

**INFORME PROPUESTA SOBRE PROCESO DE REDACCIÓN Y NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE EMPLEO DE ADECUACIÓN DE PUESTOS EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLAZAS EN LA PLANTILLA DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL A LOS REQUERIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN BÁSICA DEL ESTADO DE APLICACIÓN A LAS ENTIDADES LOCALES Y EN LA NUEVA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA,**

**Primero.- Antecedentes**

El diagnóstico de la situación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puente Genil en 2023 aporta las variables básicas que permiten valorar la situación del empleo público en el Ayuntamiento.

Aunque se realice una breve radiografía de las debilidades y fortalezas como introducción, desde la Secretaría se centra el presente documento en las tres primeras debilidades que deben dar lugar a dos planes de ordenación:

**El primer plan de ordenación para la adecuación del régimen jurídico de las plazas y puestos del Ayuntamiento de Puente Genil:** dirigido a determinar qué puestos de trabajo deben ser desempeñados obligatoriamente por personal funcionario, cuáles pueden ser desempeñados por personal laboral y qué medidas podemos adoptar para resolver el problema existente de la inadecuación de la naturaleza laboral de muchos de los que ocupan los puestos, con la obligación legal de reservar su cobertura a personal funcionario, las posibilidades de abordar uno o varios procesos selectivos de cambio de régimen jurídico del personal laboral fijo que desempeña funciones o actividades reservadas al personal funcionario y sus riesgos, así como las opciones para adecuar el contenido de los puestos de trabajo a las funciones que pueden desempeñar los diferentes grupos y categorías profesionales.

**El segundo plan de ordenación para la creación y consolidación de una estructura directiva profesional y de jefatura superior :** que será objeto de un documento independiente , dirigido a solucionar la ausencia de perfiles de dirección pública profesional y planificación, de liderazgo en modernización, transparencia, seguridad y protección de datos. Necesidad de fidelización del personal Grupo A1. Creación de una estructura directiva y Jefaturas de Servicios con incorporación y valoración de nuevas funciones y habilidades. Creación plazas A2

**Segundo.- Breve diagnóstico de la situación de los Recursos Humanos de Puente Genil en 2023.**

Tipología del personal del Ayuntamiento

En cuanto a la tipología del personal del Ayuntamiento, sin contar organismos autónomos ni empresas municipales, la plantilla está integrada por un total de 208 plazas, con el siguiente desglose:

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil*

1

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

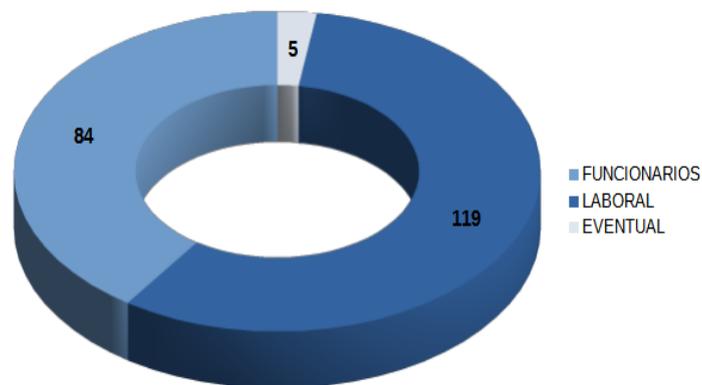


0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

TIPOLOGÍA PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO		
TIPO DE PERSONAL	NÚMERO DE PLAZAS	PORCENTAJE
FUNCIONARIOS	84	40,38 %
LABORAL	119	57,21 %
EVENTUAL	5	2,40 %
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>100,00 %</b>



Como se observa, el 40,38% de las plazas estructurales corresponden a personal funcionario (84 de 208), un 57,21% a personal laboral (119 de 208) y un 2,40% a personal eventual (5 de 208).

En lo relativo a las plazas de personal funcionario, de las 84 existentes, 51 pertenecen al cuerpo de la Policía Local, lo que representa un 60,71% de la plantilla de personal funcionario.

PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO		
FUNCIONARIOS	NÚMERO DE PLAZAS	PORCENTAJE
Cuerpo Policía Local	51	60,71 %
Resto funcionarios	33	39,29 %
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100,00 %</b>

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil

2

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



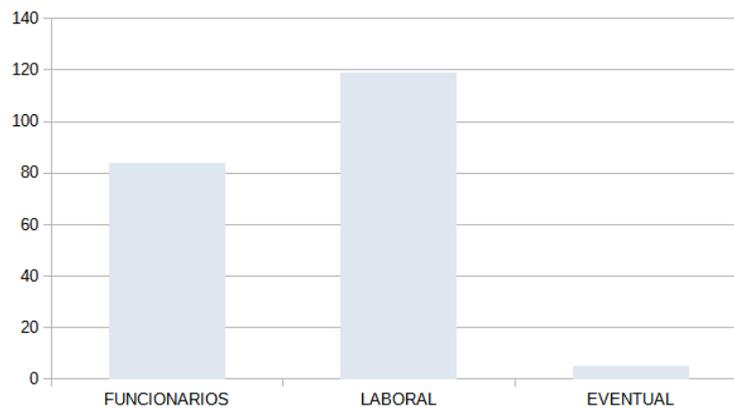
0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Por lo tanto, en base al desglose anterior, el número de plazas de personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil no pertenecientes al Cuerpo de la Policía Local ascienden a 33 de 208, lo que representa un porcentaje del 15,87% en relación al total de plazas existentes en la plantilla de personal.

TIPOLOGÍA PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO		
TIPO DE PERSONAL	NÚMERO DE PLAZAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
FUNCIONARIOS	84	40,38 %
Cuerpo Policía Local	51	24,52 %
Resto funcionarios	33	15,87 %
LABORAL	119	57,21 %
EVENTUAL	5	2,40 %
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>100,00 %</b>



En este sentido, el Ayuntamiento de Puente Genil presenta un perfil altamente laboralizado, parecido al resto de la Administración local española, donde el personal funcionario sólo representa un 34.8%, frente al 54.6% de personal laboral y 10% otro personal.

#### Nivel de titulación/ Grupos Escalas/Subescalas y Categorías Profesionales.-

En relación al nivel de titulación correspondiente a la plantilla de funcionarios y laborales, el desglose es el siguiente:

*Secretaría General*  
*Ayuntamiento de Puente Genil*

3

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024



PERSONAL FUNCIONARIO	SUBGRUPO	NÚMERO
A	A1	10
	A2	6
C	C1	57
	C2	8
E o agrupaciones profesionales		3
<b>TOTAL</b>		<b>84</b>

PERSONAL LABORAL	SUBGRUPO ASIMILADO	NÚMERO
A	A1	8
	A2	21
C	C1	28
	C2	35
E o agrupaciones profesionales		27
<b>TOTAL</b>		<b>119</b>

De la conjunción de los datos de titulación ambas plantillas de personal (funcionario y laboral), se obtienen los siguientes datos y porcentajes:

NIVEL DE TITULACIÓN/ GRUPOS ESCALAS/SUBESCALAS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES						
GRUPO/ PROFESIONAL ASIMILADA	CATEGORÍA	SUBGRUPO	NÚMERO	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	PORCENTAJE POR GRUPO	POR
A		A1	18	8,87 %	22,17 %	
		A2	27	13,30 %		
C		C1	85	41,87 %	63,05 %	
		C2	43	21,18 %		
E o agrupaciones profesionales			30	14,78 %	14,78 %	
<b>TOTAL</b>			<b>203</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil

