidad Local, que pertenezca a alguno de los siguientes sectores:

“Servicios de administración y servicios generales”.

“Otros servicios públicos”.

-Que la tasa de temporalidad se sitúe al final del período por debajo del 8% (entendiendo por final del período la fecha máxima de 31 de diciembre de 2020).

-Sobre el contenido y el proceso:

Posibilidad de negociación en cada Administración Pública.

Proceso sujeto a plazo: Las OEP que articulen los procesos *“deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020”.*

El Real Decreto-Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprobaban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, ampliaba en su artículo 11.1 durante todo el ejercicio 2021, el plazo para la ejecución de las OPE ya aprobadas y publicadas en el marco de la estabilización y consolidación, cuyo vencimiento a tal fin, se produjese a lo largo del año

2020.

Ese mismo artículo, en su apartado 2, ampliaba igualmente el plazo para aprobar y publicar OPE que articulase procesos de estabilización y consolidación, a todo el ejercicio 2021, luego hasta el 31 de diciembre de 2021 como máximo.

La LPGE para 2018 no subsumía expresamente en dichos conceptos a los sectores, colectivos y servicios que expresamente citaba la LPGE para 2017, en el marco de los sectores prioritarios susceptibles de consolidación/estabilización. El precepto es claro cuando dice que “además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal (...), en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales (...)”. No obstante lo anterior, lo cierto es que, no tanto por la naturaleza de los sectores específicos en sí, sino por el plazo y naturaleza pública del servicio, lo cierto es que se entienden integrados los primeros en los segundos, indirectamente.

09. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, AL AMPARO DE LEY 1/2020, DE 30 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2021.

La LPGE para 2021 mantenía, en su artículo 19.UNO.6, la misma previsión en cuanto a la excepción de la tasa de reposición, a propósito de los procesos de promoción interna y los correspondientes a personal indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

A diferencia de las anteriores, no incorporaba en dicho artículo ninguna previsión diferente ni plazo distinto en lo que a procesos de estabilización de empleo temporal se refiere, manteniéndose, por consiguiente, lo que permanecía en vigor de las anteriores LLPPGEE.

No obstante lo anterior, sí incluía en su Disposición adicional vigésima tercera (Procesos de estabilización al amparo del artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017), la siguiente previsión:

“La tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016”.

En concreto, se refería a la ampliación del original 90% en los sectores llamados prioritarios (segundo supuesto contemplado en esta Memoria, de la LPGE para 2017). Sin embargo, en lo que aquí interesa, tanto da, ya que el 10% restante que en su día no se podía canalizar por esta previsión, con los dictados de la LPGE para 2018 y, en lo que a la Administración Local se refiere, tenía cabida sin ningún problema, a través de la vía de “personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, así como otros servicios públicos”.

10. LAS VÍAS DE ESTABILIZACIÓN, AL AMPARO DEL REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

El día 7 de julio del año 2021 entró en vigor el Real Decreto-Ley 14/2021, dictado con urgencia por el ejecutivo nacional, a propósito del enorme problema del aumento de la tasa de empleo temporal en los últimos años.

Esta ansiada norma, no exenta de duras críticas por algunos sectores, venía a reafirmar la obligación de reducir la tasa de tem-

poralidad por debajo del 8% de las plazas estructurales, como ya en su día hizo la LPGE 3/2017, de 27 de junio, al tiempo que reforzaba el estricto carácter temporal de la figura del funcionario interino, regulando con claridad y rigor las tasadas causas de nombramiento, procedimiento de acceso, duración máxima, cese, reglas excepcionales y responsabilidades a exigir a la Administración, por incumplimiento.

Por otro lado, y en lo que a estabilización de empleo público se refiere, expresamente, en su Exposición de Motivos o Preámbulo, señalaba que “...el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”.

En este sentido, las novedades y/o clarificaciones que nos traía dicho RD-L en el marco de la estabilización, se enmarcaban principalmente dentro del artículo 2, Disposición Adicional Primera, Disposición Adicional Cuarta y Disposición Transitoria Primera, de la citada norma.

En concreto y en lo que aquí interesa, se señala lo siguiente:

a) Se autorizaba un tercer proceso de estabilización, ampliando los supuestos precedentes a toda plaza de naturaleza estructural que, esté o no dentro de la Relaciones de Puestos de Trabajo, Plantilla u otra forma de organización de recursos humanos y, estando dotada presupuestariamente, haya estado ocupada de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (o lo que es lo mismo, antes del 31-12-2017 -un sector de la doctrina entiende antes del 1-01-2018-, hasta nuestros días).

b) Los procesos se debían efectuar en libre concurrencia, garantizando el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

c) El sistema de selección sería el de concurso-oposición (salvo normativa específica o de cada Administración).

d) La valoración en la fase de concurso sería del 40%, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate (salvo normativa específica o de cada Administración).

e) En el ámbito local, se introdujo una importante novedad que aligeraba y flexibilizaba mucho el proceso, cual es la no aplicación de los artículos 8 y 9 del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local. En definitiva, tales artículos tratan sobre la tipología de pruebas (teóricas y prácticas), así como de los contenidos mínimos de los programas en términos cualitativos (materias mínimas) y cuantitativos (número de temas mínimo).

f) Fechas para llevar a cabo la operación:

-Antes del 31-12-2021: Aprobación y publicación de OPE.

-Antes del 31-12-2022: Aprobación y publicación de las convocatorias.

-Antes del 31-12-2024: Finalización de los procesos selectivos.

Para las personas afectadas por la estabilización que no superasen el proceso selectivo, la norma preveía una indemnización, así como su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en otras ya preexistentes, siempre que hubieran obtenido una puntuación suficiente, en los términos de las convocatorias. Ahora bien, la no participación del candidato/a en el proceso selectivo de estabilización, no daba derecho a compensación eco-

nómica en ningún caso.

Finalmente, disponía que todas aquellas convocatorias que hubiesen sido publicadas con anterioridad a la entrada en vigor de dicho RDL, se ejecutarían con arreglo a las previsiones de las citadas convocatorias, si bien la resolución de los procesos selectivos debería finalizar antes del 31-12-2024, lo cual suponía una ampliación del plazo para la ejecución de tales.

11. LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

CONSIDERACIONES GENERALES.

Ya en nuestros días, la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad parece haber puesto punto y final a esta cascada normativa, si bien, como su predecesor -el RDL 14/2021-, no está exenta de críticas, presenta importantes lagunas y no se entiende bien el sentido que quiere dar a algunas partes de su articulado y, en especial, a la DA 6ª, en relación con la 8ª. Tal es así, que hoy día las interpretaciones sobre las plazas susceptibles de consolidarse por la vía del concurso, son diversas.

El texto que se sometió al Parlamento para su aprobación, sin perjuicio de las enmiendas que prosperasen, fue el mismo que el del RD-L 14/2021. Tal es así, que es mucho lo que se mantiene del mismo y, en lo que aquí interesa, lo siguiente:

a) Se mantiene la autorización prevista en el citado RD-L, de un tercer proceso de estabilización, ampliando los supuestos precedentes a toda plaza de naturaleza estructural que, esté o no dentro de la Relaciones de Puestos de Trabajo, Plantilla u otra forma de organización de recursos humanos y, estando dotada presupuestariamente, haya estado ocupada de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 10 (o lo que es lo mismo, antes del 31-12-2017 -un sector de la doctrina entiende antes del 1-01-2018-, hasta nuestros días).

(10) Huelga decir que no forma parte del proceso de estabilización aquellas plazas que tengan reserva de puesto a un funcionario/a de carrera o personal laboral fijo (lógicamente, porque ya existe un titular legítimo y "fijo" en dicha plaza, luego no hay nada que estabilizar), como tampoco es objeto de estabilización los casos de nombramiento de funcionario/a interino/a o contratación de personal laboral temporal para sustituir a personal funcionario de carrera o laboral fijo, en situaciones administrativas en las que exista reserva de puesto (en los mismos términos se expresa la aludida Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, sobre las Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021).

b) Las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en la LPGE para el año 2017 y 2018, serán incluidas dentro del nuevo proceso de estabilización (previsto en la letra anterior), siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

c) Igualmente, los procesos se deberán efectuar en libre concurrencia, garantizando el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) El sistema de selección sería el de concurso-oposición (salvo normativa específica o de cada Administración).

e) La valoración en la fase de concurso sería del 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate (salvo normativa específica o de cada Administración), pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de

oposición, en el marco de la negociación colectiva (esto es una novedad, respecto del RD-L 14/2021).

f) De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento del gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

g) En el ámbito local, se mantiene la no aplicación de los artículos 8 y 9 del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, flexibilizando enormemente la fase de oposición, con amplia libertad para decidir sobre el aspecto cualitativo y cuantitativo, tanto en la materia como en la tipología de pruebas.

h) Fechas para llevar a cabo la operación:

-Antes del 01-06-2022: Aprobación y publicación de OPE (nuevo plazo).

-Antes del 31-12-2022: Aprobación y publicación de las convocatorias.

-Antes del 31-12-2024: Finalización de los procesos selectivos.

Para las personas afectadas por la estabilización que no superasen el proceso selectivo, se prevé una compensación económica, así como su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en otras ya preexistentes, siempre que hubieran obtenido una puntuación suficiente, en los términos de las convocatorias. Ahora bien, la no participación del candidato/a en el proceso selectivo de estabilización, no daba derecho a compensación económica en ningún caso.

EL CONCURSO COMO SISTEMA SELECTIVO EXCEPCIONAL Y OBLIGATORIO.

Todo lo señalado anteriormente se completa con lo previsto en dos Disposiciones Adicionales, a propósito del concurso como sistema selectivo obligatorio, en determinados casos.

En efecto, la DA 6ª, bajo la rúbrica "Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración", preceptúa lo siguiente:

"Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016".

Según el tenor literal de la Ley, no cabe interrupción en la ocupación en los tres años anteriores a 31-12-2020 (puesto que se refiere a plazas que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 2.1, y son tales). Porque el tenor literal de la Ley llevaría al absurdo, interpretamos que estas plazas deben estar ocupadas temporal e ininterrumpidamente desde antes del 1-1-2016 y hasta el 31-12-2020.

El concurso como sistema selectivo se aplicaría, por mor de dicha DA 6ª y por consiguiente, siempre que no hubiese existido interrupción en el desempeño de la tarea en los términos ya explicados en cuanto a qué debe entenderse por "interrupción", con independencia de que se trate de la misma o de diferente persona y ello, bajo el presupuesto de que dicho desempeño ha de ser anterior a 01-01-2016 en todo caso.

Ahora bien, algún sector de la doctrina interpreta que el concurso no debe aplicarse en esa visión tan extensiva, pues podría desviar la propia virtualidad de este.

El argumento defendido por este sector es que el concurso, como sistema, es absolutamente excepcional, incluso en estabilización de empleo, donde la regla general es el concurso oposición,

tal y como indica la Ley 20/2021. Es excepcional, con entendible criterio, porque da por sentado que en todas aquellas plazas donde vienen desempeñándose las tareas de forma temporal, pero de "larga duración" (lo cual conecta con la rúbrica de la DA 6ª), se conoce perfectamente en qué consisten dichas tareas y se saben desempeñar, precisamente por el conocimiento que ha dado la vía experimental a través del transcurso de tanto tiempo, comenzando a contar desde antes del 1-01-2016. En este escenario, es claro que el mérito y capacidad ya se ha acreditado en buena parte, precisamente y como señalábamos, por la vía experimental, motivo por el cual no es necesario superar ninguna fase de oposición.

Pero claro, ello puede defenderse siempre que nos refiramos a una única y misma persona en el desempeño de la tarea, porque cuando resultan ser varias, siendo que la prestación de dicha tarea se ha producido de forma ininterrumpida y antes del 01-01-2016, el escenario puede ser bien diferente en cuanto al conocimiento por la vía experimental si, por ejemplo, la última persona entró hace apenas unos meses. Resulta como poco sorprendente que la plaza a estabilizar se enmarque en el sistema obligatorio de concurso, frente al de concurso-oposición, en tales casos.

Siendo así, de un lado tenemos lo que señala dicha DA 6ª en su tenor literal, es decir, concurso en todo caso y con independencia de si la persona que desempeña la tarea viene siendo siempre la misma o no, y siendo irrelevante la antigüedad vinculada a cada una (lo relevante es la antigüedad en la prestación de la tarea), y por otro lo que podría resultar más lógico desde la óptica del concurso, como sistema que excluye la oposición, al no tener sentido ésta última en la medida en que el conocimiento ya se ha adquirido y acreditado, por la vía experimental.

Siendo así, la Institución debe decidir qué posicionamiento entiende correcto, si bien y como norma, se ha seguido la primera opción, es decir, que todas las plazas que cumplen con los requisitos de la DA 6ª, en su tenor literal, se han enmarcado bajo el sistema de concurso en la propuesta que figura en el Anexo correspondiente, más allá del tiempo que lleve la última persona que realiza el trabajo. Si la Institución no estuviera de acuerdo, debe modificar tal extremo, según su criterio.

