

TEMA 15

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Versión 3

Índice

1. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES (I). NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES: ARTÍCULO 3 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP, ARTÍCULO 92 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL, ARTÍCULO 3.1.D) DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA	2
1.1. ARTÍCULO 3 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP	2
1.2. ARTÍCULO 92 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL	2
1.3. ARTÍCULO 3.1.D) DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA	3
2. NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL LABORAL (ARTÍCULO 8 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP)	4
3. CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS: ARTÍCULO 8 Y 12, AMBOS INCLUSIVE, DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP	5
3.1. CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS	5
3.2. FUNCIONARIO DE CARRERA	5
3.3. FUNCIONARIOS INTERINOS	6
3.4. PERSONAL LABORAL	8
3.5. PERSONAL EVENTUAL	9
4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: ARTÍCULOS 14, 15, 52, 53 Y 54 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP	11
4.1. DERECHOS INDIVIDUALES	11
4.2. DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE	13
4.3. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	14
5. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 55, 56, 60 Y 61 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP; ARTÍCULOS 91, 97 Y 100 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL; ARTÍCULOS 133, 134, 169, 171 Y 172 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/1986; Y REAL DECRETO 896/1991	16
5.1. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 55, 56, 60 Y 61 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP	17
5.2. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 91, 97 Y 100 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL	21
5.3. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 133, 134, 169, 171 Y 172 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/1986	23
5.4. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: REAL DECRETO 896/1991	26
BIBLIOGRAFÍA	33

1. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES (I). NORMATIVA APLICABLE A LOS FUNCIONARIOS LOCALES: ARTÍCULO 3 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP, ARTÍCULO 92 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL, ARTÍCULO 3.1.D) DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA

El régimen jurídico de los funcionarios de carrera se enmarca dentro del **Derecho administrativo**. Los funcionarios, que, sin ser funcionarios, ocupan puestos de trabajo a ellos destinados, reciben el nombre de funcionarios de carrera, funcionarios de empleo o interinos.

El artículo 149.1.18ª establece que el Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: **Las bases del régimen estatutario de sus funcionarios**.

Desde el punto de vista competencial, es por tanto al **Estado** al que compete establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos (lo que ha hecho fundamentalmente a través del Estatuto Básico del Empleado Público, aun existiendo otras normas legales que cumplen esta función) y las **Comunidades Autónomas** las que deben desarrollar estas bases.

Dispone el **artículo 47.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía** que es una **competencia compartida** de la Comunidad Autónoma el régimen estatutario del personal funcionario y estatutario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como de su personal laboral.

El artículo 76 del Estatuto de Autonomía de Andalucía establece en su punto primero que en materia de función pública corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo y la ejecución en los términos del artículo 149.1.18ª de la Constitución.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía debemos atender a la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

1.1. ARTÍCULO 3 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP

Artículo 3 TREBEP

Personal funcionario de las Entidades Locales

1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local.
2. Los Cuerpos de la Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

1.2. ARTÍCULO 92 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL

Artículo 92 LRBRL

Funcionarios al servicio de la Administración local

1. 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, 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 149.1.18.ª de la Constitución.

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, las que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

1.3. ARTÍCULO 3.1.D) DE LA LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA

Artículo 3.1.d) Ley 5/2023 Personal con legislación específica

1. La ley es también de aplicación a:

(...)

d) El personal al servicio de las Administraciones locales en el territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de las mismas, con respeto a todo lo relativo a la autonomía local y a la legislación básica estatal de aplicación directa al régimen específico de la función pública local.

(...)

En el plano local que no compete, tiene consideración de legislación básica, además 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 (TRBEP), en los términos y al amparo del mismo precepto constitucional citado, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local (LRBRL), la cual dedica el Título VII al «Personal al servicio de las entidades locales», con las importantes modificaciones llevadas a cabo por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración local (LRSAL), y las referencias que existen en su título X, aquel que contiene las normas por las que se rigen los municipios de mayor población.