4

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

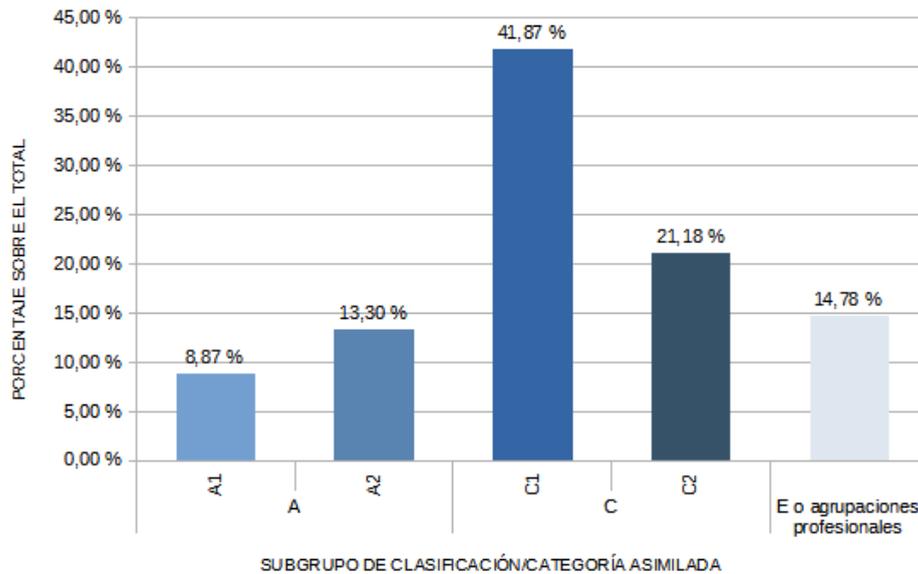


0BD8B070B0DE98B3B9E2

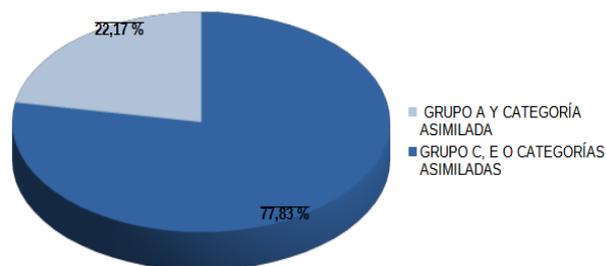
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en  
<http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Como se observa, el grupo de titulación C y las categorías profesionales asimiladas suponen el 63,05% de las plazas. El subgrupo de titulación C2 y las categorías profesionales asimiladas ( para cuyo acceso se pide el título de graduado en enseñanza secundaria obligatorio) supone el 21,18 % y el 41,87% son C1 (título de bachiller o técnico). Sólo el 22,17% corresponde a plazas para los que se exige un grado universitario (A1 con un porcentaje del 8,87% y A2 con un 13,30%). El 14,78% pertenece al subgrupo E o agrupaciones profesionales (sin requisito de titulación).



Dominan por tanto los puestos de trabajo con requisitos de titulación no superior (77,83% del total), y dentro de éstos, los que requieren solamente graduado en ESO o ninguna titulación (35,96%).



Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil  
5

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

El nivel medio de capacitación es, pues, modesto, sin perjuicio de que numerosos puestos de trabajo son ocupados por profesionales que ostentan una titulación superior a la requerida para el puesto.

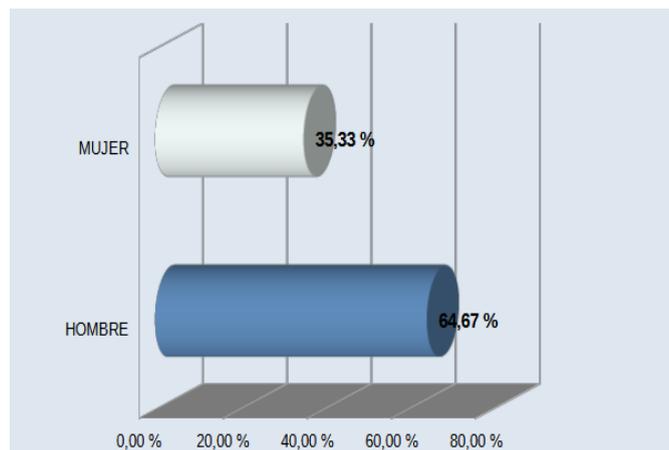
### Edad

La plantilla está envejecida, con una edad media en torno a los 51 años, por lo que en 2027 un 17,33% alcanzaría la edad de jubilación.

EDAD PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL	
Plazas ocupadas a 14/12/2023(Excluido personal eventual)	150
Edad media	50,54
% plazas que en 2027 ya habrían alcanzado la edad de jubilación	17,33 %

### Género

La proporción global en el Ayuntamiento de Puente Genil es de 35,33% de mujeres y 64,67% de hombres, manteniéndose por debajo del rango de equilibrio del 40%-60% exigido por la Ley Orgánica 3/2007.



### Debilidades

1.- Falta de adecuación de la naturaleza de puestos y plazas a los requisitos legales de los puestos que eminentemente deben ser ocupados por personal funcionario.

Se analiza en fundamento jurídico primero.

2.- Falta de adecuación entre las funciones que deberán desempeñar, los puestos y el grupo o categoría profesional correspondiente. Necesidad de fomento de la promoción interna vertical y horizontal.

Secretaría General

Ayuntamiento de Puente Genil

6

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Es necesario dar perspectivas de carrera profesional a la plantilla, incrementando su motivación, y generar valor a la organización al aprovechar los niveles de titulación del personal (en muchas ocasiones, por encima de los exigidos para el grupo de acceso).

3.- Falta de perfiles de dirección pública profesional y planificación, de liderazgo en modernización, transparencia, seguridad y protección de datos. Necesidad de fidelización del personal Grupo A1.

Creación de una estructura directiva y Jefaturas de Servicios con incorporación y valoración de nuevas funciones y habilidades.

4.- Retraso en la aprobación y ejecución de las ofertas de empleo. Deficiencias en la presupuestación de los gastos de personal.

Desde hace unos años, los puestos ocupados se han venido presupuestando al 100% y las vacantes se presupuestan en un porcentaje que varía entre el 1 y el 30%. Eso significa que realmente falta consignación presupuestaria en el Capítulo I para dotar de forma completa las vacantes. Necesidad de coordinar la toma de decisiones en materia de personal con la gestión presupuestaria del Capítulo I, tanto en la fase de elaboración del presupuesto, como en la gestión del mismo para disponer de información actualizada sobre la dotación de vacantes, el crédito disponible en la partida de ajustes técnicos y el estado de tramitación de las modificaciones de crédito.

5.- Lentitud de los procesos selectivos. Necesidad de explorar las nuevas opciones que ofrece la Ley de Función Pública de Andalucía.

Son necesarias nuevas bases generales y nuevo diseño de procedimientos y pruebas. Desarrollo de sinergias con otras AAPP o centros directivos con el fin de acelerar los procesos, siempre en un contexto de alta cualificación profesional en la selección, atendiendo a la naturaleza de los puestos y con las debidas garantías de transparencia y de respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Agilidad en las bolsas de trabajo. De cara a la incorporación de personal interino, es imprescindible poder contar con listas de espera o bolsas de trabajo, pues de lo contrario no será ágil ni siquiera la incorporación del personal funcionario interino. Se debe revisar las categorías en las que es crucial contar con estos mecanismos y establecer procedimientos ágiles.

Se dará especial prioridad a la incorporación de personas con discapacidad en puestos de trabajo con el fin de garantizar la igualdad real de oportunidades y se estudiará la posibilidad de convocar procesos selectivos para personas con discapacidad contando con el asesoramiento de las organizaciones especializadas.

6.- Rigidez e inadecuación a las necesidades del servicio público de la actual Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla de Personal. confusión entre puesto y plaza.

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil

7

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Inadecuada valoración de los puestos de trabajo. Necesidad de asumir la redacción de una nueva RPT y VPT adecuadas a la Ley de Función Pública de Andalucía.

7. Carencia de efectivos suficientes y ausencia de planificación de necesidades.

Necesidad de planificar las jubilaciones y el relevo generacional.

8. Falta de agilidad en los procesos de gestión de personal.

Los procesos de gestión de personal (concursos, libres designaciones, modificación de RPT, situaciones administrativas) acumulan demoras muy significativas, lo que lastra el buen funcionamiento de los servicios. Inversión y formación en nuevas tecnologías aplicadas a la gestión del personal.