Por su parte, la DA 8ª, bajo la rúbrica "Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso", dispone:

"Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la DA 6ª, incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016".

Esta disposición es muy controvertida, por las diferentes interpretaciones que se están dando, si bien podemos advertir, desgajando cada parte, lo siguiente:

a) El término "adicionalmente" es sinónimo de "además de lo previsto anteriormente...", luego está sumando algo nuevo, a la realidad de la DA 6ª.

b) Las plazas deben tener naturaleza estructural.

c) Tales plazas han de estar ocupadas, y además, de forma temporal.

d) Nada refiere la norma sobre el carácter "ininterrumpidamente", que se ha eliminado. Luego, se puede estar ocupando una plaza estructural, de forma temporal, pero no de forma ininterrumpida. Esto nos puede llevar a diferentes escenarios (lo cual puede comportar, incluso, el cambio de plaza a lo largo de la vida profesional de la persona que la venía "desempeñando", por ejemplo, y/o que durante un tiempo haya estado sin ocupar, aunque al momento actual deba estar ocupada.

e) El personal que las ocupe, ha de tener una relación "temporal" con la Institución de que se trate, "anterior a 1 de enero de 2016".

"... estas plazas vacantes de naturaleza estructural son aquellas ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de forma temporal, por personal temporal de larga duración con una relación de servicios de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales en la misma Administración, estabilizándose la última plaza ocupada." (Orientaciones de la S.E de Función Pública).

"La fecha 31-12-2020...no es de aplicación a las plazas a estabilizar derivadas de la DA-8ª" (Orientaciones de la S.E de Función Pública).

Todo ello nos pone sobre la pista de que la norma parece estar poniendo el acento en plazas que, siendo estructurales y estando ocupadas de forma temporal, pueden ser incluso relativamente recientes, aunque la relación "temporal" con la Institución, de la persona que la ocupe, deba ser anterior a 1 de enero de 2016 para que opere el concurso.

La norma no habla de que las plazas deben estar ocupadas "con anterioridad a 1 de enero de 2016" (cosa que sí establece, literalmente, la DA 6ª), sino que dicha fecha se conecta no con la ocupación, sino con la relación temporal del personal que la ocupa ("ocupadas de forma temporal por personal con una relación (...) anterior a 1 de enero de 2016). A nuestro juicio, la norma, sin desviar la mirada de lo que se considera estructural, ha querido integrar ocupaciones de plazas de tal carácter (permanente), por personal que lleva mucho tiempo en la Administración (desde antes del 1 de enero de 2016), desempeñando tarea estructural, con independencia de la plaza o categoría profesional en cuestión y en cada momento, siempre y cuando, insistimos, la misma tenga carácter estructural (de ahí, probablemente, la omisión del término "ininterrumpidamente").

Rizando más el rizo, pudiera ocurrir que la plaza a estabilizar sea la reciente y la actual, ocupada en todo caso (esto sería lo normal), o ésta y la anterior que se dejó de ocupar por una persona, pero pasó a desempeñarse por otra y todo ello, con independencia del sistema selectivo que corresponda, en cada caso.

En todo caso, no obstante la diversidad de interpretaciones que ha provocado la DA-8ª, aquí cabrían determinadas situaciones que antes de la reciente reforma laboral se venían encajando en los contratos laborales temporales de obra o servicio determinado, y ahora, tras la desaparición de este tipo de contrato, hay que encajarlas en los contratos fijos discontinuos, por entender la Ley de la reforma, que la reiteración periódica y mantenida en el tiempo, de una actividad, hay que interpretarla como una actividad estructural. Esto significa que los empleados públicos no fijos, que vienen realizando actividades periódicas, como monitores de escuelas infantiles, monitores deportivos, etc., habría que incluirlos en un PEE, y encajarían en la DA-8ª, si la relación de servicio es anterior al 1-1-2016.

A mayor abundamiento, la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 ha arrojado luz sobre el particular y en la línea señalada anteriormente, cuando su apartado 2.3, a propósito de dicha DA 8ª, señala:

"En este caso, estas plazas vacantes de naturaleza estructural son aquellas ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de forma temporal por personal temporal de larga duración con una relación de servicios de esta naturaleza anterior a 1 de enero de

2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración (...)"

El análisis de la concurrencia de este supuesto deberá realizarse y justificarse caso por caso".

12. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD ESENCIAL DEL VÍNCULO Y SU REPERCUSIÓN EN LOS PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y ESTABILIZACIÓN.

Como hemos visto anteriormente, se adicionó a la tasa de reposición, por mor del artículo 19.UNO.6 LPGE para 2017, aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estuvieran dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hubiesen venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.

El mismo artículo y apartado, excepcionaba de la tasa de reposición de efectivos (hablando en este caso de que la amplía adicionalmente hasta un 90%), aquellas plazas que, incardinadas en determinados sectores o ámbitos funcionales, estuviesen dotadas presupuestariamente y hubiesen estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

En la misma línea se mostraba la LPGE para 2018, cuando su artículo 19.UNO.9, ampliando el elenco de sectores y colectivos prioritarios, requería que las plazas hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

En los mismos términos se pronunció el RD-L 14/2021 y la vigente Ley 20/202, al hablar de plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

El término "ininterrumpidamente" precisa de aclaración, pues de inicio podría pensarse, equivocadamente, que falta continuidad y por tanto interrumpe la relación de empleo, cuando no existe sucesión inmediata de fechas entre la de finalización de un contrato, por ejemplo, y la del alta posterior.

Por ilustrarlo con un ejemplo, imaginemos que un contrato de obra o servicio determinado finaliza con fecha 31 de marzo y que con fecha 15 de abril se produce una nueva contratación para la misma persona, bajo la misma modalidad -u otra, tanto da-, pero en todo caso, para atender la misma tarea y consiguientemente, por la misma categoría profesional. A priori, podría pensarse que el vínculo laboral se interrumpió a la vista de los 15 días de inactividad, pero ciertamente ello no siempre es así, y precisa estar al caso concreto para determinar si dicha "interrupción" se entiende como ruptura de la relación laboral o, por el contrario, no afecta a los efectos de entender la continuidad de la misma, con las consecuencias que ello tenga en diferentes planos.

En el ámbito de los Planes de Estabilización, dicha cuestión es capital, precisamente por aludir la legislación a dicho término de "ininterrumpidamente".

En efecto, ello cobra especial importancia en este contexto, toda vez que podemos encontrarnos con empleados de más de 15 años de servicio en una Institución, donde la concatenación de contratos se ha interrumpido, no obstante recurrirse nuevamente a la contratación, pasado un tiempo. En tal caso, podría pensarse que no encajarían en los supuestos previstos en la legislación vigente, susceptibles de verse afectados por dichos planes, donde una interpretación literal y rígida del término "ininterrumpidamente" podría dar al traste con el fin teleológico de la norma, cuando de fondo, la cadena de la relación contractual no está rota.

Es lo que la jurisprudencia ha acuñado como "continuidad esencial del vínculo", planteamiento que si bien inicialmente fue establecido a efectos retributivos del complemento de antigüedad y en los supuestos de ausencia de solución de continuidad, posteriormente también fue aplicado a la hora de determinar los servicios computables para calcular la indemnización propia del despido improcedente y se amplió a todos los supuestos en que pudiera apreciarse la unidad esencial del vínculo. Por extensión, lógicamente, entendemos que también cabe aplicarlo a los supuestos ahora en valor, de cara a la consolidación y estabilización de empleo precario, pues lo contrario, como se verá seguidamente, facilitaría precisamente el éxito de una conducta defraudadora.

La Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo, de 21 de septiembre de 2017, reitera, clarifica y aplica la doctrina de la Sala sobre unidad esencial del vínculo, teniendo en cuenta sus precedesoras en la misma línea, entre otras, las SSTS de 8 marzo y 17 de diciembre de 2007, 18 febrero 2009, 17 marzo 2011, 15 de mayo de 2015, 23 de febrero y 8 de noviembre de 2016...

Señala dicha STS de 21 de septiembre de 2017 lo siguiente:

"...hemos dejado consolidada la doctrina según la cual en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios (...) cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente".

Tradicionalmente la Jurisprudencia había venido estableciendo que la sucesión o encadenamiento de contratos temporales quedaba rota cuando, entre una y otra contratación temporal mediaba un periodo de al menos 20 días hábiles; conformándose así lo que se dio en llamar la "regla de los 20 días".

Según esta interpretación, el carácter indefinido de la relación laboral no se rompía por cortas interrupciones que buscaran aparentar el nacimiento de una nueva relación laboral (SSTS 20-2-97, 21-2-97, 25-3-97), considerando normalmente interrupción irrelevante, aquélla que no excedía del plazo de caducidad legalmente establecido para demandar por despido (los veinte días hábiles).

Así, se señalaba que, si se había producido una interrupción en la secuencia contractual superior a los veinte días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, entonces sólo procedía el examen o control de legalidad de los contratos temporales celebrados con posterioridad; porque la cadena de contratación, y por ende, el vínculo laboral, había quedado roto en ese momento.

Sin embargo, el Tribunal Supremo en la Sentencia, de 18 de febrero de 2009, señaló que, en línea con los pronunciamientos del TJUE, debía consolidarse en esta cuestión una nueva doctrina en virtud de la cual, en los supuestos de sucesión o encadenamiento de contrataciones temporales habrá de analizarse toda la cadena de contratación y comprobar si existe unidad esencial en el vínculo laboral; y ello con independencia de que, en determinados casos, la interrupción entre contratos temporales pueda ser superior a los citados 20 días.

Esta nueva doctrina, denominada por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo la doctrina de la "unidad esencial del vínculo laboral", requiere que, en cada supuesto concreto, se analice toda la cadena de contratación temporal para, a la vista de la misma, y de la duración de los periodos anteriores o posteriores a cada interrupción, poder valorar si dicha interrupción, con

independencia de que supere los 20 días, tiene o no entidad suficiente como para entender quebrada la cadena de contratación.

En el caso de que la interrupción, puesta en comparación con la duración del periodo de encadenamiento anterior y posterior a la interrupción, no tenga relevancia suficiente como para poder entender que era deseo de las partes romper la unidad del vínculo contractual, deberá entenderse que no se ha roto la continuidad de la relación laboral.

En el caso analizado por la STS de 21 de septiembre de 2017, el Alta Tribunal señala que se "exige contemplar lo acaecido durante un periodo que dura más de doce años (arranca en mayo de 2001 y persiste, al menos cuando se dicta la sentencia de 2013): durante el mismo han mediado varios contratos temporales, pero siempre para realizar las mismas tareas; ha existido una cesión ilegal; el único paréntesis se ha prolongado durante tres meses y medio. De este modo se suma la existencia de anomalías en la contratación y en la identificación empresarial con la prestación de la misma actividad durante un 97% del tiempo transcurrido en el lapso de referencia. En esas condiciones, de acuerdo con el Informe del Ministerio Fiscal, consideramos que, tal y como la sentencia del Juzgado de lo Social entendiera, no cabe hablar de ruptura significativa en el hilo conductor de la prestación de servicios".

Y en el caso concreto de la Sentencia de 15 de mayo de 2015, entiende la Sala que la interrupción, de unos 45 días, no tiene relevancia suficiente como para entender quebrada la relación contractual, ya que la misma se extiende desde 1996 a 2004 - momento en que se produce la interrupción citada - y de 2004 hasta 2012.

Por su parte, en la Sentencia 129/2016 de 23 de febrero de 2016, la interrupción es de 69 días naturales, considerando que no queda acreditada la ruptura de la unidad esencial del vínculo, en caso de reiterada contratación fraudulenta. En la misma línea de contratación fraudulenta, que constituye una acusada prolongación en el tiempo de una situación ilegal, la STS de 8 de noviembre de 2016, que minorra la relevancia de las dos interrupciones contractuales acaecidas, primero de algo más de tres meses y después de uno solo. A mayor abundamiento, la STS 494/2017 de 7 junio, donde argumenta que "la concurrencia de fraude parece que haya de comportar -razonablemente- que sigamos un criterio más relajado -con mayor amplitud temporal- en la valoración del plazo que deba entenderse «significativo» como rupturista de la unidad contractual, habida cuenta de que la posición contraria facilitaría precisamente el éxito de la conducta defraudadora".

La unidad del vínculo no se rompe, por ejemplo, por la simple firma de recibos de finiquito entre los sucesivos contratos suscritos con cortas interrupciones ni cuando las interrupciones se hacen coincidir con el periodo vacacional (STS 23 de febrero de 2016), ni en casos de reiterada contratación fraudulenta, ni en casos de novaciones extintivas si no existe modificación del contenido de la obligación, siendo por consiguiente la relación la misma aún con diversidad de contratos diferentes (STS 12 de noviembre de 1993).