Debe destacarse igualmente, la regulación sobre función pública contenida en el Título VII del texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRLR), cuya disposición final séptima señala que en las materias reguladas por los títulos VI y VII el carácter básico se inferirá «según disponga la legislación estatal vigente» en aquellas materias, teniendo en todo caso carácter básico los artículos 151 a), 167 y 169. Quiere ello decir que, en principio, tales preceptos (salvo los indicados expresamente) no tienen carácter básico, salvo que coincidan con las previsiones de una norma básica.

Sí tienen carácter básico los Reales Decretos 861/1986, de 25 de abril (sobre retribuciones de los

funcionarios locales), y 896/1991, de 7 de junio sobre reglas básicas y programas mínimos para la selección de los funcionarios de Administración Local, al igual que la normativa estatal reguladora de los Funcionarios de la Administración Local con Habilitación de carácter Nacional (FHCN), conformada por el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (RDFHCN).

Igualmente, tal y como hemos indicado la Ley 5/2023 ha incluido a las entidades locales en su ámbito de aplicación, siempre con respeto a lo establecido en la legislación básica estatal.

2. NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL LABORAL (ARTÍCULO 7 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP)

Artículo 7 TREBEP
Normativa aplicable al personal laboral
<i>El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.</i> <i>No obstante, en materia de permisos de nacimiento, paternidad, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.</i>

Sin perjuicio de la aplicación de alguna norma de carácter administrativo, el régimen jurídico básico del personal laboral se regirá por el **Derecho laboral** (debiendo estarse fundamentalmente al 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, y a las demás normas convencionalmente aplicables). Se regirá, asimismo, por los preceptos del TREBEP que así lo dispongan.

La Jurisdicción competente en esta materia no es, por tanto, es la Contencioso-Administrativa, sino la ordinaria en la especialidad laboral, es decir, los Juzgados de lo Social y las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo.

3. CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS: ARTÍCULO 8 A 12, AMBOS INCLUSIVE, DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP

3.1. CONCEPTO Y CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 8 TREBEP Concepto y clases de empleados públicos.
1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas en servicio de los intereses generales. 2. Los empleados públicos se clasifican en: a) Funcionarios de carrera. b) Funcionarios interinos. c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal. d) Personal eventual.

Cabe mencionar que en el artículo 13 TREBEP se refiere al **personal directivo** el cual no está incluido entre las distintas clases de empleados públicos. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, designados como tales en las normas específicas de cada Administración. En los municipios del Título X el artículo 130 LRBR atribuye la consideración de órganos directivos, a los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).

3.2. FUNCIONARIO DE CARRERA

Artículo 9 TREBEP Funcionarios de carrera.
1. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. 2. En todo 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.

Por su parte, el artículo 130 del Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de régimen local dispone que son **funcionarios de carrera de la Administración Local** los que, en virtud de nombramiento legal, desempeñen servicios de carácter permanente en una Entidad local, figuren en las correspondientes plantillas y perciban sueldos o asignaciones fijas con cargo a las consignaciones de personal del presupuesto de las Corporaciones. Con **carácter general**, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por **personal funcionario**.

Respecto a la reserva de funciones, dispone el artículo 92.3 de la Ley 7/1985, 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.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía aclara que 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. De acuerdo con dicha ley serán desempeñadas exclusivamente por personal funcionario, entre otras, las funciones de fe pública administrativa, emanación de órdenes de policía, 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, el reintegro de ayudas y subvenciones, el control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, etc.

Es competencia del Alcalde y del Presidente de la Diputación desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanción, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, en cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos.

3.3. FUNCIONARIOS INTERINOS

Artículo 10 TREBEP

Funcionarios interinos.

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 da una 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.

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura

inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquier de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos afectados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento de personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede pendiente, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

5. Al personal funcionario interino será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo a los derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Por su parte, el artículo 128 TRRL dispone que no podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria.

Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.

La disposición adicional decimoséptima del TREBEP dispone que todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía en los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino por creación de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, este personal desempeñará puestos de naturaleza coyuntural no incluidos en la relación de puestos de trabajo, siendo necesario para ello su cobertura presupuestaria, y percibirá las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo asimilados a los que se asignan con carácter definitivo al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso del cuerpo o especialidad al que se asimilen.