**Fortalezas**

- 1.- Se ha resuelto el proceso de estabilización del personal laboral.
- 2.- Se ha aprobado una nueva Ley de Función Pública de Andalucía que por primera vez se aplica en determinados aspectos al personal funcionario y laboral de las Entidades Locales de Andalucía y que contiene aspectos novedosos en cuanto a la selección, provisión de puestos y carrera administrativa.
- 3.- Se ha aprobado una ordenanza reguladora del teletrabajo encontrándose en fase de implantación.
- 4.- Se contemplan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado tasas de reposición que cubren el 100% de las vacantes producidas y que incluso la superan en determinados sectores. Existe una tasa denominada excepcional para la cobertura de “las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local”.
- 5.- Estructura de personal que en muchos casos tiene titulación superior a la del puesto que desempeña, por lo que podría capacitarse para el desempeño de nuevas funciones.
- 6.- Apuesta por la formación y capacitación del personal empleado público desde el gobierno municipal.
- 7.- Se han obtenido diversas subvenciones para modernizar los puestos de trabajo y mejorar las redes informáticas del Ayuntamiento de Puente Genil.

**Tercero.- Sobre la planificación de los recursos humanos en la Administración y los Planes de Ordenación.**

De conformidad con el Artículo 89 de la Ley de Función Pública de Andalucía, la planificación de los recursos humanos tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficiencia y eficacia en la acción pública, en la prestación de los servicios y en la utilización de los recursos económicos, personales, materiales tecnológicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, gestión, formación, motivación, promoción profesional y movilidad.

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil*

8

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Son instrumentos de planificación del empleo público los planes de ordenación de recursos humanos, la oferta de empleo público o instrumento similar y los registros de personal.

Conforme al artículo 90, *Planes de ordenación de recursos humanos* .-Objeto y contenido, el Ayuntamiento, previa negociación colectiva, podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos, referidos tanto al personal funcionario como al laboral, que contendrán, de forma conjunta, las actuaciones que han de desarrollarse para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal.

Las actuaciones previstas para el personal laboral en los planes de ordenación de recursos humanos se regirán por lo establecido en la legislación laboral y en las normas convencionales aplicables.

Los planes de ordenación de recursos humanos contendrán, entre otras, algunas de las siguientes medidas: a) Modificación de los sistemas de organización del trabajo o de las estructuras de puestos de trabajo. b) Medidas de movilidad voluntaria y la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen. c) Medidas de promoción interna, de recualificación de personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta ley. d) Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar. e) Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal. f) Teletrabajo. g) Prestación de servicios a tiempo parcial. h) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social. i) Otras medidas que tengan como objetivo contribuir a la consecución de los objetivos establecidos en el artículo 89, apartado 1.

La elaboración de los planes de ordenación de recursos humanos irá precedida de un análisis de las disponibilidades o necesidades de personal, atendiendo tanto al número de efectivos como a sus perfiles profesionales o niveles de cualificación, en el conjunto de la Administración o en un determinado sector orgánico o funcional de la misma.

**Cuarto.- Sobre los puestos de trabajo que deben ser desempeñados por personal funcionario y los que pueden ser desempeñados por personal laboral atendiendo al sistema de fuentes vigente para el Ayuntamiento de Puente Genil.**

Dentro de la Administración conviven empleados con distinto vínculo jurídico -funcionario/laboral-, y los cometidos de unos y otros en ocasiones se van «confundiendo» hasta el punto de ser coincidentes o solaparse en alguna medida. Esta realidad se produce a pesar de que la normativa básica realiza distinciones importantes respecto al régimen competencial de unos y otros, existiendo una reserva funcional -a favor de los primeros- en relación a múltiples e importantes cometidos.

***En primer lugar serían de aplicación los siguientes preceptos de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978: 103.3, 149.18, 149.1.7***

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil

9

Código seguro de verificación (CSV):



**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Estos artículos deberán interpretarse en el sentido expuesto por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha declarado que la Constitución opta por un sistema de empleo público en el que la regla general es el régimen funcionarial.

Habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (artículos 103.3 y 149.1.18ª), habría de ser también la Ley la que determine en qué casos y con qué condiciones pueden reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración Pública.

***En segundo lugar la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en concreto: el art 76 que establece la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas y artículo 60.1 de Estatuto de Autonomía para Andalucía, del que deriva que, respetando el artículo 149.1.18.ª de la Constitución y el principio de autonomía local, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de régimen local, que como indica la STC 37/2002, de 14 de febrero (FJ 8) supone un «título competencial de carácter globalizador en cuanto comprensivo de la totalidad de los aspectos que se refieren a la Administración local (STC 233/1999, de 16 de diciembre, FJ 4), incluida, por tanto, la función pública local.***

***En tercer lugar la legislación básica del Estado:***

En este sentido atendemos a la interpretación realizada por el Tribunal Supremo en su Sentencia 3455/2023 de 18/07/2023 N° de Recurso: 4284/2021 N° de Resolución: 1026/2023

Cuando la Ley de Racionalización reinstaura el artículo 92 de la LRBRL, la única novedad es que para el segundo puesto en el orden de prelación de fuentes, la antigua llamada a la "legislación del Estado", se concreta ya en el EBEP de 2007 ( luego TREBEP 2015) , luego tras esa reforma, la LRBRL sigue siendo la norma de primer grado. Además en esta sentencia se considera vigente también lo dispuesto con carácter básico en el TRRL 86 arts 167 y 169.

**Por tanto la prelación de estas normas básicas sería:**

**1.- Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local:**

art 92,

2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

3. 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.

Así lo entendió la STC 37/2002, de 14 de febrero al señalar que, aunque el artículo 92.2 LBRL no especificaba las funciones que debían ser desempeñadas por personal funcionario, sí recogía los

*Secretaría General*

*Ayuntamiento de Puente Genil*

10

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

principios que debían inspirar, en su desarrollo, la concreción de las funciones que debían ser desempeñadas por funcionarios públicos: objetividad, imparcialidad e independencia. Sensu contrario, sólo aquellos puestos que no requiriese el respeto de esos principios podrían ser provistos por personal contratado, tras la debida motivación exigida a toda excepción a una regla general.

Corresponde a la Administración la carga de demostrar que en las funciones de un determinado puesto resultan indiferentes esas notas de objetividad, imparcialidad e independencia. Como consecuencia de todo lo anterior, la validez de los puestos de trabajo laborales estará condicionada a que el acto que los haya creado estén justificados que los cometidos y funciones profesionales asignados a los titulares de tales puestos, por sus especiales características, hacen indiferentes esos principios o criterios.

**2.- El 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. Disposición final séptima 1.b) En todo caso, tendrán carácter básico los artículos 167 y 169.**

Los funcionarios de carrera de la Administración local que no tengan habilitación de carácter nacional se integrarán en las escalas de Administración General y Administración Especial de cada Corporación.

La escala de administración general se divide en las subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De gestión.
- c) Administrativa.
- d) Auxiliar.
- e) Subalterna.

La Escala de Administración Especial se divide en las Subescalas siguientes:

- a) Técnica.
- b) De Servicios Especiales.

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.

**3.- Texto Refundido del Estatuto Básico del Sector Público, Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre**

En todo caso, 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 del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de

*Secretaría General*

*Ayuntamiento de Puente Genil*

11

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

#### 4.- Por la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía

##### **Artículo 15. Funciones del personal funcionario y laboral en la Administración de la Junta de Andalucía.**

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 9, apartado 2, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, corresponden exclusivamente al personal funcionario **las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. A los efectos previstos en este artículo, implican participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales aquellas funciones que materializan el ejercicio de autoridad y las actuaciones administrativas obligatorias para las personas y entidades destinatarias que permitan exigir su acatamiento en caso de incumplimiento**, no debiéndose considerar como tales, en estos casos, sus actuaciones preparatorias, de carácter instrumental, material, técnico, auxiliar o de apoyo, que no constituyan actos administrativos de cualquier naturaleza.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, **serán desempeñadas exclusivamente por personal funcionario las siguientes funciones:**

- a) La **fe pública administrativa** que, entre otras funciones, conllevará la expedición de **certificaciones o de copias auténticas**.
- b) La constatación de hechos que, de acuerdo con su normativa específica, tengan **presunción de veracidad**.
- c) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de **administración de registros administrativos, que tengan efecto constitutivo**.
- d) La emanación de **órdenes de policía**.
- e) La **adopción de medidas cautelares o de reposición**.
- f) Las actuaciones atribuidas a personal funcionario público habilitado para la **identificación y firma de la ciudadanía en las oficinas de asistencia en materia de registro**, conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común.
- g) El **control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria**.
- h) En materia de **contratación pública**, la potestad tarifaria, la interpretación, modificación unilateral y resolución de contratos, así como la verificación y control de su cumplimiento.
- i) **El reintegro de ayudas y subvenciones**.