Todo se reduce, pues, a determinar lo que haya de entenderse por la interrupción "significativa" que lleve a excluir la "unidad esencial del vínculo". En definitiva, para adoptar la decisión final, por tanto, ha de atenderse al tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el número de contratos celebrados, la duración de los cortes entre ellos, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos.

Recientemente se ha publicado la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, sobre las Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021. La propia Resolución marca el sentido "orientativo" de lo dispuesto en la misma, al señalar que pretende "servir de guía" a las diferentes Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponda en todo caso a la Administración convocante y respetando la potestad de autoorganización de cada Administración. Pues bien, en lo que respecta al término "ininterrumpidamente", su apartado 1.3 considera que:

"no suponen una interrupción exclusivamente a los efectos de la estabilización, los periodos de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal interino o laboral temporal, tras el cese del anterior.

En ese caso, y sin perjuicio de las diferencias en la gestión de cada administración, podrá considerarse que no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses".

Sentado lo anterior y a mayor abundamiento, la esencia, en la estabilización, viene marcada por el desempeño temporal y anómalo de una tarea estructural, que debe apoyarse en una plaza estructural y por ende, cubrirse por personal "fijo" (ya sea funcionario de carrera o laboral fijo), y no por "temporales" (ya sean laborales temporales o funcionarios interinos). Conectando con la teoría anterior, es necesario "echar la vista atrás y mirar hacia delante" para analizar si, más allá de la persona que en cada momento haya venido desempeñando la tarea (sea la misma o diferente persona), y con interrupciones ciertamente irrelevantes a estos efectos, la plaza en sí es estructural, puesto que lo que se estabilizan son plazas y no personas, aunque los efectos se produzcan en las personas. Si así fuera, es decir, si en efecto la plaza es estructural, ésta debe venir incluida en el Plan de Estabilización, y ello, insistimos, con independencia de la persona que la venga ocupando, siempre que la supuesta interrupción no haya puesto de manifiesto la voluntad de prescindir de la tarea, porque más bien al contrario, se sigue y se seguirá desempeñando.

13. MARCO GENERAL DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO E INCIDENCIA DE ÉSTE EN LOS PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN.

A. PRINCIPIOS GENERALES DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA: Igualdad, Mérito y Capacidad. Publicidad.

A la luz de la elevada litigiosidad que rodea a este tipo de planes de ordenación de los recursos humanos, es conveniente tener claro el marco legal establecido para el acceso al empleo público, por las graves repercusiones que puede tener toda actuación que pase por alto los condicionamientos existentes en esta materia.

Las soluciones que pretendan articularse han de tener siempre presente la premisa de que el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se halla configurado como un derecho constitucional (artículos 14, 23.2 y 103.3 de la Constitución Española —en adelante, CE—) que no puede, ni debe, ser obviado, pues ello puede suponer el reconocimiento de la posibilidad de amparo constitucional de los ciudadanos que eventualmente se consideren afectados por un proceso de estas características y la declaración judicial de no sujeción a derecho de las medidas, en su caso, adoptadas en materia de empleo público.

Dichos principios se repiten hasta la saciedad en la normativa sobre el acceso a la función pública, con carácter general. Así se

predica en los artículos 55.1 del TRLEBEP y, en los mismos términos, en las disposiciones autonómicas de desarrollo del mismo. Otro tanto ocurre con artículo 4.1 del 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. A nivel de Administración Local, sirvan de ejemplo, entre otros, el artículo 91.2 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local, etc.

A mayor abundamiento, dichos principios están referidos del mismo modo en la normativa que ha regulado la estabilización, en el contexto actual, desde la LPGE para 2017 hasta nuestros días, sin perder de vista la DT 4ª TREBEP 11y ya en la actualidad, con la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad. Basta con recuperar lo dispuesto en los puntos anteriores, a propósito de la diferente normativa, para advertir cómo tales principios están insertos en las mismas.

(11) DT 4ª.2 TRLEBEP: “Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”.

Como señalábamos en uno de los puntos anteriores a esta exposición, los planes de consolidación y/o estabilización de empleo público, son procesos especiales y extraordinarios de transformación de empleo temporal en empleo fijo, una medida de lucha contra la temporalidad en la Administración Pública, fundamentados constitucionalmente en el derecho al trabajo, la estabilidad en el empleo (artículo 35.1 CE), y la obtención del pleno empleo (artículo 40.1 CE), regulados principalmente en la DT 4ª del TRLEBEP.

El carácter excepcional de un proceso como es éste se infiere, en primer lugar, porque “pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas” (STC 107/2003, de 2 de junio), a la vez que se articula sobre la base de unos criterios “especiales” de aplicación a los procesos selectivos, que tienden a ajustarse a las necesidades reales de los puestos cuya cobertura se pretende.

De ahí que las pruebas y programas selectivos (para el caso de concurso-oposición) deban orientarse a la selección y evaluación de habilidades y aptitudes asociadas directamente a los mismos, fomentando la realización de ejercicios eminentemente prácticos, disminuyendo así el peso de pruebas basadas en exposiciones memorísticas, y todo ello sin perder de vista el peso relevante que la propia jurisprudencia ha dado en estos casos a la experiencia de quienes desempeñan las tareas propias de los puestos objeto de consolidación, que supone un trato de favor legítimo respecto del resto de aspirantes, dentro de los límites que perfilaremos en esta exposición.

Ahora bien, la doctrina unificada del Tribunal Supremo ha sentido el criterio de que el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo choca en el ámbito de las Administraciones Públicas, con las normas administrativas, en virtud de las cuales la provisión de la plaza habrá de hacerse mediante un proceso de selección basado en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, (artículos 14, 23.2 y 103.3 CE), principios que igualmente se extrapolan a los planes de consolidación y/o estabilización de empleo, no obstante su excepcionalidad.

B. CARÁCTER ABIERTO Y NO RESTRINGIDO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.

La manifestación del principio de igualdad implica que todo pro-

cedimiento selectivo de acceso al empleo público tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el TRLEBEP.

Los procesos de consolidación de empleo temporal, no obstante estar pensados para dar solución a la irregular situación en la que se encuentran multitud de empleados públicos, (y prueba de ello es que el legislador, sensible a esta realidad, ha visto con buenos ojos el ofrecer ciertas ventajas al personal funcionario interino o contratados laborales temporal afectado), han de tratarse, igualmente, como procedimientos libres y no restringidos, accesibles a cualquier persona. De ahí que, al igual que en la letra A) anterior, también la misma normativa evolutiva en el contexto actual, ya referenciada (LLPPGEE, TREBEP y Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad), se esta refiriendo a procesos selectivos abiertos que deben garantizar la libre concurrencia. El hecho de que se haya articulado el concurso como sistema selectivo obligatorio para determinados supuestos (DA 6ª y DA 8ª Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad), en modo alguno significa que los procesos sean restringidos.

La STC 27/1991, de 14 de febrero, es contundente a tal efecto, al advertir que “Es evidente que el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública supone una limitación fundamental a la práctica de las llamadas “pruebas restringidas” para el acceso a la función pública, las cuales, en general, han de considerarse como un procedimiento proscrito por el artículo 23.2 CE... El carácter excepcional de dicho sistema de acceso..., ha de coexistir con el común de la convocatoria libre... a fin de permitir el libre acceso de quienes no mantienen con ella (con la Administración) relación alguna...”

En la misma línea se pronuncia la STSJ de Andalucía, de 8 de febrero de 2001, también en el marco de un proceso de consolidación de empleo, al incluir como participantes del proceso a personas sin vinculación alguna con la Administración, poniendo especial énfasis en que “los funcionarios interinos no tienen, por ese hecho de ser interinos, ningún derecho preferente para el acceso a la condición de funcionario”.

Otro tanto aportan las SSTSJ de Cantabria, de 22 de junio de 2001, y 31 de enero de 2003, en virtud de las cuales, “La finalidad de dicho proceso selectivo no es otra que la conversión del empleo temporal en las Administraciones Públicas en empleo fijo, mediante la conversión de los puestos de trabajo que antes venían siendo ocupados por personal interino, por personal fijo, matizando que la conversión de temporal en fijo viene referida no a puestos de trabajo concretos, ocupados por personal concreto y determinado, sino a la plaza misma, que deja de ser temporal para convertirse en una plaza cubierta por personal fijo. Ello explica que no haya sido restringida la plaza a personal interino...”.

En consecuencia, no cabe excluir de un proceso de consolidación de empleo a quienes ya tienen la consideración de “fijos” en cualquier Administración, con ocasión del acceso a la función pública que en su día tuviera lugar, sea cual sea el régimen jurídico que posean actualmente, o en el extremo opuesto, a quienes no hayan prestado nunca servicios como empleado público a ninguna Administración, en definitiva, no se puede excluir a ninguna persona, tenga o no vinculación con cualquier Administración y con independencia de su régimen jurídico actual, en el primer caso.

C. EL CONCURSO Y EL CONCURSO-OPOSICIÓN, COMO SISTEMAS SELECTIVOS OBLIGATORIOS EN MATERIA DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO.

Con carácter general, podría decirse que la oposición se ha al-

zado por antonomasia, al menos hasta la entrada en vigor de la ley predecesora del vigente TRLEBEP (esto es, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público –en adelante, EBEP–), como el sistema ordinario de ingreso, seguido del concurso-oposición, que tiene carácter preferente con respecto al último y, excepcionalmente, el sistema de concurso.

En congruencia con ello y tal como señalaba la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14 de julio de 1999, deben justificarse someramente las razones de optar por algún sistema que no sea el de oposición, (justificación referida, naturalmente, a las funciones del puesto de adscripción, no a las circunstancias del ocupante).

Ahora bien, el panorama actual cambió con el advenimiento del EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril), hoy superada por el citado Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en la misma línea, y supuso un paso importante en el diseño de un nuevo sistema de empleo público, ya que situó en el mismo plano la oposición y el concurso-oposición, rompiendo con la regla general de conferir a la oposición un carácter preferente como sistema selectivo, lo cual supuso una auténtica novedad. Sobre tal particular no existe duda alguna, habiendo tenido ocasión la doctrina y demás estudiosos del derecho, incluidos los profesionales del mundo local, de aseverar dicha afirmación. 12

(12) *Entre otros, Alberto Palomar Olmeda, (Magistrado de lo Contencioso-administrativo, Doctor en Derecho y profesor de Derecho Administrativo); Xabier Boltaina Bosch (Director de Recursos Humanos en la Diputación de Barcelona, Doctor en Derecho y Profesor de Derecho Administrativo en la Universidad de Barcelona, especializado en Derecho Público y relaciones laborales); Isabel Belmonte Martínez (TAG y Asesora de Régimen Local de la Dirección Gral. de Admón. Local de la Comunidad Autónoma de Murcia), Lourdes Romero Alonso (Jefa de Sección de Personal de la Diputación de Sevilla), etc.*

Posiblemente la nueva concepción sobre la Administración actual, en los términos de la Exposición de Motivos del originario EBEP, sus necesidades en materia de reclutamiento de personal vinculadas al cumplimiento de la eficacia y la eficiencia que presiden todo el actuar de ésta, así como los muchos reparos que ha sufrido el sistema de oposición por parte de la doctrina, han forzado pacíficamente la exclusión de la oposición como sistema selectivo preferente por excelencia, avivando el concurso-oposición y situando a ambos exactamente en el mismo plano, sin perjuicio, eso sí, de lo que dispongan a tal efecto y siempre que no contraríen el Estatuto, las normas de desarrollo autonómicas del citado Estatuto.

Más allá de lo anecdótico que ello pueda resultar, y que viene bien tener en cuenta, en lo que afecta a los Planes de Estabilización la normativa actual lo ha dejado manifiestamente claro: por disposición del artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad, el sistema selectivo será el concurso-oposición -nótese el carácter imperativo de la norma"-, pudiendo no ser eliminados los ejercicios en la fase de oposición y todo ello, sin perjuicio de que en los supuestos previstos en la DA 6ª y en la DA 8ª del mismo cuerpo normativo, el sistema será el concurso -igualmente se pone el acento en el carácter imperativo de la norma-.

D. LA OPOSICIÓN, COMO PARTE DEL PROCESO BIFÁSICO DEL CONCURSO-OPOSICIÓN: Enfoque de las pruebas.

Si hacemos una reflexión general sobre cómo debe articularse la selección de personal cuando hablamos de oposición (ya sea oposición libre o concurso-oposición), el apartado 2 del artículo 61 TREBEP prescribe que "Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a supe-

rar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas".

Más allá de una mera corrección técnica de algunas determinaciones existentes en normas anteriores, la concreción de las pruebas constituye un pilar esencial para la selección del personal, habida cuenta el excesivo contenido teórico y generalista de las pruebas de ingreso en la función pública, que no están seriamente pensadas en función de la tarea a desarrollar (13).