El personal funcionario interino al que se refiere el párrafo anterior podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.

En todo caso, la autoridad que lo haya nombrado finalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad, además de por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, cuando concorra alguna de las siguientes causas:

- Concurrencia de alguna de las causas que determinan la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.
- Incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

3.4. PERSONAL LABORAL

Artículo 11 TREBEP **Personal laboral**

1. 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 indeterminado o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán 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 artículo 9.2.

3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía establece en su artículo 15.4 que en la Administración de la Junta de Andalucía serán puestos que podrán desempeñarse por personal laboral serán, entre otros, los de naturaleza no permanente, los que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo, los 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, etc.

Podemos diferenciar las clases de contratos según su duración (artículo 16.2 Ley 5/2023):

a) Personal laboral fijo es el contratado con carácter permanente tras superar un proceso selectivo convocado al efecto para adquirir esta condición, en el que deben respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) Tendrá la condición de personal laboral por tiempo indefinido quien obtenga dicha declaración en virtud de sentencia judicial firme y también de acuerdo con lo que establezca la normativa estatal de carácter básico. Se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional primera.

c) Personal laboral temporal es el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es contratado por tiempo determinado, previa selección en la que deben respetarse los principios de celeridad, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En atención a la jornada que vaya a desempeñar, el personal laboral podrá ser contratado a tiempo completo o a tiempo parcial.

La contratación de este personal corresponde al Alcalde o Presidente de la Diputación Provincial, a quien compete también, la asignación del mismo a los distintos puestos de trabajo de carácter laboral previstos en las Relaciones de Puestos de Trabajo aprobadas por la Corporación.

Asimismo, compete a estos la selección y despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre. En los Municipios del Título X LRRL, el despido del personal laboral es competencia de la Junta de Gobierno Local.

3.5. PERSONAL EVENTUAL

Artículo 12 TREBEP
Personal eventual

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.
5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

A ellos se les aplica también el **Derecho administrativo**, aunque no gozan de estabilidad en el empleo, ya que, al ocupar puestos de confianza o asesoramiento especial, su cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía ha especificado que se entiende por funciones de confianza o asesoramiento especial las que realice el personal eventual para la autoridad que efectúe su nombramiento en desarrollo de su labor política, para cumplimiento de sus cometidos de carácter parlamentario y en sus relaciones con las instituciones públicas, los medios de comunicación y las organizaciones administrativas, así como actividades protocolarias. El personal eventual no puede realizar actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni funciones que corresponden con carácter exclusivo al personal funcionario.

El nombramiento y cese del personal eventual serán libres y corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La Ley 7/1985 dispone que el número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

El artículo 104 LRBRL, redactado por la LRSAL, afectado por STC 54/2017 y modificado por Ley 48/2015, de 29 de octubre, dispone que:

Las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes **límites y normas**:

MUNICIPIOS	
POBLACIÓN	Nº MÁXIMO DE PERSONAL EVENTUAL INCLUIDO EN LA PLANTILLA
De 2.001 – 5.000 habitantes	Excepcionalmente: 1. Cuando no haya miembros de la Corporación con dedicación exclusiva.
De 5.001 – 10.000 habitantes	1
De 10.001 – 20.000 habitantes	2
De 20.001 – 50.000 habitantes	7
De 50.001 – 75.000 habitantes	No superior al número de la mitad de concejales de la Corporación.
De 75.001 – 500.000 habitantes	No superior al número de concejales de la Corporación
Desde 500.001 habitantes	Número que no podrá exceder al 0,7 por ciento del número total de puestos de trabajo de la plantilla de las respectivas Entidades Locales, considerando, a

	estos efectos, los entes que tengan la consideración de Administración pública en el marco del Sistema Europeo de Cuentas. Tratándose del Ayuntamiento del municipio de mayor población dentro de un Área Metropolitana, podrá incluir en sus plantillas un número adicional de puestos de trabajo de personal eventual, que no podrá exceder del siguiente número: – Seis, si el Municipio tiene una población entre 500.000 y 1.000.000 de habitantes. – Doce, si el Municipio tiene una población entre 1.000.001 y 1.500.000 habitantes. – Dieciocho, si el Municipio tiene una población de más de 1.500.000 habitantes.
DIPUTACIONES PROVINCIALES	
Mismo número de puestos de personal eventual que el tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su provincia	
CONSEJOS Y CABILDOS INSULARES	
Islas con más de 800.000 habitantes, se reduce en 2 respecto al número actual de miembros de cabildo, y, en las de menos de 800.000 habitantes, el 60% de los cargos electos en cada Cabildo o Consejo Insular.	