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil*

12

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

j) **Deslinde y recuperación de bienes públicos.**

k) Además, en la tramitación de procedimientos administrativos que se instruyan en una entidad instrumental, **el asesoramiento legal preceptivo, las funciones de persona responsable o instructora y la elevación de propuesta de resolución en los procedimientos que den lugar a actos desfavorables o de gravamen o que supongan el ejercicio de prerrogativas o poderes exorbitantes, así como los procedimientos de mediación y arbitraje**, de conformidad con lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación.

**4. En el marco de lo dispuesto en el presente artículo, en la Administración de la Junta de Andalucía podrán desempeñarse por personal laboral:**

a) Los puestos de trabajo de naturaleza no permanente y los que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los puestos cuyas actividades únicamente conlleven **tareas que sean propias de oficios**, así como los de vigilancia, custodia, porteo, recepción, información, reproducción de documentos, conducción de vehículos y análogos o tareas de apoyo a las antes citadas.

c) Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de **mantenimiento y conservación de edificios, equipos, instalaciones o vías públicas, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social**.

d) Los puestos de las áreas de expresión artística, **servicios sociales, asistenciales y culturales, y del área de protección de menores**.

e) Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran **habilidades prácticas y conocimientos de carácter técnico o especializado, cuando no existan cuerpos de personal funcionario en los cuales sus integrantes tengan la preparación específica necesaria para su desempeño**. También los puestos de centros de investigación que sean necesarios para la ejecución de proyectos determinados.

f) Cualesquiera otros puestos con **funciones de carácter auxiliar, instrumental o de apoyo administrativo o técnico a las propias que implican ejercicio de autoridad, o a las que, de acuerdo con lo previsto en este artículo, se encuentran reservadas al personal funcionario**.

**5. Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos equivalentes de ordenación de recursos humanos identificarán la clase de personal empleado público que puede desempeñar cada uno de los puestos de trabajo.**

**Disposición adicional cuadragésima primera.** Personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación. Con respecto a su normativa específica, las referencias de esta Ley a la Administración de la Junta de Andalucía se entenderán realizadas también a las demás Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley.

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil*

13

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Tras analizar el sistema de fuentes aplicable, nuestra conclusión, siguiendo al Profesor Xavier Boltaina, es que el sistema local español opta por una evidente funcionarización de sus plantillas. El EBEP optó por un régimen funcionarizador pero no tan amplio como la normativa local y la nueva Ley de Función Pública de Andalucía, establece los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el EBEP.

**En conclusión:** todos los puestos vinculados a registros administrativos, todos los puestos de trabajo de jefatura o a los que corresponda la emisión de informes - propuesta que sirven de motivación a la adopción de resoluciones que afectan a terceros, los que implican ejercicio de autoridad, entre los que se encuentran todos los relativos a planeamiento, gestión y disciplina urbanística, los de servicios sociales y atención a menores en tanto que emitan informes de los que dependa la concesión de ayudas, resolución del grado de dependencia, emisión de informes ante instituciones judiciales, o fiscalía ; responsables del contrato y aquellos que emiten informes sobre modificación o interpretación en el marco de la contratación administrativa, gestión de recursos humanos, atención en la identificación y autenticación electrónica por el ciudadano, registro de apoderamientos, expedición de copias auténticas, gestión tributaria, recaudación, tesorería, fe pública y asesoramiento legal preceptivo, responsabilidad patrimonial, las de inspección y control, los actos de incoación, instrucción y propuesta en procedimientos administrativos, que son actos de trámite, pero no meramente internos, pues tienen directa incidencia en la situación jurídica de los particulares interesados en un procedimiento, deben ser desempeñados por funcionarios públicos.

Los puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral al ser una excepción deberán motivarse, bien por estar recogidos expresamente en alguno de los supuestos que contempla el TR86, bien en la Ley de Función Pública de Andalucía, bien por no exigir su desempeño las garantías de objetividad e imparcialidad en el desempeño, entre los que se encuentran los de oficios, mantenimiento, protección civil, biblioteca, cultura, deportes, etc , siempre que no supongan tareas de jefatura o que impliquen el ejercicio de funciones descritas como reservadas a funcionario público.

**Es por ello que la propuesta de la Secretaría es que los únicos puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Puente Genil que en la actualidad pueden desempeñarse por personal laboral son los siguientes:**

PLAZA	DEPARTAMENTO/SECC.
Peón Ordenanza	Alcaldía/Admón. General
Oficial 1ª Artes Gráficas	Imprenta
Oficial 1ª Archivo	Secretaría / Archivo
Encargado	Vías Públicas

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil  
14

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

<b>Oficial de Construcción</b>	<b>Vías Públicas</b>
<b>Peón de Construcción</b>	<b>Vías Públicas</b>
<b>Peón Polivalente</b>	<b>Vías Públicas</b>
<b>Oficial 1ª Electricista</b>	<b>Serv. Grales. / Alumbrado</b>
<b>Oficial 2ª Electricista</b>	<b>Serv. Grales. / Alumbrado</b>
<b>Peón Mantenimiento</b>	<b>Serv. Grales. / Colegios</b>
<b>Vigilante Colegios</b>	<b>Serv. Grales. / Colegios</b>
<b>Oficial 2ª Colegios</b>	<b>Serv. Grales. / Limpieza Edificios</b>
<b>Limpiador</b>	<b>Serv. Grales. / Limpieza Edificios</b>
<b>Encargado</b>	<b>Serv. Grales. / Obras, Constr. y Mto.</b>
<b>Oficial 1ª Construcción</b>	<b>Serv. Grales. / Obras, Constr. y Mto.</b>
<b>Peón Construcción</b>	<b>Serv. Grales. / Obras, Constr. y Mto.</b>
<b>Peón</b>	<b>Serv. Grales. / Pintura de Mto.</b>
<b>Monitor Deportivo</b>	<b>Serv. Comunitarios/Act. Deportivas</b>
<b>Peón Polivalente</b>	<b>Cultura</b>
<b>Oficial</b>	<b>Cultura/Teatro Circo</b>
<b>Peón Polivalente</b>	<b>Cultura/Teatro Circo</b>
<b>Oficial</b>	<b>Instalaciones Deportivas</b>
<b>Peón Polivalente</b>	<b>Instalaciones Deportivas</b>
<b>Profesor Escuela de Música</b>	<b>Cultura/Escuela de Música</b>

**Quinto.- Sobre la necesidad de adecuar la reserva de puestos de trabajo a funcionarios públicos en la RPT y la situación actual en el Ayuntamiento de Puente Genil.**

La reserva legal, su correcta interpretación y la identificación de las funciones a las que se refiere, es una cuestión esencial, no sólo para el futuro desarrollo de nuestra Función Pública, sino, también, para garantizar la seguridad jurídica.

*Secretaría General*  
*Ayuntamiento de Puente Genil*  
15

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos equivalentes de ordenación de recursos humanos descenderán al nivel de detalle para identificar la clase de personal empleado público que puede desempeñar cada uno de los puestos de trabajo.

Conforme a la legislación andaluza, con respeto, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 15, el personal laboral desempeñará los puestos de trabajo adscritos a esta clase de personal en la relación de puestos de trabajo de conformidad con su contrato de trabajo y con lo establecido en materia de clasificación profesional en las normas convencionales que le resulten de aplicación.

El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura del empleo público, cuya ordenación estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa, coordinación y trabajo en equipo.