(13) PALOMAR OLMEDA, A., *Derecho de la Función Pública, 9ª edición. Dykinson, 2011.*

El TRLEBEP no prejuzga las pruebas en concreto, lo que deja un amplio margen a los órganos convocantes para la concreción y adaptación de las mismas a los requerimientos específicos correspondientes a la función a desarrollar.

De hecho, la Comisión de Expertos para el estudio y preparación del originario EBEP 14 criticó la oposición, por su carácter excesivamente memorístico y sobre materias, en ocasiones, poco relacionadas con las funciones que posteriormente se iban a desarrollar.

(14) *Informe de abril de 2005, pág. 89 y ss.*

Si todo lo anterior cabe predicarlo con carácter general, ello adquiere mayor relevancia en el contexto de los Planes de Estabilización y, con más ahínco, de tales Planes en la Administración Local, precisamente por la supresión de dos artículos que resultaban imperativos, a saber: los artículos 8 y 9 del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Esta supresión supone una enorme libertad y flexibilización de la fase de oposición, donde es posible decidir -razonable y fundadamente, por supuesto- sobre el aspecto cualitativo y cuantitativo, tanto en el contenido y materia sobre la cual se asentarán las pruebas, como en la propia tipología de pruebas a emplear, siempre y cuando todo ello guarde conexión y adecuación lógica con el desempeño de las tareas de los puestos de trabajo que correspondan.

En este sentido, lo recomendable y razonable es articular pruebas de contenido y/u orientación prácticos, directamente vinculadas a la realización de las tareas que se vienen desempeñando, que son, precisamente, las que se deben seguir realizando y para las que las diferentes Instituciones requieren, en especial, el referido mérito y capacidad.

En suma, se está tratando de dotar al concurso-oposición de su verdadera esencia, de forma que el objetivo no sea reclutar sin más, sino reclutar exclusivamente aquéllos que puedan resultar válidos para la función a desarrollar.

E. MÉRITOS A CONSIDERAR EN LA FASE DE CONCURSO, CON ESPECIAL MENCIÓN AL RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA.

Como determina el Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos, los méritos a valorar han de tener una fundamentación objetiva (STC 67/1989, de 18 de abril), esto es, han de "estar en relación con la función a desempeñar, y que no se describan o establezcan en términos tales que puedan considerarse fijados en atención a personas determinadas" (STC 27/1991, de 14 de febrero).

A tenor de la legislación vigente y de la jurisprudencia vertida al efecto, es legítimo que la Administración pueda configurar, según su criterio, las preferencias de unas circunstancias sobre otras, a la hora de valorar la fase de concurso, siempre que las mismas no entrañen una decisión injustificada o arbitraria.

Goza, por lo tanto, de un margen de discrecionalidad, y no corresponde a los Tribunales interferirse en el mismo, ni examinar la oportunidad de la medida legal o administrativa para decidir si es la más adecuada o la mejor de las posibles, pero sí procede, en aras a propiciar una tutela judicial efectiva, comprobar si no se ha sobrepasado ese límite de libertad creando una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes (STSJ de Andalucía, de 8 de febrero de 2001).

Del artículo 23.2 CE se deriva que las convocatorias se establecerán en términos generales y abstractos y no mediante referencias individualizadas y concretas –ad personam– (STC 50/1986, de 23 de abril). Ahora bien, la posibilidad de determinar las personas que reúnen condiciones establecidas genéricamente, no significa referencia individualizada y concreta, pues esa determinación siempre podría darse en atención a cualquier mérito valorable (STS de 8 de junio de 2005, recurso de casación nº 2295/2002). Lo que se prohíbe, en puridad, son las referencias “ad personam”.

Por tanto, los méritos a tener en cuenta por la Institución convocante, han de estar configurados con carácter general y objetivo y ser adecuados a las funciones a desempeñar y estos pueden ser de lo más diverso (experiencia o antigüedad, cursos y acciones formativos, titulaciones, idiomas...) siempre que, además, sean respetuosos con el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Ahora bien, dentro de los méritos así configurados, los que más problemas plantean son los relacionados con la experiencia profesional previa, los habitualmente conocidos como “servicios prestados”. En concreto, la controversia se centra en dilucidar si es posible dar mayor puntuación a las personas “de dentro de la Institución convocante concreta”, que a personas ajenas de dicha Institución, aunque estén desempeñando puestos análogos, en otras.

Tal y como afirma en sus sentencias el Tribunal Constitucional, “la experiencia es, desde luego, un mérito, y conferir relevancia a su disfrute no sólo no es contrario a la igualdad, sino que, en tanto que cualidad susceptible de justificar una diferencia de trato, se coherente perfectamente con el artículo 14 CE y es condición de obligada relevancia en atención a criterios tales como los de eficacia en la prestación de servicios por parte de la Administración pública” (SSTC 27/1991 de 14 febrero y 281/1993 de 27 septiembre).

Al principio de eficacia en la actuación administrativa se refiere expresamente nuestra Norma Suprema en el artículo 103.1 (“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”). Pero no sólo la Constitución Española (en adelante, CE), se hace eco de este principio basililar, sino multitud de normas legales (por ejemplo, el artículo 3.1.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, artículo 69.1 EBEP, etc).

La eficacia pública es una significativa manifestación de la calidad de los servicios prestados, el derecho fundamental de los ciudadanos a una buena administración 15, el cual debe ser completado con el de eficiencia en el gasto público, igualmente constitucionalizado en el artículo 31.2 CE, vinculado al aspecto económico, para conseguir los mismos objetivos al menor coste posible.

(15) TOMAS MALLÉN, B.: “El derecho fundamental a una buena administración”. Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública. 2004.

Por su parte, la STC 67/1989, de 18 de abril, ha precisado que

“la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados”. En el mismo sentido se pronuncian las SSTC 83/2000, de 27 de marzo; 107/2003, de 2 de junio; 60/1994, de 28 de febrero; y 185/1994, de 20 de junio, entre otras).

La experiencia se proyecta, pues, como una manifestación de idoneidad, de destreza, una cualidad predicable en exclusiva respecto de quienes se han nutrido por el inevitable paso del tiempo y la práctica del día a día, de los conocimientos y habilidades precisos que reclama la función pública, dando cumplimiento de este modo al aludido principio fundamental que gravita en todo el actuar de la Administración Pública, a saber, la eficacia, amén del de eficiencia. Desde este prisma, es acertado, justo y necesario, evaluar la misma.

Si este enfoque es atinado, incluso, en procesos generales de acceso, tanto más cuando lo que tenemos entre manos es la estabilización de empleo temporal, un proceso excepcional, que tiene su punto de mira puesto es dispensar un trato de favor, precisamente, sobre quienes sufren esta situación, es decir, sobre aquellas personas que llevan tiempo desempeñando su trabajo en la Administración, a los que todavía llamamos “temporales”, “interinos” o, dando un paso más allá, a los denominados “indefinidos no fijos”, cuya “experiencia” pasa por valorarse, indiscutiblemente, mediante el recurso al sistema de concurso-oposición o concurso. ¿Cómo, si no, se reconocerían los servicios prestados?, ¿cómo, si no, estaríamos cumpliendo con los postulados de nuestro Tribunal Constitucional?

Dos son las variantes que, a estos efectos, puede tener la valoración, como mérito, de la experiencia, y ambas son sustancialmente diferentes. De de ahí la importancia de concretar muy bien qué se ha de entender por tales.

1. De un lado, la experiencia por servicios prestados con carácter general (antigüedad, si más), dentro del cuerpo, escala, categoría, etc. que corresponda, en cualquier Administración Pública.

2. De otro, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria (es decir, la experiencia concreta en la Institución precisa que aprueba y publica sus convocatorias). 16

(16) De hecho, ambas variantes nos las podemos encontrar, expresamente, en DT 4ª TRLEBEP, que prevé que en la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

La primera de ellas se conecta directamente con la antigüedad que la persona trabajadora tenga acumulada en cualquier Administración Pública, sea o no la convocante, dentro de los requisitos sentados por las bases (en determinado cuerpo, escala, categoría...) Por consiguiente, “antigüedad” en su más amplia acepción, en puestos análogos o semejantes en cualquier Administración Pública.

La segunda, por su parte, se está refiriendo en exclusiva, a una antigüedad específica, valorable respecto de quienes ocupen o hayan ocupado los puestos de trabajo que son objeto de esa convocatoria concreta, en esa Institución convocante.

En este sentido, es viable admitir que no toda experiencia ha de valorarse por igual, necesariamente, porque aun tratándose de puestos similares, las realidades que atiendan pueden ser diferentes. De ahí la preferencia de valoración de los servicios prestados en los puestos objeto de la convocatoria y en la Institución convocante, que revelan una mayor experiencia profesional, acor-

de a la situación concreta y auténtica de esa Institución, y no de otra, (SSTC 60/1994, 185/1994, STSJ de Cantabria, de 22 de junio de 2001, STSJ de Galicia, de 18 de febrero de 2004, STSJ de Valencia, 20 de enero de 2006, etc.), si bien siempre bajo unos límites que no sobrepasen lo razonable, ni que hagan caer esa mayor puntuación en algo desproporcionado, injusto y carente de justificación objetiva.

La experiencia a valorar se ha de proyectar no sólo desde una óptica cuantitativa, en función del tiempo de servicios prestados, sino también cualitativa. Es innegable que los cometidos propios de cada puesto de trabajo difieren sustancialmente entre sí, aun siendo, aparentemente, puestos iguales, encuadrados en la misma categoría profesional, e incluso, en ocasiones, insertos dentro de la misma Institución.

El Tribunal Constitucional, en aplicación de su reiterada doctrina, ha puesto de manifiesto que “el problema de igualdad no se suscita por la consideración como mérito de los servicios prestados (...), sino por el hecho de constituir un requisito necesario para poder participar en el concurso, por la relevancia cuantitativa que pueda atribuir la convocatoria a dichos servicios o por operar doblemente, en distintas fases del procedimiento de selección” (SSTC 67/1989, 60/1994, y 185/1994, entre otras).

Tal y como tiene declarado desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el artículo 14 CEDH, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho, se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

El principio genérico de igualdad, no postula ni como fin ni como medio la paridad, exigiendo tan sólo la razonabilidad de la diferencia normativa de trato.

En suma, lo que prohíbe el principio de igualdad, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

El tratamiento desigual tiene, por lo tanto, un límite que opera cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, por lo que no toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 CE (SSTC 117/1998, de 2 de junio, 200/2001, de 4 de octubre, entre otras).

También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

La diferencia de trato establecida a favor de unos y en perjuicio de otros, puede considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de desigualdad de trato, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley, y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración

Pública (STC 27/1991, de 14 de febrero).

Ahora bien, contraría abiertamente al principio constitucional de igualdad, el que en un concurso de méritos, se prime desafortunadamente y de manera desproporcionada —y con la consecuencia de hacerlo determinante del resultado— la experiencia adquirida por una determinada categoría en una determinada Institución. Así de contundente se muestra, entre otras, la STC 281/1993, de 27 de septiembre.

En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

La STC 107/2003, de 2 de junio, supera el juicio de proporcionalidad al entender que la antigüedad no era el único mérito valorable en la fase del concurso, y que la puntuación a quienes poseían servicios computables, si bien otorgaba una sustancial ventaja a determinados aspirantes, no excluía de la competición al resto.

Junto a la antigüedad, pueden valorarse, a fin de no hacer determinante el resultado, el poseer otros títulos distintos, además de los requeridos para poder tomar parte en el proceso; el haber realizado cursos de formación o perfeccionamiento que guarden relación directa con las tareas objeto de los puestos cuya cobertura se pretende, etc. En la misma línea, aportamos la STC 83/2000, de 27 de marzo, entre otras.

Por consiguiente, no plantea problema de igualdad la consideración como mérito de los servicios prestados, pero sí la relevancia cuantitativa que se dé a ese mérito concreto, y en particular, que sea el único tenido en cuenta en la fase de concurso, si bien dicha valoración, en exclusiva, tampoco sería contraria al artículo 23.2, tal y como señalan las SSTC 137/1986, de 6 de noviembre, y 67/1989, de 18 de abril, pues lo determinante es si la ponderación de los servicios previos ha sido tan desproporcionada e irracional que ha desconocido el derecho a la igualdad, por excluyente.

En estos momentos, con carácter general y jurisprudencia en mano, la fase de concurso no deberá tener más peso que la fase de oposición (en la misma línea se ha posicionado la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad), y en un cómputo global, la mayor puntuación a favor de “determinada” experiencia (esto es, aquella que se otorgue respecto de quienes ocupen o hayan ocupado los puestos de trabajo que son objeto de esa convocatoria concreta, en esa Institución convocante), entraría dentro de lo razonable, (siempre que existieran causas objetivas y justificadas de discriminación, por supuesto, no arbitrarias ni irrazonables), cuando dicha valoración no fuera superior a un 25% de ese cómputo global, con carácter general, y sin perjuicio de que la Institución entienda por conveniente otro porcentaje.