Las Corporaciones locales **publicarán semestralmente** en su sede electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma o uniprovincial el número de los puestos de trabajo reservados a personal eventual.

El Presidente de la Entidad Local **informará al Pleno con carácter trimestral** del cumplimiento de lo previsto en este artículo.

4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: ARTÍCULOS 14, 15, 52, 53 Y 54 DEL TEXTO REVISADO DEL EBEP

4.1. DERECHOS INDIVIDUALES

Artículo 14 TREBEP Derechos individuales
Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera. b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional. c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y general.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión u opiniones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Desarrollamos a continuación el significado de carrera profesional y sus distintas modalidades.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. La carrera profesional aplicada en cada ámbito podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal**, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
- b) **Carrera vertical**, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión.
- c) **Promoción interna vertical**, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior.
- d) **Promoción interna horizontal**, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.

4.2. DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE

Artículo 15 TREBEP

Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.*
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.*
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.*
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.*

En relación al **derecho al ejercicio de la huelga** cabe mencionar que la Constitución guardó silencio en relación con el ejercicio del derecho de huelga por parte de los funcionarios públicos. No se trató de un olvido sino el reflejo de la situación de duda que en el momento de la elaboración de la Carta Magna existía sobre el tema. La indefinición terminó con la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, que reguló esta libertad de forma conjunta para personal laboral y funcionarios públicos. Se trató por tanto de un reconocimiento indirecto del derecho de huelga de los funcionarios públicos, a los que de hecho se les aplican las reglas generales del ejercicio de la huelga de los trabajadores del sector privado. No obstante, al afectar este tipo de huelgas a los servicios esenciales de la comunidad, quedan sometidas a las limitaciones propias de este tipo de huelgas.

Dispone asimismo el EBEP que quienes ejerciten el derecho de huelga **no devengarán ni percibirán las retribuciones** correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

Algunos colectivos de funcionario tienen **prohibido** el ejercicio del derecho a la huelga. En concreto, no pueden ejercitar dicho derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar (como por ejemplo la Guardia Civil). Tampoco los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad (Cuerpo Nacional de Policía, Policías de las Comunidades Autónomas y Policías locales) pueden ejercitar el derecho a la huelga.

Mucho más problemático resulta el caso de los **Jueces, Magistrados y Fiscales**. La doctrina mayoritaria les niega la posibilidad del ejercicio del derecho a la huelga. No obstante, en 2009, por primera vez en la historia, hubo 2 convocatorias de huelgas en este colectivo que llegaron efectivamente a realizarse. Posteriormente, hubo otras convocatorias en 2013 y 2 en 2018, siendo en la última de ellas, de fecha 19 de noviembre, la primera vez en la historia en la que se les descontó la parte proporcional del salario por parte del Ministerio de Justicia, siendo un reconocimiento “de hecho” del derecho de huelga de este colectivo.

En relación al **derecho de reunión**, el TREBEP dispone que están legitimados para convocar una reunión:

- ✓ Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
- ✓ Los Delegados de Personal.
- ✓ Las Juntas de Personal.

- ✓ Los Comités de Empresa.
- ✓ Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes y la misma serán responsables de su normal desarrollo.

4.3. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 52 TREBEP
Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.
<i>Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que les sean asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.</i> <i>Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.</i>

El Estatuto Básico, según se decía su Exposición de motivos, introdujo por primera vez en nuestra legislación una regulación general de los deberes básicos de los empleados públicos, fundada en **principios éticos y reglas de comportamiento**, que constituye un auténtico código de conducta.