Por imperativo constitucional no puede ser el régimen laboral el *régimen general del empleo público en nuestro país ni existen razones que justifiquen hoy una extensión relevante de la contratación laboral en el sector público*

**Tras el nuevo criterio legal de delimitación de los puestos, que excepcionalmente pueden ser laborales, por el legislador andaluz, es necesaria una solución que permita hacer coincidir el régimen aplicable al titular del puesto con la naturaleza legalmente prevista para el puesto; esto es, evitar en lo posible la anormalidad o distorsión que significa que un puesto legalmente definido como funcional sea desempeñado por personal laboral.**

El desempeño por parte de laborales de funciones reservadas a funcionarios públicos puede tener graves consecuencias en los actos administrativos y procedimientos pudiendo en determinados casos su intervención dar lugar a la nulidad de pleno derechos o a la anulabilidad.

Ya existen supuestos de jurisprudencia casacional en los que se ha establecido que la función administrativa sancionadora reclama obligadamente el ejercicio directo y propio de las mismas por personal funcionario.

También en otras funciones públicas que implican el ejercicio de claras potestades vinculadas al ejercicio del poder público como es el planeamiento, gestión y disciplina urbanística.

Elemento clave para el correcto funcionamiento de la inspección urbanística es el derivado de su estatuto funcional, dadas las peculiaridades de sus funciones y por el reconocimiento de específicos derechos, facultades y deberes de los inspectores que, en estos casos recoge la normativa urbanística de cada una de las comunidades autónomas, la necesidad de que los inspectores sean agentes de autoridad y el valor probatorio atribuido a las actas de inspección.

La actuación en un procedimiento de inspección urbanística, de un profesional que no tenga la condición de funcionario implica que tampoco va a tener el carácter de agente de autoridad, por lo que le van a estar vedadas determinadas facultades de inspección y sobre todo, que las actas que documenten la inspección tampoco tengan valor probatorio, sin perjuicio de que puedan tener el valor de simple denuncia sin presunción de veracidad.

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil*

16

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

En otros casos, la ausencia de intervención de funcionario público puede provocar que los informes dejen de gozar de la presunción de veracidad.

Conviene acudir al artículo 77.5 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en virtud del cual, se señala expresamente:

*“5. Los documentos formalizados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad y en los que, observándose los requisitos legales correspondientes se recojan los hechos constatados por aquéllos harán prueba de éstos salvo que se acredite lo contrario”.*

En sentido similar al expuesto en sede administrativa, aunque a efectos más puramente procesales, otorgando la señalada presunción de veracidad, se expresa el articulado de la LEC.

Artículo 317.- Clases de documentos públicos.

*“A efectos de prueba en el proceso, se consideran documentos públicos: (...)*

*5.º Los expedidos por funcionarios públicos legalmente facultados para dar fe en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones.*

*6.º Los que, con referencia a archivos y registros de órganos del Estado, de las Administraciones públicas o de otras entidades de Derecho público, sean expedidos por funcionarios facultados para dar fe de disposiciones y actuaciones de aquellos órganos, Administraciones o entidades”.*

Artículo 318.- Modo de producción de la prueba por documentos públicos.

*“Los documentos públicos tendrán la fuerza probatoria establecida en el artículo 319 si se aportaren al proceso en original o por copia o certificación fehaciente, ya sean presentadas éstos en soporte papel o mediante documento electrónico, o si, habiendo sido aportado por copia simple, en soporte papel o imagen digitalizada, conforme a lo previsto en el artículo 267, no se hubiere impugnado su autenticidad”.*

Artículo 319.- Fuerza probatoria de los documentos públicos.

*Con los requisitos y en los casos de los artículos siguientes, los documentos públicos comprendidos en los números 1.º a 6.º del artículo 317 harán prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten, de la fecha en que se produce esa documentación y de la identidad de los fedatarios y demás personas que, en su caso, intervengan en ella (...).*

**Sexto.- Posibles soluciones según la fecha en la que se alcanzó fijeza. Personal laboral fijo a 13 de mayo de 2007.-Disposición transitoria segunda EBEP**

Señala el Consejo de Estado en su Dictamen 1361/2002 y es lugar común en la doctrina, que el punto de inflexión está formalmente marcado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio, que declaró la inconstitucionalidad y nulidad del artículo 15 LMRFP, y que, invocando el artículo 103.3 de la Constitución, declaró que, en principio, todos los puestos de la Administración Pública deben ser desempeñados por funcionarios, constituyendo una excepción su provisión por

**Secretaría General**  
**Ayuntamiento de Puente Genil**

17

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

quienes no lo son. Tal excepción debe entenderse asociada a la concurrencia de condiciones y límites materiales cuyo establecimiento queda bajo reserva de ley, de modo que se garantice una efectiva sujeción a la Ley de los órganos administrativos al decidir qué puestos concretos de trabajo pueden ser cubiertos por quienes no sean funcionarios. A la luz de aquella Sentencia, el Estado modificó la LMRFP por la 23/1988, de 28 de julio, dispuso que con carácter general los puestos de trabajo de la Administración del Estado serían desempeñados por funcionarios públicos y reguló los casos y condiciones en que podrían ser desempeñados por personal laboral.

La propia Ley 23/1988 añadió una disposición transitoria decimoquinta a la LMRFP, para establecer que la adscripción en la relación de puestos de trabajo (RPT) de un puesto para su desempeño por personal funcionario, no implicaría el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podría permanecer en el mismo. También preveía la celebración de pruebas selectivas restringidas, a fin de que el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la LMRFP se hallara prestando servicios en puestos de trabajo que hubieran sido calificados como propios de personal funcionario pudiera adquirir la condición de tal.

Los procesos de funcionarización que comenzaron a partir de y con fundamento en esta última previsión se configuraron como restringidos y singulares, en los que únicamente podía participar el personal laboral fijo de la Administración convocante, siendo admitidos por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo si: a) estaban previstos en una norma con rango de Ley; b) perseguían resolver una situación excepcional, lo que determinaba su carácter único e irrepetible en el tiempo; c) tenían por objeto alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración; y d) respetaban los principios de mérito y capacidad, evitando que se configuraran como procedimientos selectivos ad personam.

El Tribunal Supremo ya se encargó de señalar que la finalidad de estos procedimientos es "adecuar el personal laboral fijo a la naturaleza funcionarial del puesto a que sirven, sin olvidar que ese personal laboral, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tenía absoluta estabilidad en el empleo" (STS de 20 de junio de 1996).

La indicada DT 15ª LMRFP no ha sido expresamente derogada, pero su carácter de derecho transitorio, que persigue facilitar la adaptación de las relaciones de empleo de numerosos trabajadores de la Administración a la nueva realidad normativa surgida de la Ley 23/1988, y el límite temporal que utiliza para delimitar su ámbito subjetivo de aplicación (sólo el personal laboral que a la entrada en vigor de la indicada Ley prestara servicios en puestos reservados a personal funcionario o que los ocupase tras la superación de procedimientos selectivos convocados con anterioridad a dicha fecha), determinan que hoy día la normativa estatal básica a considerar sea otra, a saber, la DT 2ª EBEP,

*El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, (13 de mayo de 2007) estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.*

*Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos*

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil  
18

Código seguro de verificación (CSV):



**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

A nuestro juicio se concede al trabajador un derecho absoluto o casi absoluto de garantía a no ser despedido por el desempeño de funciones de funcionario. De hecho, esta última previsión debe conjuntarse con la DT 15ª LMRFP, que sigue vigente, que indica lo siguiente:

*“La adscripción de un puesto de trabajo en las correspondientes relaciones a personal funcionario no implicará el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional”.*

Por tanto, siguiendo a Boltaina Boch, consideramos que *el derecho de protección del laboral fijo debe ser el sumatorio de la DT 2 EBEP y de la DT 15.1 LMRFP, pues este primer párrafo tiene un carácter aplicativo a todas las Administraciones, a diferencia del segundo párrafo. Es más, la doctrina judicial ha indicado que tampoco la Administración puede aplicar otras medidas, como el ius variandi del art.39 Estatuto de los Trabajadores, pues éste decae ante una norma específica como es la LMRFP y el EBEP, hasta el punto que la STSJ Andalucía/Granada 12-11-2002 indicó que al trabajador no se le puede privar de este derecho que tenía consolidado, pese a que haya habido una modificación de la RPT. La estabilidad existe como derecho, pero es modulable, y no puede ser conculcada por una nueva definición o recualificación del puesto o las funciones como funcionariales, pero sí que el puesto puede ser “amortizado” si “fuese preciso” (STSJ Andalucía/Granada 12-11-2002, FJ único).*

Esta fórmula de funcionarización implica el siguiente esquema, que se ha estructurado así en base a los criterios del Estado y de las sentencias judiciales y otros criterios administrativos:

**1.- Requisito previo.** Existencia de plazas vacantes dotadas presupuestariamente en la plantilla correspondientes a un determinado Grupo o Subgrupo funcional. **En la oferta de empleo público se determina que se reservan a promoción interna.** En este sentido, el *Tribunal Supremo*, en su recentísima *sentencia de 3 de marzo de 2022 (recurso 7731/2019), Sala de lo Contencioso*, ratifica la obligatoriedad de inclusión en la Oferta de Empleo de las plazas reservadas a promoción interna con lo que dicho requisito será de obligado cumplimiento.