Existen sentencias en las cuales, este porcentaje es, incluso, mayor, entendiéndolo razonable siempre y cuando no supere el doble de la puntuación asignada por la misma experiencia en otra Administración y en puestos similares, pero también existen sentencias en contra, cuando la puntuación a otorgar, queda a mucha distancia (aún sin ser el doble), de la otorgada por determinada experiencia. A título ilustrativo, la STC 107/2003, de 2 de junio, enjuicia como razonable y no desproporcionada, para el caso concreto que trata, un porcentaje del 27,58% de la puntuación máxima que podría obtenerse en el proceso selectivo por experiencia determinada.

Absolutamente puntuales y ciertamente aisladas, hay sentencias muy particulares donde la distancia entre determinada expe-

riencia con las demás, es abrumadora. Así ocurre, con la STS 2186/2019, de 24 de junio de 2019, que enjuicia como razonable para el caso concreto de que se trata (un caso especial, ciertamente, si bien enmarcado en estabilización) una diferencia de 1 a 4 a favor de determinada experiencia (la de las plazas objeto de la convocatoria y en la Administración de una CCAA, frente al resto de Administraciones Públicas -la local, por ejemplo-), o también tenemos un caso especial, que trajo causa de una Ley excepcional enmarcada en estabilización, con la STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999, con la misma horquilla de 1 a 4 pero bajo una situación absolutamente extraordinaria y urgente, generada por la creación de una Administración sanitaria propia.

En todo caso, si observamos, por ejemplo, la argumentación que hace esta última, aun bajo dicha horquilla, remarca su razonabilidad siempre que, "...aun primándose la condición de interino, no se hiciera imposible el acceso de profesionales que hubieran prestado servicios en otras Administraciones...", al tiempo que reproduce buena parte de los argumentos que anteriormente ya hemos señalado en este punto.

Téngase en cuenta, por lo demás, que la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad, otorga al concurso un 40% de la puntuación total, cuando éste se enmarca en un proceso bifásico (concurso-oposición), debiéndose tener en cuenta mayoritariamente, la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate.

Para aquellos supuestos donde el sistema sólo sea el concurso (DA 6ª y DA 8ª), esa "determinada experiencia" debe pivotar en unos porcentajes razonables para no ser discriminatoria.

En todo caso y como colofón final, supera el juicio de proporcionalidad, de igual modo que no sobrepasa el límite de lo razonable, el que la valoración de la experiencia tenga lugar dentro de un proceso bifásico, (concurso-oposición), donde a la fase de concurso se suma la fase de oposición, siendo necesario, a fin de poder computar la experiencia y resto de méritos, que indiscutiblemente se haya superado la fase de oposición (salvo que al hilo de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad, dicha fase no sea eliminatória, circunstancia que queda en manos de la negociación colectiva de cada Institución). Por ello, por mucha experiencia o méritos que tenga un candidato, de no superar la previa fase de oposición (en su caso, e insistiendo, sin perjuicio de la posibilidad señalada anteriormente, por disposición del artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad), no le serán computados. El peso relevante lo adquiere, pues, ésta fase, y no la del concurso. El carácter bifásico de las pruebas y la necesidad de superar la fase de oposición, valoradas ambas conjuntamente, minimiza el pretendido ánimo de favorecimiento (STSJ de Cantabria, de 22 de junio de 2001).

Se señalan, a los efectos de identificar los fundamentos de toda esta exposición en consideración a los méritos evaluables, con especial incidencia en la experiencia, entre muchas, las SSTC 22/1981, de 2 de julio; 49/1982, de 14 de julio; 2/1983, de 24 de enero; 23/1984, de 20 de febrero; 209/1987, de 22 de diciembre; 209/1988, de 10 de noviembre; 20/1991, de 31 de enero; 110/1993, de 25 de marzo, 176/1993, de 27 de mayo; 340/1993, de 16 de noviembre; 117/1998, de 2 de junio; 200/2001, de 4 de octubre..., parte de las cuales ya se han citado en esta exposición.

F. RESERVA DE PLAZAS PARA EL CUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Esta administración es consciente de que, pese a encontrarnos inmersos en un proceso de estabilización del empleo público, no podemos obviar la normativa reguladora de las ofertas de em-

pleo público, especialmente la Ley 4/2017 de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, la cual se reserva un cupo no inferior al 10% del número de plazas para personas con discapacidad.

Por ello, siendo especialmente sensible esta administración con el respeto a la mencionada normativa, se ha realizado un arduo esfuerzo para reservar un total de 6 plazas en el presente plan de estabilización a fin de ser cubiertas por personas con discapacidad.

Hemos de mencionar que, adicionalmente a éstas y con el único fin de cumplir con el nuevo límite establecido en el 10%, se realizará un estudio para valorar la inclusión de las restantes plazas en la OPE ordinaria anual.

14. LA ESTABILIZACIÓN DE PLAZAS EN EL RÉGIMEN JURÍDICO QUE CORRESPONDA A AQUÉLLAS, SEGÚN PLANTILLA.

Si intentamos extraer las notas más intensas que caracteriza a los procesos de consolidación y/o estabilización de empleo temporal, a la luz de la jurisprudencia y la propia normativa legal, sin duda señalaríamos que se trata de procesos especiales y extraordinarios, articulados bajo procedimientos libres y no restringidos, de carácter abierto y garantes de la libre concurrencia competitiva bajo el más escrupuloso cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Siendo así, son accesibles a cualquier persona con carácter general (siempre que cumpla con los requisitos de acceso a la función pública, por supuesto, máxime, si dichos requisitos derivan de una norma especial, como es el caso del acceso a los cuerpos de policía, donde la edad está limitada, entre otros aspectos).

La finalidad de dicho proceso selectivo, tal y como se señaló anteriormente, no es otra que la conversión del empleo temporal en las Administraciones Públicas en empleo fijo. Ahora bien, la conversión de temporal en fijo viene referida no a puestos de trabajo concretos, ocupados por personal concreto y determinado, sino a la PLAZA misma, que deja de ser temporal para convertirse en una plaza cubierta por personal fijo (SSTSJ de Cantabria, de 22 de junio de 2001 y 31 de enero de 2003), ya sea laboral fijo o funcionario de carrera.

¿Dónde queremos llegar con todo ello? La respuesta es sencilla y cae por su propio peso: son estabilizables las plazas (aunque las consecuencias se manifiesten en las personas, en lo que a este sentido respecta), tal y conforme se deban de configurar en la Plantilla de Personal de la Institución, siendo requisito obligatorio que Plantilla y OEP sean paralelas, las cuales habrán de guardar la oportuna correspondencia con la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT), caso de que la Institución disponga de dicho instrumento 17.

(17) De no existir, no hay problema alguno, salvo la necesidad de abordarla tan pronto como la Institución, pueda, en la medida en que este instrumento es obligatorio por Ley, desde hace muchos años, si bien no condiciona la estabilización de empleo, por haberlo dispuesto así el RDL 14/2021 y la Ley 20/2021.

Sendas normativas centran su atención en el carácter estructural de las plazas, con independencia de que estén en la Plantilla, los puestos en la RPT, u otra forma de organización de recursos humanos contempladas en las distintas AAPP.

Es decir, que si en Plantilla, aprobada por el órgano competente, tenemos vacante y presupuestada una plaza de funcionario de carrera, el candidato que supere el proceso selectivo, bien sea de dentro de la propia Institución, bien de otra Administración Pública, bien se trate de un ciudadano que jamás ha tenido vincula-

ción -en cuanto a empleo se refiere, lógicamente- con la Administración, estabilizará como funcionario, y todo ello, con independencia del régimen jurídico que lo hubiera vinculado con la Administración, en el primer y segundo caso.

A la inversa, si en Plantilla tenemos vacante y presupuestada una plaza de laboral fijo, el candidato que supere el proceso selectivo, ya sea de dentro del Ayuntamiento, de otra Administración, o yendo más allá, un ciudadano que jamás ha tenido vinculación alguna con dicho Ayuntamiento, consolidará, como es natural, como laboral.

Consolidar en plazas de laboral, sólo porque los aspirantes de "dentro" son laborales, para después, habida cuenta la anomalía de régimen jurídico -no a posteriori, sino ab initio, lo cual es más grave-, poner en marcha un Plan de Funcionarización, no sólo atentaría contra los principios de eficacia, eficiencia, economía procesal y celeridad, amén de exigir injustamente a dichos empleados, una vez sean fijos, vuelvan a pasar otro proceso selectivo. Es más grave que todo eso, ya que se estarían haciendo "oídos sordos" a la reserva legal al régimen funcional, de tareas vinculadas en exclusiva a dicho régimen.

Por consiguiente, sirva la argumentación anterior para esclarecer que, sea cual fuere el régimen jurídico que dicha plaza -preexistente, si así fuera- pudiera tener en la Plantilla y/o el del empleado/a en la actualidad, en el supuesto de que participe en el proceso de estabilización y lo supere, estabilizará en el régimen jurídico que legalmente corresponda a la plaza, no en el que arrastraba hasta entonces, sin perjuicio de que pueda coincidir o no con aquél.

Lo anteriormente señalado debe tener su reflejo en la Plantilla, aunque la plaza preexista y se deba modificar el régimen jurídico, con ocasión del análisis puesto de manifiesto, en tal sentido, por el propia operatoria del Plan de Estabilización. Dicho análisis y decisión debe hacerse sobre el argumento que veremos seguidamente, vinculado a las funciones reservadas por ley, al régimen funcional.

Por consiguiente, es preciso llevar a cabo un análisis de la plaza susceptible de estabilización, caso por caso y en el marco de las previsiones y exigencias contenidas en la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad para que, una vez identificadas las estructurales, se pueda decidir qué régimen jurídico ha de responder a tales.

Si la plaza ya estuviera creada en Plantilla y se vinculara al ejercicio de funciones reservadas por ley al régimen funcional, no puede figurar bajo el régimen laboral, luego tendría que modificarse a la vista de la normativa vigente, línea jurisprudencial y posicionamiento doctrinal que abordaremos inmediateamente.

Si la plaza no está creada, se debe incluir en los mismos términos, es decir, previo el análisis que corresponda, bajo el régimen jurídico que responda a la tarea realizada, máxime si existe reserva de ley al régimen funcional.

Sin pretender descender a mayor detalle del necesario, se señala en el punto siguiente cuáles son las reglas más consagradas a la hora de determinar qué régimen jurídico debe regir para la plaza de que se trate, en la intención de justificar la propuesta de cambio de Régimen Jurídico de la misma en la Plantilla, previo a convocar dicha plaza para su cobertura, en su caso.

15. LA RESERVA DE LEY AL RÉGIMEN FUNCIONARIAL.

La CE ha optado, "con carácter general", por un régimen estatutario, pero sin asumir que el personal laboral tenga prohibida su existencia, si bien debe ser la Ley la que establezca las "excepciones" en que son posibles (no preceptivas), otras vías para el acceso al servicio de la Administración Pública. Se trata, sin du-

da, de una reserva de ley en materia de función pública que se deduce de los artículos 103.3 y 149.1.18 CE.

La trascendental STC 99/1987, de 11 de junio 18, se pronuncia contundentemente en tal sentido e igualmente la doctrina científica mayoritaria infiere esta interpretación del citado art. 103 CE 19, todo ello, sin perjuicio de los pronunciamientos por un sector minoritario, que aboga por negar la rotundidad de dicha afirmación preferencial estatutaria 20, amén de las críticas a dicha Sentencia por el escaso razonamiento que incorpora y la falta de criterios sustantivos que pudieran permitir caracterizar unas funciones frente a otras en pro de su reserva a determinado colectivo 21.

(18) Y reiterada posteriormente, entre otras, en la STC 235/2000, de 5 de octubre y en la 37/2002, de 14 de febrero.

(19) *ENTRENA CUESTA, R.: Estudios sobre la Constitución Española. "El régimen estatutario de los funcionarios públicos como postulado constitucional" en AA.VV. homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría, t. III. Madrid, 1991 para quien "resulta evidente la voluntad de la Constitución española de que, con carácter general, la Administración esté servida por funcionarios públicos", de tal forma que "la relación laboral deberá constituir siempre una excepción a la aplicación del régimen estatutario y contraerse a aquellos supuestos de trabajos técnicos, muy especializados o manuales, a través de los que no se ejerzan funciones de soberanía".*

(20) *Entre otros, SALA FRANCO, Tomás: "Incidencia de la legislación laboral en la función pública". INAP/MAP. Madrid, 1989. SÁNCHEZ MORÓN, Miguel: "Reflexions sobre les vinculacions constitucionals en matèria d'ocupació pública". Autonomies (Revista de Dret públic), núm. 24, 1999 ("Es muy dudoso que la Constitución haya optado por un régimen estatutario para el conjunto o la mayoría de los empleados públicos...").*

(21) *SAINZ MORENO, Fernando: "El Estatuto de la Función Pública después de la sentencia TC 99/1987 y de la Ley 23/1988". RAP núm. 117/1988.*

Como consecuencia de esta sentencia, se promulgó la Ley 23/1988, de 28 de julio, que dio una nueva redacción al artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante, LMRFP), el cual remite expresamente a la Relación de Puestos de Trabajo, la determinación de la naturaleza jurídica de los diferentes puestos, a los efectos de identificar cuales pueden o deben ser desempeñados por personal con carácter funcional y aquellos que, con carácter excepcional, pueden abrirse a personal laboral.