Estas reglas se incluyen en el Estatuto con **finalidad pedagógica y orientadora**, pero también como **límite de las actividades lícitas**, cuya infracción **puede tener consecuencias disciplinarias**.

La condición de empleado público no sólo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, la propia Administración y las necesidades del servicio. El servicio público se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una especial "cultura" de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar.

Artículo 53 TREBEP
Principios éticos
1. <i>Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.</i> 2. <i>Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier</i>

otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como en toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio o beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o trámites de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

El artículo 54 TREBEP por su parte regula los **principios de conducta**.

Artículo 54 TREBEP **Principios éticos**

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en

conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrativos que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que solicite siempre que sea oficial en el territorio.

5. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 55, 56, 60 Y 61 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP; ARTÍCULOS 91, 97 Y 100 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL; ARTÍCULOS 133, 134, 169, 171 Y 172 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/1986 Y REAL DECRETO 896/1991

El artículo 23.1 CE establece el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de **igualdad** a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

El artículo 93.3 CE dispone que establece una reserva de Ley, disponiendo que la Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de **mérito y capacidad**, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

En consecuencia, **todos los ciudadanos** tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los **principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad**, y de acuerdo con lo previsto en el **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por 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 (TREBEP) y en el resto del ordenamiento jurídico.

5.1. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 55, 56, 60 Y 61 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP

Artículo 55 TREBEP

Principios rectores

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
 - b) Transparencia.
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
 - e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 56 TREBEP

Requisitos generales

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:
 - a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
 - b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
 - c) Tener cumplidos veiseis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
 - d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
 - e) Poseer la titulación exigida.
2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

En relación al apartado 1.a) de este artículo 56 cabe mencionar que el artículo 57 dispone que 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. Las previsiones anteriores serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho o sean menores de 21 años o mayores de dicha edad dependientes.

El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá también a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los **Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores**.

Por su parte, los extranjeros referidos anteriormente, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas como **personal laboral**, en igualdad de condiciones que los españoles.

El requisito de poseer la titulación exigida es el desarrollado por el 76 TREBEP que dispone que los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes **grupos** (art. 76 TREBEP):

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.

Artículo 60 TREBEP

Órganos de selección

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El **artículo 110 de la Ley 5/2023** establece que se observarán las siguientes reglas en la composición de los órganos de selección:

a) Estarán compuestos mayoritariamente por personal funcionario de carrera, cuando vaya a seleccionarse personal de este tipo y deberá garantizarse que los órganos de selección respondan a los criterios de objetividad e imparcialidad. En ningún caso los órganos de selección podrán estar formados mayoritariamente por personal funcionario perteneciente al mismo cuerpo que se ha de seleccionar.

b) Debe tratarse de personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia o materias propias del cuerpo y, en su caso, especialidad u opción y, en todo caso, con un nivel de titulación correspondiente a la exigida para el acceso.

c) Estarán constituidos por un número impar de miembros.

d) La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

e) Deberá tenerse en cuenta la paridad entre mujeres y hombres.

Además, se establece que no podrá formar parte de los órganos de selección:

a) El personal de elección o de designación política.

b) El personal funcionario interino o laboral temporal.

c) El personal eventual.

d) Quienes pertenezcan a los órganos de gobierno, sean personas administradoras u ostenten la representación de asociaciones, organizaciones sindicales, órganos unitarios o de representación del personal o cualquier otra entidad cuyos intereses estén relacionados directamente con la actuación de los órganos de selección.

e) Las personas, funcionarias o no, que realicen o hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

f) Las personas en las que concurra alguna de las causas de abstención previstas en la normativa estatal de carácter básico.

Los órganos de selección actuarán con plena autonomía y sus miembros serán responsables de la transparencia y objetividad del procedimiento selectivo y del cumplimiento de las bases de la convocatoria. La valoración de los ejercicios o méritos se efectuará conforme a la apreciación técnica de dichos órganos y de acuerdo con los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, debiendo constar las razones determinantes de la decisión.

Los órganos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias, que colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas. Las relaciones de personas asesoras especialistas incorporadas a los órganos de selección, así como la especialidad técnica de cada una de ellas, se harán públicas.