### **2.- Tipo de procedimiento: Promoción interna**

- Promoción interna cruzada horizontal para el personal laboral fijo
- Promoción interna vertical para los funcionarios de carrera

### **3.- Ámbito objetivo:**

- Personal laboral fijo de la Administración convocante que ocupa puesto cuyas funciones se encuentran reservadas a funcionario público para el acceso a los Cuerpos o Escalas funcionariales a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñan y que están en posesión del título de acceso al grupo o subgrupo funcional,
- Funcionarios de carrera de esa Administración. perteneciente a un Grupo, o subgrupo

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil*

19

Código seguro de verificación (CSV):



**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

inmediatamente inferior al que se convoca, en este caso sí se podrían aplicar los supuestos de excepción a la exigencia de titulación establecidos para el ascenso desde el Grupo C2 al C1.( desde el Subgrupo C2 al C1 la falta de titulación podrá sustituirse por una antigüedad en dicho subgrupo C2 de diez (10) años o de cinco (5) años más la superación de los cursos que se incluyan en los itinerarios formativos previstos para el ascenso desde este Subgrupo.)

#### 4- **Ámbito temporal:**

- **Personal laboral fijo a 13 de mayo de 2007 o que accediera a dicha condición en virtud de procesos convocados con anterioridad a dicha fecha**

- Personal funcionario de carrera con una situación de servicio activo mínima de dos años en el grupo, cuerpo o escala inmediatamente inferior.

#### 5.- **Sistema selectivo: Concurso -oposición:**

a) fase de oposición.- auténtica prueba selectiva, no cabe simplemente superar curso formativo.

b) concurso: obligatoriamente se debe valorar como mérito respecto del personal laboral fijo los servicios prestados y las pruebas selectivas superadas para adquirir la condición de personal laboral fijo. Asimismo, habría que establecer dos fases de concurso, una para el personal laboral fijo y otra para el funcionario

**Este proceso tiene la fortaleza de que la DT 2ª es una norma básica del régimen jurídico de los funcionarios públicos y por tanto se aplica a la Administración del Estado, Autonómica y local pero no podemos obviar que es preciso una plaza vacante para llevar a cabo la promoción interna, salvo que en el Ayuntamiento no exista ningún funcionario público que reúna los requisitos de la promoción interna.** Al ser plazas de promoción interna, no consumen la tasa de reposición de efectivos. Por tanto, es factible convocar tantas plazas como sea necesaria y luego amortizar los puestos de personal laboral que hubieran aprobado el proceso de promoción interno.

**Por otra parte , el requisito temporal, fijos con anterioridad a 13 de mayo de 2007 puede hacer que no se presenten al proceso de promoción interna, que recordemos que es voluntario, dado que no es nada inhabitual que empleados laborales de más de 55/60 años no participen porque en el régimen laboral es posible la jubilación parcial, algo no previsto para los funcionarios.**

Sería necesario analizar los casos y exponer las ventajas, paso previo para una auténtica promoción interna vertical con las opciones que otorga la nueva Ley de Función Pública de Andalucía y que estará centrada en la superación de un curso de formación específico con lo que las bases de cotización de los últimos años serán superiores a efectos de jubilación. Ello sería muy difícil si continúan como laborales dado que es muy difícil concretar esta promoción futura, si los puestos de trabajo de una entidad local adscritos a laborales han quedado sensiblemente reducidos.

También realzar que los nuevos funcionarios *“consolidarán el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo reconvertido en la misma fecha en que se produzca la toma de posesión en el puesto como personal funcionario de carrera, siempre que hubieran desempeñado, durante dos años continuados o tres con interrupción, un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y que se les aplica una Garantía retributiva en cómputo anual, equivalente en su cuantía a la que se viniera percibiendo como personal laboral fijo, si las mismas fueran superiores a las que les correspondería*

*Secretaría General*

*Ayuntamiento de Puente Genil*

20

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

percibir como funcionario de carrera ex novo, mientras permanezcan en “*el mismo puesto de trabajo*”. Finalmente, al personal funcionario de carrera resultante de los procesos de cambio de régimen jurídico se les computará el tiempo de servicios prestados en el puesto de trabajo de procedencia a los efectos de la participación en los concursos de méritos y para la promoción interna vertical subsiguiente por lo que dicha promoción podrá ser bastante rápida.

Un elemento muy interesante es la situación de los trienios consolidados como personal laboral una vez este empleado se ha funcionarizado. El TS en sentencia de casación de 21 de mayo de 2019 ha declarado que *Los trienios, por su propia naturaleza, se devengan en el momento que se cumple el tiempo de servicios necesario para ello de acuerdo con las circunstancias del Cuerpo o Grupo al que pertenece en ese momento y, a partir de ese momento, se incorpora a sus derechos retributivos de modo que su percepción futura se produce con independencia de las vicisitudes de la carrera funcional, ya se permanezca en el mismo Grupo o se cambie. No es así un concepto retributivo referido o relacionado con la pertenencia actual a un determinado grupo, desempeño de un puesto y otras circunstancias, sino vinculado al hecho objetivo de haberse alcanzado determinado tiempo de servicios en concretas circunstancias, por lo que su valoración ha de referirse en todo caso a tales condiciones determinantes de su nacimiento, es decir, al Cuerpo o Grupo al que pertenecía el funcionario cuando se devengó el trienio.*”

Dado que una sentencia de 1996 se refería a los casos de promoción interna desde la condición de funcionarios, ahora el Tribunal Supremo extiende el mismo criterio expresamente “*a quienes han accedido a la función pública mediante un proceso de «funcionarización», como consecuencia de la prestación de servicios a la Administración Pública en régimen laboral (...), el personal laboral funcionarizado tiene derecho a que los trienios reconocidos como personal laboral le sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados.*”

Como señala Boltaina Boch *En suma, el Tribunal Supremo admite la teoría de los derechos adquiridos en cuanto a la consolidación de las cuantías de los trienios generados como personal laboral, y lo asume tanto cuando estos trienios generados en vía laboral son menores como mayores a los que resultarían de la condición de funcionario. O sea, la cuantía de trienios reconocidos en régimen laboral queda “congelados” e inmunes a las ulteriores vicisitudes de promoción o acceso a la condición de funcionario.*

**Séptimo.- Personal laboral fijo fruto del proceso de estabilización/consolidación de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre o que accediera a la condición de laboral fijo con posterioridad al 13 de mayo de 2007. Análisis de las posibilidades y riesgos de aplicar lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda TREBEP con los criterios de la Disposición Adicional 24 de la Ley 31/2022.**

Una de las opciones que las Corporaciones locales –y también las Comunidades Autónomas- han asumido es aplicar la DT 2ª, pero sin permitir el acceso del personal funcionario a las convocatorias. Esta modalidad está siendo empleada por un elevadísimo número de convocatorias de las Corporaciones locales, pero siendo jurídicamente no validada por los tribunales, que consideran que la promoción interna debe ser horizontal cruzada laboral y vertical para los funcionarios.