Pues bien, en el mencionado artículo dispuso, y así se mantiene en nuestros días, que "con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus organismos autónomos así como los de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos", exceptuando de esta regla general, no obstante, determinados puestos en atención a las tareas desarrolladas, excepción que por lo demás, enmarca una multitud nada desdeñable. 22

(22) *El artículo 15.1.c) LMRFP, dispone que "Se exceptúan de la regla anterior y podrán (nótese el carácter potestativo de la norma) desempeñarse por personal laboral:*

-Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

-Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos;

-Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las

áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores;

-Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño,

-Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares.

-Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo”.

Ahora bien, en el debate parlamentario se dejó claro que no se trata de una reserva de puestos de trabajo para el personal laboral, sino de la posibilidad de que esos puestos pueden ser desempeñados por personal de esa naturaleza 23. Se trata, en consecuencia, de excepciones que no eliminan la posible ocupación de esos puestos, en exclusiva, por funcionarios públicos.

(23) D.S. Comisión Régimen Administraciones Públicas, núm. 278.

Por su parte, el Informe de 25 de abril de 2005, de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, IC), no consideraba la laboralización, per se, ni negativa ni tampoco contraria a la CE, si bien reconocía que aun no teniendo un expreso respaldo constitucional, tampoco nuestra Constitución impedía (ni impide actualmente), la presencia del contrato de trabajo.

Tal es así que la propia Comisión afirmó que el criterio sentado por la STC 99/1987, se había flexibilizado “de manera considerable” tras la STC 37/2002, de tal manera que la preferencia constitucional a favor del personal funcionario no sólo no se había respetado en la práctica, sino que no parecía, en dicho momento, tan rígida. En todo caso, no se trataba de una remisión incondicional o sin límites.

La voluntad de la Comisión era “reducir las distancias” entre ambos colectivos, asumiendo como oficial un criterio relajado o relativo sobre la presencia con carácter general de los funcionarios en la Administración. De ahí que la propia doctrina deduzca que la Comisión relativizó también en gran medida la atribución de puestos a uno u otro colectivo, porque asume claramente una voluntad unificadora o de ósmosis del vínculo funcional y laboral 24.

(24) BOLTAINA BOSCH, Xavier: “Los puestos de trabajo del personal laboral en las Administraciones Públicas”. Tirant lo Blanch. Valencia, 2006.

Sobre dicha base, es normal que el IC no abogara por una asunción específica de qué puestos correspondían a personal laboral y cuáles a personal funcional, apostando por un Estatuto Básico como cuerpo normativo esencial, elaborado con criterios de subsidiariedad, de tal manera que correspondiera al legislador estatal fijar qué puestos deben ser ocupados por unos y otros en el ámbito de la Administración General del Estado, y al legislador autonómico señalar los de su competencia, pero también los de las Corporaciones locales, cuando sus Estatutos de Autonomía respectivos hubiesen asumido competencias sobre tal colectivo de empleados públicos. En definitiva, el IC posibilitaba el recurso al personal laboral cuando se ejercieran funciones que no implicasen potestades públicas.

El TRLEBEP limita dicho ámbito de laboralización, en los términos señalados en el IC, al exigir al legislador de desarrollo que,

como mínimo, reserve a sus funcionarios el ejercicio de funciones “que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas” (artículo 9.2 TRLEBEP).

A poco que se observe, el TRELBEP no define los puestos de personal laboral o las funciones concretas que este colectivo podrá realizar, sino que hace depender por completo del legislador autonómico, cuales han de ser “los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral” (artículo 11.2 TRLEBEP), a través de las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del mismo, siempre respetando, como es lógico, la prescripción contenida en el citado artículo 9.2 TRLEBEP.

En nuestro caso, se ha considerado necesario la modificación del Régimen Jurídico de una escasa cantidad de plazas por considerarse más apropiado su pertenencia a personal laboral que al cuerpo de funcionarios, al tratarse de personal de oficios que desempeñan actividades que en ningún momento implican participación en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas, sino, más bien, realizan tareas auxiliares para complementar otros servicios que se prestan desde esta administración.

Por su parte, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL), en su artículo 92.2 (más cercano a nuestros días, a propósito de la reforma introducida por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local), reforzó el régimen jurídico funcional con carácter general, al sostener imperativamente que dicho régimen era aplicable no sólo a la Administración Local, sino extensible igualmente a sus Organismos Autónomos, criterio novedosísimo si tenemos en cuenta que la práctica totalidad del personal de tales OOAA, suele ser laboral.

La citada norma, en su artículo 92.3 indica que “Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función”.

Una primera aproximación sobre qué se entiende por funciones públicas la podemos extraer del artículo 92.bis.1 de la citada LBRL, al disponer que:

“Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional:

a) La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.

b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación”.

Por su parte, el artículo 169.1 del 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 (en adelante, TRDLRL), dictamina:

“Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de

la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General”.

En definitiva y a los efectos que aquí interesan, tres son los límites que vedan la presencia de personal laboral en la Administración Pública, para el desarrollo de las tareas de determinados puestos, a saber:

- Puestos que impliquen ejercicio de autoridad.
- Puestos descritos en el artículo 9.2 TRLEBEP (que impliquen el ejercicio de potestades públicas o salvaguardia de los intereses generales), y
- Puestos en que la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función aconsejen desempeñarlas por funcionarios de carrera.
- Puestos que desempeñen tareas burocrático-administrativas, y
- Aquellos reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional (o cuyas tareas estén delegadas, en lo que corresponda, en otros puestos, cuyas plazas también deberán responder a dicho régimen funcional).

Como puede apreciarse, el ejercicio o no de funciones públicas, entendidas como aquellas que implican ejercicio de autoridad o de potestades públicas, se configura como el elemento delimitador para fijar su acometida por personal funcional o potestativamente, por personal laboral, en su caso, de modo que la problemática se centra, pues, en determinar qué se entiende por aquellas.

Nos encontramos en este sentido, tal y como puede apreciarse, ante un concepto jurídico indeterminado, cuya concreción final por cada legislador autonómico puede plantear (y de hecho plantea), legislaciones heterogéneas, en unos casos más abiertas y flexibles a la ocupación por personal laboral de determinados puestos de trabajo 25, frente a otras más rígidas y restrictivas 26.

(25) *Por ejemplo, la Ley 4/2010, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla La Mancha, la cual señala en su artículo 6 (funciones reservadas al personal funcionario) lo siguiente:*

“1. El ejercicio de las funciones, incluidas las directivas, que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales corresponden en exclusiva al personal funcionario.

2. Son funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales las siguientes:

- a) La instrucción o la elaboración de propuestas de resolución en procedimientos administrativos.*
- b) La inspección, vigilancia o control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas.*
- c) La emanación de órdenes de policía.*
- d) El control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria.*
- e) La contabilidad.*
- f) Las de tesorería.*
- g) La fe pública.*
- h) La recaudación.*
- i) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros públicos.*
- j) El asesoramiento legal preceptivo.*

A los efectos de lo previsto en el presente apartado y salvo supuestos excepcionales, se considerará que las funciones instrumentales, auxiliares o de apoyo no participan en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales”.

(26) *Por ejemplo, la recientemente derogada Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, toda vez que reduce, en su art. 38, los puestos que pueden ser ocupados por laborales a sólo “aquellos que impliquen el ejercicio de un oficio concreto”. Sobre su sucesora, esto es, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, dedicaremos un apartado concreto dentro de este punto.*

No existe ninguna definición legal de lo que haya de entenderse por potestades públicas, ejercicio de autoridad ni salvaguardia de intereses generales.

Si convenimos únicamente lo genérico que supone el ejercicio de la función pública, como colaboración de manera permanente en la actividad de la Administración, o desde un punto de vista orgánico como personal que presta sus servicios para la misma, es evidente que no encontraríamos justificación alguna para entender la distinción de funcionarios y laborales, pues en ambos concurren las premisas exigidas.

En efecto, por su propia definición, habría que entender que toda función que realiza una Administración Pública y, por lo tanto, cualquiera de sus empleados, tiene por objeto la salvaguardia del interés general. Así lo dispone expresamente la propia CE, en su artículo 103.1 “La Administración sirve con objetividad los intereses generales (...)”. Visto así, nada aporta tal criterio para afrontar la distinción entre ambos empleados.

Por su parte, no encontramos en la legislación vigente una definición sobre qué ha de entenderse por ejercicio de autoridad, (ligada íntimamente al de potestades públicas, hasta el punto de utilizarse indistintamente, en muchas ocasiones).

Abordemos por separado y en la medida de lo posible ambos conceptos, para procurar el máximo desglose y detalle de la definición que jurisprudencia y doctrina efectúan al respecto, incluido el propio Derecho Comunitario.

FUNCIONES QUE COMPORTAN EJERCICIO DE AUTORIDAD

Desde el punto de vista conceptual, la autoridad se define por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española como “poder que gobierna o ejerce el mando, de hecho o de derecho”, “potestad, facultad, legitimidad”, “personal que ejerce o posee cualquier clase de autoridad” o “prestigio y crédito que se reconoce a una persona o institución por su legitimidad o por su calidad y competencia en alguna materia”.

Esta primera aproximación (no jurídica) nos permite situar el ámbito de análisis, por cuanto podemos extraer una inicial conclusión: la autoridad se refiere a determinado poder o potestad que alguien tiene sobre otra u otras personas.

La doctrina se ha esforzado en establecer una definición del concepto, y si bien el resultado ayuda a clarificarlo, en modo alguno es concluyente. La propia complejidad de las definiciones y la dificultad que en ocasiones acontece para delimitar el alcance de aquéllas, así lo acredita el propio Tribunal Constitucional, al afirmar que el concepto de autoridad, que engloba a “funcionarios con capacidad de mando o decisión, es decir, con imperium(...) es harto impreciso” (STC 143/1985), y también equívoco e indeterminado de forma considerable, tal y como señala un sector de la doctrina 27.

(27) *Entre otros, MARTINEZ-ALONSO CAMPOS, José Luis.*

SOSA WAGNER 28, al referirse al ejercicio de autoridad y a las personas que podían llevarlo a cabo, recuerda las palabras de ALBI en el sentido de que se trata de manifestaciones de soberanía tales como la potestad de dictar normas jurídicas, el uso de la fuerza, la función de policía o la garantía del bienestar de la co-

lectividad, concretando que son “materias todas ellas que el Derecho público moderno sustrae a la esfera de actuación de los sujetos particulares por entenderlas consustanciales al ejercicio de poderes soberanos”.

SANCHEZ MORÓN se refiere al “ejercicio de las funciones de policía en sentido amplio, es decir, a las que supongan la eventual imposición de limitaciones al ejercicio de derechos particulares o sean instrumentales a ellas, tales como las de inspección, sanción, control, decisiones mediante actos limitativos de derechos y similares”, excluyéndose las actividades de mera gestión, prestación de servicios y las simplemente administrativas. 29

MIGUEL GARCÍA 30 limita la autoridad a aquellos órganos con facultad resolutoria, lo que situaría esta noción, según LÓPEZ-FONT MÁRQUEZ, en una definición de autoridad residenciada en el funcionario que resuelva causando estado o dictando un acto administrativo firme.

(28) SOSA WAGNER, Francisco: “La gestión de los servicios públicos”. 2ª edición. Editorial Civitas. Madrid, 2008.

(29) SANCHEZ MORÓN, Miguel: “Derecho de la Función Pública”. 2ª edición. Tecnos. Madrid, 1997.

(30) MIGUEL GARCÍA, Pedro: “El concepto de autoridad en nuestro ordenamiento jurídico”. Estudios en homenaje al Profesor López Rodó (tomo I). CSIC. Madrid, 1972.

Sin embargo, BACIGALUPO SAGESSE, haciéndose eco de la doctrina alemana mayoritaria, incluye a las funciones de una cierta trascendencia, por ejemplo, las propuestas de resolución, e incluso determinados informes y asesoramientos.

En definitiva, podríamos señalar que el término autoridad alude al ejercicio de prerrogativas, de poderes exorbitantes, a la posición de superioridad de unos sobre otros.

Numerosa legislación y jurisprudencia atribuye el carácter de “agentes de la autoridad” a los funcionarios que ostenten cargos de policías 31, bomberos, agentes ejecutivos y recaudadores 32, inspectores tributarios 33, inspectores urbanísticos 34, etc.