Por su parte, la LRBRL dispone que, en las pruebas selectivas, finalizado el proceso, el tribunal o el órgano similar elevará la correspondiente relación de aprobados al Presidente de la Corporación para, en el nombramiento, a quien también corresponderá la resolución motivada de los concursos para la promoción de puestos de trabajo, previa propuesta de aquellos órganos de selección.

REVISIÓN E IMPUGNACIÓN

Las resoluciones de los Tribunales o Comisiones Permanentes de Selección vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en los artículos 102 y siguientes de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. (hoy día artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015).

Contra las resoluciones y actos de los órganos de selección y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrá interponerse recurso ordinario ante la autoridad que haya nombrado a su presidente.

A estos efectos, el art. 121 Ley 39/2015, de 1 de octubre, dispone que las resoluciones y actos a que se refiere el artículo 112.1, cuando no pongan fin a la vía administrativa, podrán ser **recurridos en alzada** ante el órgano superior jerárquico del que los dicta. A estos efectos, los Tribunales y órganos de selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas, cualquiera que sea, en el seno de éstas, actúen con autonomía funcional, se considerarán dependientes del órgano al que estén adscritos o, en su defecto, del que haya nombrado al presidente de los mismos.

Artículo 61 TREBEP* Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la consecución al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición, que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición o concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el nombramiento a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

5.2. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 91, 97 Y 100 DE LA LEY DE BASES DEL RÉGIMEN LOCAL

Artículo 91 LRBRL

1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El artículo 70 TREBEP dispone que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la **Oferta de empleo público**, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que **comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos**

selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezca en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del **plazo improrrogable de tres años**.

En relación a los **sistemas de selección** hay que recordar que, de acuerdo con lo establecido en el TREBEP, los sistemas selectivos de **funcionarios de carrera** serán los de **oposición y concurso-oposición** que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. **Sólo en virtud de ley** podrá aplicarse, con carácter **excepcional**, el sistema de **concurso** que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Respecto al personal laboral el artículo 61.7 TREBEP establece que los sistemas selectivos de **personal laboral fijo** serán los de oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos.

Artículo 97 LRRL

Los anuncios de convocatorias de pruebas de acceso a la función pública local y de concursos para la provisión de puestos de trabajo deberán publicarse en el «Boletín Oficial del Estado».

Las bases se publicarán en el «Boletín Oficial de la Provincia», salvo las relativas a las convocatorias de pruebas selectivas para la obtención de la habilitación de carácter nacional, que se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 100 LRRL

1. Es competencia de la Corporación local la selección de los funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

2. Corresponde, no obstante, a la Administración del Estado, establecer reglamentariamente:

a) Las reglamentaciones y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios.

b) Los títulos académicos requeridos para tomar parte en las pruebas selectivas, así como los Diplomas expedidos por el Instituto de Estudios de Administración Local o por los Institutos o Escuelas de funcionarios establecidos por las Comunidades Autónomas, complementarios de los títulos académicos, que puedan exigirse para participar en las mismas.

Dispone el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 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.

No obstante, en los municipios de gran población se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Título X de la presente Ley y en los municipios de Madrid y de Barcelona la regulación contenida en las Leyes 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid y 1/2006, de 13 de marzo, por la que se regula el Régimen Especial del municipio de Barcelona respectivamente.

Su régimen se regula en la LRBRL y Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Para participar en las pruebas selectivas deberán estar en posesión, o en condiciones de obtener el momento en que termine el plazo de presentación de instancias, de la titulación universitaria exigida para el ingreso en los Cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1.

El ingreso en las subescalas en que se estructura se llevará a cabo mediante el correspondiente proceso selectivo, conforme a las bases y programas aprobados por el **Ministerio de Hacienda y Función Pública**, que designará los tribunales calificadores, correspondiendo al Instituto Nacional de Administración Pública la gestión y ejecución de los procesos selectivos.