El otro elemento que muchas bases han desvirtuado completamente es que la referencia del 13 de

*Secretaría General*  
*Ayuntamiento de Puente Genil*  
21

Código seguro de verificación (CSV):



**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

mayo de 2007 ha quedado en ocasiones orillado, siendo sustituida por otros requisitos de antigüedad para evitar que queden fuera del proceso a trabajadores fijos posteriores a mayo de 2007. La jurisprudencia ha sido inflexible en la exigencia de que a la fecha de referencia se desempeñase el puesto de trabajo como laboral fijo [por todas, STS de 19 de noviembre de 2008, que planteó la necesidad de que además previamente el puesto de trabajo estuviera clasificado como de personal funcionario, en la RPT o plantilla Catálogo] y más recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, sentencia 1506/2020 de 15 de junio de 2020, (recurso 24/2015) que recuerda que: «Estamos ante un proceso de funcionarización sólo previsto legalmente para el personal laboral fijo. Por lo tanto, si los empleados públicos no ostentaban la condición de personal laboral fijo a la fecha fijada por el TREBEP sólo pueden acudir a un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición libre». Habiendo manifestado la STS, 3ª, de 16 de julio de 2008 que no basta la concurrencia de uno solo de esos requisitos, sino que resultan exigibles ambos, con la consecuencia de que, quienes carezcan de alguno de ellos, tendrán vedada su participación en el proceso.

Sin embargo ninguna de estas sentencias se refiere a la posible funcionarización de personal laboral fijo fruto de un proceso excepcional, el de la estabilización de la Ley 20/2021.

El Código Civil establece que las normas han de ser interpretadas conforme a la realidad social del momento y lo cierto es que la realidad social nos lleva a que muchos de los empleados públicos que se han estabilizado eran personal laboral temporal de larga duración que ya prestaba servicios en el año 2007 en fraude de ley, por lo que aunque la condición de laborales fijos la hayan alcanzado en 2023, lo cierto es que se les reconocen los servicios prestados desde la fecha en que comenzó su relación laboral y que en aquellos momentos ya desempeñaban puestos de trabajo con funciones reservadas a funcionario público, por lo que se puede defender que están incluidos en el ámbito de la Disposición Adicional Segunda del TREBEP.

Pero aún nos queda un colectivo de empleados que se han estabilizado en 2023 en puestos cuyas funciones se encuentran reservadas a funcionario público y que sin embargo se han estabilizado como laborales.

A juicio de esta Secretaría, tal y como se señaló en su momento, las plazas deberían de haberse convocado directamente como de funcionario, ya que las funciones que desempeñaban por ley tenían tal naturaleza, sin perjuicio de coincidir en que si alguno no hubiera superado el proceso selectivo de estabilización o consolidación, hubiera sido necesario tramitar un despido por causas objetivas con la indemnización correspondiente. No obstante reconoce que no era una cuestión pacífica y que de hecho la posición mayoritaria ha sido la contraria.

Lo cierto es que nos encontramos ahora con esta realidad que debemos solucionar por razones de interés público y seguridad jurídica. **Para esta Secretaría la mejor solución, no exenta de muchos riesgos, es acudir al desarrollo realizado por el Estado en la Disposición Adicional 24 de la LPGE para 2023, que en su apartado primero dispone: Uno. De conformidad con la disposición transitoria**

*Secretaría General*

*Ayuntamiento de Puente Genil*

22

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

*primera del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, el personal laboral fijo que desempeñe funciones o actividades reservadas al personal funcionario relacionadas en el anexo II del IV Convenio único podrá participar de forma voluntaria en procesos selectivos de cambio de régimen jurídico, por el procedimiento de concurso-oposición, para adquirir, en caso de superarlos, la condición de personal funcionario de carrera. El acceso se realizará con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad .....Las personas participantes deberán poseer la titulación exigida para el acceso a los Cuerpos o Escalas, según el grupo de clasificación profesional, así como reunir los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo del anexo II del IV Convenio único.*

Lo ideal sería que, bien en el Real Decreto Ley que se apruebe a primeros de año para contemplar la subida retributiva de los empleados públicos y otras medidas de empleo que suelen recogerse en la LPGE o en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, algún grupo político introduzca un artículo o disposición adicional donde se establezca que lo dispuesto en la Disposición Adicional 24 de la LPGE podrá ser de aplicación a las Comunidades Autónomas y Entidades Locales cuando así se contemple en sus Convenios colectivos para el personal laboral en las categorías análogas a las contempladas en el Anexo II del IV Convenio estatal.

No obstante si ello no ocurre, otra posibilidad es utilizar el mecanismo de la aplicación supletoria de la legislación estatal establecido en el artículo 149.3 de la Constitución, aplicando la supletoriedad en el sentido que se desprende del FJ8 de la STC 118/1996, según el cual, *"El presupuesto de aplicación de la supletoriedad que la Constitución establece no es la ausencia de regulación, sino la presencia de una laguna detectada como tal por el aplicador del Derecho. se convierte en un instrumento que permite colmar la insuficiente o inexistente regulación en algunas materias de interés local, conformando lo que en el plano teórico se conoce como un mecanismo de heterointegración; esto es, el reenvío a un ordenamiento jurídico —el estatal— distinto a aquél en que se produce la laguna legal —el autonómico—. La supletoriedad funciona como forma de colmar vacíos legales que, de otra forma, conllevarán a una absurda inacción del aplicador del derecho por carecer de legislación, además de impedir la plenitud que debe perseguir todo ordenamiento jurídico que se quiera útil. Además en materia de función pública local el reenvío se realiza por el propio artículo 92 de la Ley de Bases de Régimen Local que dispone "Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en la actualidad TREBEP), por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18º".*

No obstante reconocemos que esta aplicación en el caso de impugnación podría ser discutible dado que en su día se produjo jurisprudencia constitucional cuestionando la posible aplicación supletoria de la DT15 de la Ley 30/84 por tratarse de una norma excepcional a una norma básica que establece el carácter abierto de los procesos de selección, frente a procesos restringidos.

En el caso de que la Corporación decida aplicar la D. T2 del TREBEP pero aplicada conforme dispone la D.A. 24 de la Ley 31/2022, (asumiendo los riesgos de una posible impugnación o requerimiento por

**Secretaría General**  
**Ayuntamiento de Puente Genil**  
23

Código seguro de verificación (CSV):



**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

parte de las administraciones superiores) los rasgos serían los siguientes:

**1.- Requisito previo.** Existencia de puestos con funciones reservadas legalmente a funcionarios que se desempeñan por personal laboral. Las plazas de personal laboral pasan a ser plazas destinadas a ser de funcionario por reconversión al igual que los puestos, por lo que no se requiere la existencia de vacante con consignación presupuestaria ya que la plaza es la misma.

**2.- Tipo de procedimiento:** Cambio de Régimen Jurídico, de participación voluntaria **Sistema concurso -oposición**, a) fase de oposición.- auténtica prueba selectiva, no cabe simplemente superar curso formativo. B) fase de concurso en la que se valoran los servicios prestados como laboral fijo.

**3.- Ámbito objetivo:** - **Ser personal laboral fijo** que desempeñe funciones reservadas a funcionario público y poseer la titulación necesaria para el acceso al Cuerpo o Escala.

**4- Ámbito temporal:** - **La condición de personal funcionario de carrera se adquirirá con la toma de posesión** y, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se producirá la **extinción automática del contrato de trabajo como personal laboral fijo, con efectos del día anterior a la correspondiente toma de posesión** Al personal funcionario de carrera resultante de los procesos de cambio de régimen jurídico **se les computará el tiempo de servicios prestados en el puesto de trabajo de procedencia a los efectos de la participación en los concursos de méritos**

**5.- Consecuencias para los que superan el proceso** Su contrato de trabajo se extingue, pasan a ser funcionarios y consolidan el complemento de destino del puesto reconvertido siempre que lo hubieran ocupado dos años o tres con interrupción. **Consolidan las retribuciones anuales en cómputo global que percibían, de ser mayores, siempre que permanezcan en dicho puesto.**

**6.- Consecuencias para los que no superan el proceso o no participan.** El personal laboral fijo que no participe o que, habiendo participado en los procesos selectivos de acceso de cambio de régimen jurídico, no los supere, mantendrá su condición de personal laboral fijo, con la misma clasificación profesional que tuviera en ese momento hasta que se produzca la extinción de su contrato de trabajo sin perjuicio de su derecho a la promoción profesional y movilidad

La cuestión que corresponde al gestor público local es establecer si desea acogerse a la DA 24ª Ley 31/2022 para sus procesos de funcionarización.