(31) Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. En el mismo sentido, SSTS 23-11-1993, 24-11-1999, 12-2-1999, etc.

(32) Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

(33) Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

(34) Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Ahora bien, el hecho de que dichos funcionarios tengan la condición de agentes de autoridad, no significa que el ejercicio de parte de tales funciones esté vedadas al personal laboral. Tal es así, que en relación a los bomberos, tenían tal consideración los funcionarios, en tanto que los laborales se calificaban como “colaboradores” 35. La doctrina también ha tenido ocasión de pronunciarse (y en la misma línea la jurisprudencia, a propósito de los casos que veremos más adelante), de que “no existe impedimento a que el personal laboral integre equipos de inspección llevando a cabo determinadas labores de medición, análisis, fotografía, etc., bajo las órdenes de funcionarios titulares del órgano inspector” 36, todas ellas incardinadas en lo que podríamos llamar “áreas de colaboración”.

(35) Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias, en las Illes Balears (vigente hasta enero de 2013).

(36) AMENÓS ALAMO, Joan: “La inspección urbanística. Concepto y régimen jurídico”. (1999).

Por lo demás, se ha discutido largamente si el ejercicio de autoridad lo es únicamente “ad extra”, o además, “ad intra”, existiendo opiniones contrapuestas, tanto por la doctrina como por los propios tribunales.

Entendida la autoridad “ad intra” como aquella derivada de una

“obediencia a jefes superiores”, un sector de la doctrina judicial entiende que el ejercicio de un puesto de jefatura supone, per se, y con independencia de su ubicación jerárquica, ejercicio de autoridad y, por tanto, de reserva obligada a funcionarios. En dicha línea cabe destacar, entre otras, SSTSJ Andalucía/Granada, de 7 de octubre de 1996, 5 de mayo de 1997, y 9 de marzo de 1998.

Sin embargo, tal tesis habría que rechazarse toda vez que los términos “autoridad” y “jefatura” no son equivalentes, máxime en la Administración Local, donde la capacidad de dictar actos administrativos con trascendencia para terceras personas corresponde, con carácter general, a las autoridades y órganos de la entidad. Así lo defiende un amplio sector de la doctrina 37, al cual nos sumamos nosotros.

(37) BOLTAINA BOSCH, Xavier: “Los puestos de trabajo del personal laboral en las Administraciones Públicas”. Tirant lo Blanch. Valencia, 2006. En el mismo sentido, MARTÍN BAUTISTA, María Teresa: “El ejercicio de autoridad: estudio de sus manifestaciones en la Administración Local”. Revista de Estudios Locales, núm. 41/2000.

Solamente aquellos puestos de jefatura que supongan un verdadero ejercicio de autoridad ad extra, comportará su reserva a funcionarios, tal y como postulan algunos pronunciamientos judiciales, en virtud de los cuales “el ejercicio de autoridad... es respecto de los ciudadanos en general, no refiriéndose a la capacidad de mando respecto de sus subordinados en el servicio” (STSJ Castilla-León/Burgos, de 9 de febrero de 2001).

Pero es que a mayor razón, ello no puede ser de otra manera, pues en tal caso, se estaría coartando las legítimas expectativas de promoción del personal laboral, reconocidas legalmente.

Además, ¿qué cabría pensar respecto al Directivo Público Profesional, previsto en el artículo 13 TREBEP, donde la citada norma acepta cualquiera de los dos regímenes? ¿Acaso cabría pensar en algún directivo que no ejerciera mando sobre sus subordinados?

En el límite, algún sector de la doctrina apuesta por una línea intermedia entre las posturas anteriores, cuál sería la de exigir la condición de funcionario para aquellos puestos que no estén subordinados a ningún otro de la plantilla laboral o funcionarial (o incluso eventual, en su caso), en los que se ejerza mando sobre otros empleados, lo cual reduciría el requisito de la funcionarización al vértice de la estructura directiva 38, si bien en estos casos, nuestra opinión es que tal la exigencia funcionarial no sería tanto o sólo por tal motivo, sino porque los puestos de trabajo encuadrados en dicho vértice, comportarían, probablemente, ejercicio de potestades públicas, aunque pudieran no ser directas, sino indirectas, con repercusión frente a terceros.

(38) BOLTAINA BOSCH, Xavier: “Los puestos de trabajo del personal laboral en las Administraciones Públicas”. Tirant lo Blanch. Valencia, 2006.

FUNCIONES QUE COMPORTAN EJERCICIO DE POTESTADES PÚBLICAS

Tal y como hemos señalado más arriba, no disponemos de una norma que, con carácter general, describa qué ha de entenderse por tales potestades. De lo que sí disponemos es de alguna norma concreta, referenciadas a un sector específico (régimen local), o que traen causa de un desarrollo legislativo autonómico del TREBEP, que describen supuestos determinados de funciones que implican ejercicio de autoridad o ejercicio de funciones públicas, sin que exista una coincidencia plena entre ellos, amén de los supuestos de posible reserva funcional a personal laboral.

En principio, debemos tener en consideración al Derecho Comunitario, toda vez que tal descripción de funciones del artículo

9.2 TRLEBEP, así como lo aducido por el artículo 57 del mismo cuerpo legal 39, trae su origen de aquél.

(39) Dispone el citado artículo 57.1 “Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas”.

Por “ejercicio de potestades públicas”, se inclina la doctrina en entender que se debe tratar de una categoría específica de funciones públicas (no todas, ni siquiera la gran mayoría), reservadas al poder público en exclusiva, como parte de su núcleo duro e irreductible, de su propia autoridad pública, y por consiguiente, irrenunciables e indisponibles 40.

(40) SAINZ MORENO, F. “Ejercicio privado de funciones públicas”, RAP Nº 100-102, enero-diciembre de 1983, ya advirtió que aunque la expresión “función pública” resulta difícil definir, se utiliza para designar ciertas actividades que gozan de una especial eficacia reconocida por el Derecho o que se ejercitan haciendo uso de potestades que, en principio, sólo corresponden a los poderes públicos, como pueden ser, por ejemplo, las funciones de dar fe con presunción de veracidad, ejercer autoridad, imponer sanciones, etc.

La jurisprudencia comunitaria ha ido forjando, con un marcado carácter funcional, unas definiciones más precisas al objeto de evitar que los Estados pudieran limitar excesivamente la libre circulación de trabajadores acudiendo a la excepción de los “empleos en la Administración Pública”, que prevén los Tratados Comunitarios 41.

(41) Tratado Constitutivo de la Unión Europea, que permite la posibilidad de que los Estados miembros puedan establecer limitaciones a este principio y excluir de la libre circulación de trabajadores para los “empleos en la Administración Pública”.

En sede jurisprudencial comunitaria, <<“empleos en la Administración Pública”, única y exclusivamente se han de limitar a aquellos que supongan una participación en el ejercicio de potestades públicas o que tengan por objeto la salvaguardia de los intereses generales del Estado o de las Administraciones Públicas...>> (entre otras, STJCE de 30 de septiembre de 2003 –asunto Ander y otros, C-47/02-; de 31 de mayo de 2001 –asunto C-283/99; y de 2 de julio de 1996 –asunto C-290/94-).

Profundizando sobre el asunto, el Tribunal de Luxemburgo ha interpretado que la noción “ejercicio de los poderes públicos”, se refiere a aquellos poderes que son la encarnación de la soberanía del Estado y como tales, confieren a quienes los ostentan la facultad de ejercitar prerrogativas que sobrepasan el ámbito del Derecho Común, privilegios y poderes coercitivos que obligan a los ciudadanos. Es preciso, en consecuencia, que las funciones persigan fines de carácter público, con influencia en la conducta y la actuación de los individuos, que supongan una facultad de decisión, una idea de mando, de imperio, que obliguen a los particulares en el sentido de que se les pueda exigir su obediencia, forzándoles en caso contrario 42.

(42) En tal sentido, las conclusiones del Abogado General Manzini, en la STJCE de 3 de junio de 1986, Asunto 307/84, Comisión contra Francia.

A poco que se observe, concretar este planteamiento no resulta nada sencillo. Sin embargo, no podemos encerrar en esta categoría todas las funciones que realiza la Administración, pues insistiendo nuevamente, no se trata el ejercicio de cualquier fun-

ción pública, sino exclusivamente, de aquellas que implican ejercicio de potestades públicas, de autoridad, y que por tanto se muestran en cada momento histórico como atribuidas exclusivamente a la Administración Pública, exteriorizándose “ad extra”, mediante su reflejo operativo en el concebido acto administrativo. Esta actividad es predicable de quienes contribuyen directamente a esta realidad y que no son otros que los funcionarios públicos, frente a quienes actúan como complemento y apoyo instrumental, es decir, los laborales.

En conclusión, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, deduce que todos aquellos puestos que impliquen funciones de ejecución de labores instrumentales, de apoyo, asesoramiento, entre otras, deben permanecer abiertos a los ciudadanos comunitarios.

La dificultad estriba ahora en marcar una línea divisoria entre lo que sería el ejercicio de aquel tipo de funciones, exteriorizadas a través del acto administrativo y reservadas a funcionarios, del resto de tareas y especialmente, de aquellas instrumentales, de apoyo o colaboración, íntimamente ligadas a las potestades públicas, donde una interpretación amplia del artículo 9.2 EBEP (“funciones que directa o indirectamente impliquen...”) daría al traste con la previsión legal de la existencia de ambos colectivos.

Dicha expresión “o indirectamente”, no podemos interpretarla en sentido amplio, pues siendo así, absolutamente toda actividad administrativa implica, indirectamente, el ejercicio de tales potestades.

En consecuencia, podríamos decir con carácter general que el régimen funcional debe reservarse para todos aquellos puestos (por consiguiente, para las plazas que los ocupen), cuyas funciones o cometidos exterioricen una actividad de la Administración que tenga una directa trascendencia para la situación jurídica de otros sujetos de derecho -ajenos o no a su Organización- y en la que por ello sean relevantes las notas de objetividad, imparcialidad e independencia (lo cual no debe confundirse con “profesionalidad”), para la mejor garantía en el ejercicio de la función pública 43.

(43) BOLTAINA BOSCH, Xavier. Funcionarización del personal laboral de las entidades locales (IX edición). CEMCI, Granada, 2021.

Por todo ello, para elaborar la propuesta que contiene el presente Plan se ha realizado una revisión exhaustiva de las tareas que se vienen desempeñando en la presente Institución, vinculadas a las plazas que serán objeto de estabilización, sobre la base de las cuales se determinará el régimen jurídico de la plaza, en línea con lo señalado en este punto y en el anterior.

En concreto, la descripción funcional que se ha tomado como base es la que se recoge en el expediente tramitado para la aprobación de la Relación del Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y que fue aprobada en el Pleno del Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba) en sesión extraordinaria, celebrada el día de 19 enero de 2018, ya que, en lo referente a las plazas del anexo que ven modificado su régimen jurídico, aquellas (las tareas) no han sufrido modificación alguna hasta la fecha, por acuerdos posteriores que han sido adoptados.

Sin perjuicio de lo expuesto, en línea con lo establecido en el apartado 3.7 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, sobre las Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, se ha previsto otorgar trámite de audiencia a las personas afectadas por la propuesta de adaptación de su régimen jurídico a este Plan, a fin de otorgarle al presente procedimiento la máxima difusión y publicidad posible, protegiendo en todo momentos los de-

rechos laborales que le asisten a los trabajadores y trabajadoras.

16. PASOS A SEGUIR PARA LA IMPLEMENTACIÓN, POR LA INSTITUCIÓN, DEL PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO.

Constatada la posibilidad de recurrir al Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, en su vertiente de Plan de Estabilización de empleo no fijo de carácter estructural existente en el Ayuntamiento de La Carlota, al hilo de los casos estudiados, son susceptibles de estabilización las necesidades estructurales reales de esta Institución al día de la fecha, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, todo lo cual se ha reflejado en los Anexos correspondientes, a los cuales aludimos.

Señalado lo anterior, los pasos a tener en cuenta en orden a su implementación son los siguientes, si bien el punto de partida arranca en la previa correlación entre Plantilla y OEP:

1. MODIFICACIÓN de la PLANTILLA.

La Plantilla debe contener todas las plazas (o categorías) estructurales existentes, que son objeto de estabilización en el marco de la legislación vigente, por referencia a la propuesta indicada en el Anexo I.

Además, el Régimen Jurídico de las plazas (o categorías) -funcionarial o laboral- que son objeto de estabilización, debe responder a la lógica argumental ya aludida.

La denominación de tales plazas tampoco es una cuestión bailable. La denominación de las plazas, siempre que ello sea posible, se debe construir desde la mayor amplitud del término que se disponga, con tal de favorecer el entendimiento y coherencia de la movilidad por la vía de los puestos, al tiempo que se distingue entre dos realidades que nada tienen que ver: puesto de trabajo y plaza. Por consiguiente, que la propia denominación no se preste a confusión para hacer posible que una plaza o categoría pueda optar, indistintamente, a varios puestos de trabajo, en su caso. En ese sentido, se recoge como propuesta las denominaciones sugeridas por CGP, en el Anexo I, al cual nos remitimos, propuesta que, por lo demás, se extiende también al régimen jurídico de la plaza y clasificación, en su caso.

2. ADAPTACIÓN DE LA RPT.

En condiciones normales (esto es, a los efectos que aquí interesa, con anterioridad al RDL 14/2021), el iter procedimental a seguir no era otro que, como paso previo, incluso a la modificación de Plantilla aludida en el punto 1, se abordase, negociase y aprobase una RPT o, en el límite, un Catálogo de Puestos de Trabajo, en la medida en que la existencia del mismo daba seguridad jurídica a la operación, pues es en este instrumento donde se recogen los puestos estructurales que por ende, condicionan la existencia de la plaza a estabilizar.

Ahora bien, tras el aludido RDL 14/2021 y la vigente Ley 20/2021, no debemos perder de vista que, aunque la RPT y la estabilización están íntimamente conectados (el puesto, es el "presupuesto" de la existencia propia de la plaza, por ende, es previo a la inclusión de la plaza en Plantilla y en consecuencia, todo ello previo al proceso de aprobación de OEP y ejecución de la misma), el iter procedimental "natural" se verá alterado con ocasión de los plazos tasados previstos para la estabilización de empleo.

Tal es la importancia de cumplir el mandato normativo sobre la estabilización, precisamente para bajar la tasa de empleo temporal estructural por debajo del 8%, que el legislador, consciente de las innumerables instituciones que no cuentan con RPT y sí, en cambio, con dicho problema de empleo estructural precario, no obliga a disponer de una RPT previa a la estabilización, con tal de que no suponga un límite infranqueable a la implementación de

tales planes en tiempo y forma, por lo que se propone que la modificación de aquella se realice después de aprobar y publicar la OEP, en atención a los plazos previstos en la norma para ésta última y las posibilidades y ritmos de negociación reales que puede asumir el Ayuntamiento.

Es decir, las operaciones que se derivan del presente Plan comportarán en todo caso la modificación de la RPT, tan pronto como las cargas de trabajo y ritmos lo permitan.

3. Firma del ACUERDO por el que se suscribe un Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos, al objeto de estabilizar el empleo no fijo estructural, en la Mesa General de Negociación para materias y condiciones de trabajo comunes, del Ayuntamiento de La Carlota.

Cuestión crucial en este entramado es la obligatoriedad de la negociación de los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos con la representación de los empleados. Así lo impone el artículo 37.1.c) TRLEBEB 44, a tenor del cual "Serán objeto de negociación, (...) las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos".

(44) La propia Ley 22/1993 sobre planes de empleo exigía igualmente dicha negociación.

El Plan comprenderá:

-Memoria o Informe técnico y jurídico de soporte a la estabilización, en el marco de la legislación vigente (forma parte del Plan, pero no de la negociación como tal, por tratarse de una memoria jurídica y técnica, cual es este documento).

-Relación nominal de plazas y personal que ocupa los puestos afectados.

-Calendario de ejecución del plan (que debe incardinarse en los plazos previstos en la normativa).

-Sistema selectivo (el previsto en la normativa, con el margen que pueda tener la negociación colectiva).

-Sistema de seguimiento.

4. APROBACIÓN de la nueva PLANTILLA por el Pleno del Ayuntamiento.

5. APROBACIÓN del PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, por el Pleno del Ayuntamiento.

El Plan de Ordenación configuraría, por así decirlo, el expediente completo del proyecto de consolidación/estabilización. Por razones de celeridad, eficiencia y eficacia administrativa, tanto la aprobación de la modificación de la Plantilla, como del Plan de Estabilización integral (presente memoria y anexos) y todo ello, se llevará a Pleno bajo un único expediente.

6. APROBACIÓN de la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA (OEP), por el Alcalde-Presidente, de todas las plazas objeto de estabilización.

Si ya se hubiese publicado una OEP y ésta no reflejara la totalidad de plazas fruto de la consolidación o estabilización, se recurriría a la aprobación de una OEP extraordinaria y posterior, en los términos previstos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, quedando subsumidas las anteriores en ésta última, y sin perjuicio de modificar, en su caso, aquello que procediese.

7. PUBLICACIÓN de la OEP en los boletines oficiales correspondientes, en los plazos marcados por la legislación vigente (antes del día 01-06-2022).

8. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE CONSOLIDACIÓN: aprobación y publicación de las convocatorias y bases de selección (a lo sumo, antes del día 31-12-2022), y ejecución de las mismas en los plazos establecidos por la normativa (antes del 31-12-2024).

APARTADO II: DOCUMENTACIÓN SOPORTE.

Esta documentación se encuentra en formato digital, no editable y está a disposición de las personas interesadas en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento [dirección <https://www.la-carlota.es>], pudiéndose igualmente consultar en el Negociado Municipal de Personal».

La Carlota, 31 de mayo de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio Granados Miranda.

Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Núm. 2.082/2022

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento .

Fuente-Obejuna, 31 de mayo de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Silvia Mellado Ruiz.

Ayuntamiento de Moriles

Núm. 2.109/2022

Doña Francisca A. Carmona Alcántara, Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Moriles (Córdoba), hace saber:

Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria, celebrada el día 5 de mayo de 2022, aprobó inicialmente el Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2022. El expediente completo ha permanecido expuesto por espacio de quince días hábiles contados desde el siguiente a la inserción del anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 89, de 11 de mayo de 2022, sin que contra el mismo se haya presentado reclamación o alegación alguna, por lo que, de conformidad con lo previsto en los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 127 del texto refundido de Régimen Local,

de 18 de abril de 1986, y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se entiende definitivamente aprobado, conforme a lo acordado, insertándose a continuación resumido por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

	En euros
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	2.316.869,00
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	2.142.119,00
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	1.213.973,60
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	832.801,00
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	5.000,00
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	90.344,40
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	174.750,00
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	111.739,00
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	63.011,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	2.316.869,00

ESTADO DE INGRESOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	2.316.869,00
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	2.316.865,00
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	822.122,00
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	29.380,00
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	190.347,00
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	1.274.696,00
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	320,00
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	4,00
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	4,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00
TOTAL:	2.316.869,00

PLANTILLA

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS - AÑO 2022

PLAZA	NÚM.	GRUPO	NIVEL C. DESTINO	ESCALA	SUBESCALA	OBSERVACIONES
Secretario-Interventor	1	A1	26	Admón. Gral.	Técnica	Propiedad
Ingeniero Técn. Industrial	1	A2	19	Admón. Especial	Técnica	Vacante
Administrativos	4	C1	18	Admón. Gral.	Administrativa	Propiedad
Auxiliares	3	C2	15	Admón. Gral.	Auxiliar	Propiedad
Personal de oficios	1	Agrup. Prof.	12	Admón. Especial	Serv. Especial	Amortizar
Policía Local	6	18	18	Admón. Especial	Serv. Especial	Propiedad

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL - AÑO 2022

PLAZA	NÚM.	GRUPO	CATEGORÍA (Nivel C. Destino)	JORNADA	OBSERVACIONES
PERSONAL FIJO					
Auxiliar Biblioteca/Archivo	1	IV	13	Completa	Indefinido no fijo
Directora Guardería Infantil	1	II		Completa	Indefinido no fijo
Educadora Guardería Infantil	2	IV	13	Completa	Indefinido no fijo
Cocinero/a Guardería Infantil	1	V	10	Completa	Indefinido no fijo

Operario Servicios Múltiples	4	V	12	Completa	1 indefinido no fijo, 2 laborales temporales y 1 vacante
Operario de Mantenimiento	1	V	10	Completa	Indefinido no fijo
Monitor Deportivo	1	IV	13	Completa	Indefinido no fijo
Dinamizador Juvenil	1	IV	13	Completa	Indefinido no fijo

PERSONAL TEMPORAL

PUESTOS

Asesor de Urbanismo	1			Reducida (86,66%)	Indefinido no fijo (12 meses)
Auxiliar de Consultorio	1			Reducida (75%)	6 Meses
Educadora Guardería Infantil	1			Total	5 Meses
Educadora Guardería Infantil	1			Total	12 meses
Auxiliar Monitor Deportivo	1			Total	1 mes
Guadalinfo	1			Total	12 meses
Encargado de obras	1			Total	9 meses

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Moriles, 2 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Francisca A. Carmona Alcántara.

Ayuntamiento de Palma del Río

Núm. 2.084/2022

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 26 de mayo de 2022, acuerda aprobar inicialmente las Bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a incentivar la creación de empresas y empleo estable en el término municipal de Palma del Río.

Lo que se hace publico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, durante el plazo de treinta días, a efectos de presentación de posibles reclamaciones y sugerencias contra el mismo, entendiéndose que de no producirse éstas se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo hasta entonces provisional, sin más trámite que el de su íntegra publicación.

El expediente de aprobación de las Bases Reguladoras se encuentra a disposición de los interesados en la Delegación de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Palma del Río.

Palma del Río, 31 de mayo de 2022. Firmado electrónicamente por el Concejal de Régimen Interior, José María Parra Ortiz.

Núm. 2.085/2022

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 26 de mayo de 2022, acuerda aprobar inicialmente las Bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a empresas y autónomos para el arrendamiento de locales comerciales en Palma del Río.

Lo que se hace publico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, durante el plazo de treinta días, a efectos de presentación de posibles reclamaciones y sugerencias contra el mismo, entendiéndose que de no producirse éstas se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo hasta entonces provisio-

nal, sin más trámite que el de su íntegra publicación.

El expediente de aprobación de las Bases Reguladoras se encuentra a disposición de los interesados en la Delegación de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Palma del Río.

Palma del Río, 31 de mayo de 2022. Firmado electrónicamente por el Concejal de Régimen Interior, José María Parra Ortiz.

Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Núm. 1.968/2022

Informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas la Cuenta General de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos correspondiente al ejercicio 2021, de conformidad con lo establecido en artículo 212.3 del RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete a exposición pública la misma por plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales, y ocho más, los interesados podrán presentar cuantas reclamaciones, reparos u observaciones estimen convenientes.

Priego de Córdoba, a 26 de mayo de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa-Presidenta, María Luisa Ceballos Casas.

Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Núm. 2.089/2022

Al no haberse presentado alegaciones durante el período de información pública, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria, celebrada el día 29 de abril de 2022, sobre el expediente 5/2022 de Modificación Presupuestaria de Suplemento de Créditos, financiados con el Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales (GEX 631/2022) procedente de la Liquidación del Presupuesto del ejercicio 2021.

Para dar cumplimiento al artículo 169.1, por remisión del 177.2, del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se publica el contenido del mismo:

A) AMPLIACIÓN EN LAS APLICACIONES DEL PRESUPUESTO DE GASTOS:

Aplicación	Descripción	Importe €
342.61900	MEJORA ZONA DEPORTIVA	30.673,77
TOTAL		30.673,77

B) RECURSOS FINANCIEROS A UTILIZAR PARA FINANCIAR EL CRÉDITO EXTRAORDINARIO: REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES.

Aplicación de Ingresos	Descripción	Importe €
870.00	REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES	30.673,77
TOTAL		30.673,77

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Villanueva del Rey, a 1 de junio de 2022. Firmado electrónicamente el Alcalde, Andrés Morales Vázquez.

Mancomunidad de Municipios Zona Noroeste Valle de los Pedroches Los Blázquez (Córdoba)

Núm. 2.086/2022

De conformidad con lo establecido en el artículo 169, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, sin que se haya presentado reclamación alguna, queda aprobado definitivamente el Presupuesto General de esta Mancomunidad, correspondiente al ejercicio 2022, por lo que a continuación se inserta resumido por capítulos, que a continuación se detalla:

PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPITULO 1. IMPUESTOS DIRECTOS:	0,00
CAPITULO 2. IMPUESTOS INDIRECTOS:	0,00
CAPITULO 3. TASAS, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS:	0,00
CAPITULO 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES:	237.500,00
CAPITULO 5. INGRESOS PATRIMONIALES:	0,00
CAPITULO 7. TRANSFERENCIA DE CAPITAL:	0,00
CAPITULO 9. PASIVOS FINANCIEROS:	0,00
TOTAL INGRESOS:	237.500,00

PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPITULO 1. GASTOS DE PERSONAL:	120.078,27
CAPITULO 2. GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS:	107.421,73
CAPITULO 3. GASTOS FINANCIEROS:	0,00
CAPITULO 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES:	0,00
CAPITULO 6. INVERSIONES REALES:	10.000,00
CAPITULO 7. TRANSFERENCIA DE CAPITAL:	0,00
CAPITULO 9. PASIVOS FINANCIEROS:	0,00
TOTAL GASTOS:	237.500,00

Los Blázquez, a 1 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Francisco Ángel Martín Molina.