**Conclusión:** Se trata de la aprobación de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos. En el presente caso por el contenido del plan entendemos que su aprobación sería competencia del Pleno ya que del mismo se derivarán los correspondientes cambios en la plantilla de personal, por lo que de acuerdo con el artículo 22.2 i) es el Pleno del Ayuntamiento, el órgano competente para su aprobación, exigiéndose mayoría simple, para la aprobación de este instrumento de ordenación de los RRHH. Artículo 22. 1. El Pleno, integrado por todos los Concejales, es presidido por el Alcalde. 2. Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones: i) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del *Secretaría General*

*Ayuntamiento de Puente Genil*

24

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

**personal eventual.**

1. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA. Se introducirán mediante asteriscos las referencias de las plazas que se ven afectadas

2. PROPUESTA DE ADAPTACIÓN PARCIAL DE LA RPT. Se establecerán nuevas fichas de los puestos de trabajo para el reflejo de su naturaleza funcional y complementos, en las fichas de los puestos laborales se reflejará su condición de “a extinguir”. **Se adjuntará Anexo, en el que se detallarán los puestos de acuerdo con la RPT, las plazas encuadradas en administración general o especial y en la subescala correspondiente y el personal afectado.**

3. NEGOCIACIÓN del ACUERDO por el que se suscribe un Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos, en la Mesa General de Negociación para materias y condiciones de trabajo comunes, del Ayuntamiento. Así lo impone el art. 37.1.c) TRLEBEB, 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”. Incluirá la Relación nominal de plazas e identificará al personal que ocupa los puestos afectados con un número de empleado y un Calendario de ejecución del plan .

4. APROBACIÓN del PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y NUEVA PLANTILLA POR EL PLENO del Ayuntamiento. Por razones de celeridad, eficiencia y eficacia administrativa, tanto la aprobación de la modificación de la Plantilla, como del Plan de Estabilización integral se llevará a Pleno bajo un único expediente. Es preciso el informe de secretaría, ya que el artículo 3 del Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional se refiere de forma precisa a la RPT que también se verá afectada 6.º Aprobación y modificación de relaciones de puestos de trabajo y catálogos de personal. También es preciso informe de Intervención sobre su impacto económico.

La propuesta de acuerdos a adoptar sería:

*PRIMERO.- Aprobar el PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL PARA LA ADECUACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE PLAZAS Y PUESTOS DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL que se concreta en los siguientes puntos:*

*1. El plan afecta a todo el personal laboral fijo del Ayuntamiento de Puente Genil que desempeña funciones reservadas a funcionario público y que la vigente Relación de Puestos de Trabajo haya clasificado como puesto a ocupar por funcionario. así como al personal funcionario de carrera de este Ayuntamiento del grupo y subgrupo profesional inmediatamente inferior al de las plazas incluidas y con una antigüedad de al menos dos años de servicios efectivos. A. Se adjunta el Anexo I y II en el que se detallan las plazas de plantilla y los puestos de acuerdo con la RPT, las plazas encuadradas en administración general o especial y en la subescala correspondiente y el personal afectado.*

*2. El proceso de adecuación del régimen jurídico tendrá lugar por una sola vez, sin perjuicio de su desarrollo en diferentes fases, debido al carácter singular y excepcional que el mismo posee.*

*3. El plan operativo tiene carácter voluntario para todo el personal afectado. Quienes no se acojan a tal posibilidad o no superen el procedimiento selectivos quedarán, como personal laboral,*

**Secretaría General**

**Ayuntamiento de Puente Genil**

25

Código seguro de verificación (CSV):

**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**



0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

4. Una vez aprobado este documento, se notificará individualmente a los empleados públicos afectados y se iniciarán los procedimientos selectivos, por concurso oposición y mediante pruebas selectivas por promoción interna, en la que, poseyendo la titulación necesaria, se valorarán los servicios prestados y cuantos méritos determinen la aptitud e idoneidad del aspirante, sin perjuicio de aquellas pruebas de acreditación de conocimientos que se consideren precisas.

5. Se acompaña como **Anexo III tabla retributiva del coste actual del personal laboral y el coste del mismo personal cuando pasen a desempeñar plaza de funcionario**. Como derecho de garantía retributiva, y de conformidad con lo previsto en la memoria justificativa de la Relación de Puestos de Trabajo, el personal laboral fijo, que como consecuencia del proceso de funcionarización y la correspondiente toma de posesión en la respectiva plaza de funcionario, vea disminuidas las retribuciones globales que venía percibiendo como personal laboral, con respecto al puesto de trabajo de funcionario al que se le adscriba, se le aplicará un complemento personal transitorio que integre la diferencia retributiva resultante, en los términos indicados en la citada memoria. La condición de personal funcionario de carrera se adquirirá con la toma de posesión y, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se producirá la extinción automática del contrato de trabajo como personal laboral fijo, con efectos del día anterior a la correspondiente toma de posesión.

La adquisición de la condición de personal funcionario de carrera dará lugar a la reconversión del puesto de trabajo desempeñado como personal laboral fijo a uno correspondiente al Cuerpo o Escala al que se haya accedido.

Quiénes accedan a la condición de funcionario de carrera en virtud de los procesos previstos en este Plan mantendrán, en términos anuales, retribuciones equivalentes en su cuantía a las que vinieran percibiendo como personal laboral fijo, si las mismas fueran superiores a las que le correspondieran como personal funcionario de carrera, en tanto permanezcan en el mismo puesto de trabajo que haya sido objeto de cambio de régimen jurídico.

Asimismo, consolidarán el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo reconvertido en la misma fecha en que se produzca la toma de posesión en el puesto como personal funcionario de carrera, siempre que hubieran desempeñado, durante dos años continuados o tres con interrupción, un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que aquella de personal laboral fijo que se reconvierte en puesto de personal funcionario de carrera.

Al personal funcionario de carrera resultante de los procesos de cambio de régimen jurídico se les computará el tiempo de servicios prestados en el puesto de trabajo de procedencia a los efectos de la participación en los concursos de méritos.

6. Como resultado de lo anterior, se deben materializar los trámites previstos para el nombramiento de personal funcionario de carrera, en el artículo 62 del TREBEP: superación del proceso, nombramiento por autoridad competente, acto de acatamiento a la Constitución y al Estatuto de Autonomía correspondiente y toma de posesión en el puesto de trabajo.

8. Finalmente, como requisito ineludible de este proceso se requiere que este documento se someta a la preceptiva negociación, en el seno de la mesa correspondiente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 37.1. c) del TREBEP.

SEGUNDO.- Notificar a todos los empleados públicos afectados según la siguiente relación:

Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil  
26

Código seguro de verificación (CSV):



0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024

*TERCERO.- Proceder a incluir las plazas en la correspondiente Oferta de Empleo Público por promoción interna al amparo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria “ del TREBEP aplicada de conformidad con los criterios supletorios establecidos en la Disposición Adicional 24 de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023, convocar cada uno de los procedimientos selectivos, por promoción interna, mediante el sistema de concurso oposición, con cumplimiento a todos los requisitos legales.*

*CUARTO.- Nombrar los funcionarios de carrera que correspondan según el resultado de los procedimientos.”*

5. APROBACIÓN de la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

7. PUBLICACIÓN de la OEP en los boletines oficiales correspondientes,

8. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA CON CAMBIO DE RÉGIMEN JURÍDICO : aprobación y publicación de las convocatorias y bases de selección y ejecución de las mismas en los plazos establecidos por la normativa previa negociación de su contenido en la Mesa General. El proceso de funcionarización tendrá lugar por una sola vez, sin perjuicio de su desarrollo en diferentes fases, debido al carácter singular y excepcional que el mismo posee.

*Secretaría General  
Ayuntamiento de Puente Genil  
27*

Código seguro de verificación (CSV):



**0BD8 B070 B0DE 98B3 B9E2**

0BD8B070B0DE98B3B9E2

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaría General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 11-07-2024