5.3. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: ARTÍCULOS 133, 134, 169, 171 Y 172 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 781/1986

Artículo 133 RD 781/1986

El procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local se ajustará a la legislación básica del Estado sobre función pública, y se establecerá teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Artículo 134 RDL 781/1986

1. Las convocatorias serán siempre libres. No obstante, podrán reservarse para promoción interna hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas para funcionarios que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria.

2. Serán aplicables las normas de la presente Ley, y las que dicte el Estado en uso de las autorizaciones contenidas en los artículos 98.1 y 100.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril; en lo no previsto en ellas, la regulación que para el ingreso en la función pública establezca la respectiva Comunidad Autónoma, y, supletoriamente, el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.

La promoción interna es una modalidad de carrera administrativa que debe considerarse, por tanto, como una **forma de promoción profesional** de los empleados públicos.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el **cumplimiento de los principios constitucionales** de igualdad, mérito y capacidad así como los principios de selección contemplados en el Estatuto Básico.

Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una **antigüedad de, al menos, 2 años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo** y superar las correspondientes **pruebas selectivas**.

Conforme al artículo 75 TREBEP, los funcionarios **se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades y otros sistemas** que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

Las subescalas, clases y categorías quedarán agrupadas conforme a la legislación básica del Estado en los grupos que ésta determine, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

En la Administración Local es el artículo 169 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 el que determina las escalas y subescalas en las que se agrupan los funcionarios.

Artículo 169 RDL 781/1986

1. 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.

La Administración del Estado fijará los criterios de población, clasificación de la Secretaría respectiva, y demás que sirvan para la determinación de las Corporaciones en que puedan existir puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios de cada una de las Subescalas de la Escala de Administración General.

a) Pertencerán a la Subescala Técnica de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

b) Pertencerán a la subescala de Gestión de Administración General los funcionarios que realicen tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.

c) Pertencerán a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen tareas administrativas esencialmente de trámite y colaboración.

d) Pertencerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.

e) Pertencerán a la Subescala de Subalternos de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.

Podrá establecerse la normativa adecuada para que los puestos de trabajo atribuidos a esta Subescala puedan ser desempeñados por funcionarios de Servicios Especiales que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida para las tareas de Subalterno.

2. Hasta tanto se dicten las normas reglamentarias previstas en el artículo 100.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, la selección de los funcionarios a que se refiere el número anterior se ajustará a las siguientes reglas:

a) El ingreso en la Subescala Técnica se hará por oposición libre y se precisará estar en posesión del título

de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario.

No obstante, se reservarán para promoción interna el 25 por 100 de los puestos de trabajo para Administrativos de la propia Corporación que posean la titulación indicada, cuenten, como mínimo, con cinco años de servicios en la Subescala de procedencia y superen las pruebas selectivas correspondientes.

b) El ingreso en la Subescala Administrativa se hará por oposición libre, y se precisará estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente.

No obstante, se reservarán para promoción interna el 50 por 100 de los puestos de trabajo existentes para los pertenecientes a la Subescala de Auxiliares de Administración General que posean la titulación indicada, y cuenten con cinco años de servicios en la Subescala.

c) El ingreso en la Subescala Auxiliar se hará por oposición libre, con exigencia, en todo caso, de título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado, o equivalente.

d) El ingreso en la Subescala Subalterna se hará por concurso, oposición o concurso-oposición libre, según acuerdo de la Corporación, y con exigencia del certificado de escolaridad.

El artículo 170 establece que tendrán la consideración de **funcionarios de Administración Especial** los que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio.

Artículo 171 RDL 781/1986

1. Pertenecerán a la Subescala Técnica de Administración Especial, los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos funcionarios se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.

2. El ingreso en esta Subescala se hará por oposición, concurso o concurso-oposición libre, según acuerde la Corporación competente, y se requerirá estar en posesión del título académico o profesional correspondiente a la clase o especialidad de que se trate; todo ello sin perjuicio de las normas que pueda dictar la Administración del Estado, en uso de la autorización contenida en el artículo 100.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril.

3. En todo caso, la provisión de plazas de Médicos de la Beneficencia Provincial podrá hacerse de acuerdo con la regulación específica o mediante los procedimientos regulados en este artículo.

Artículo 172 RDL 781/1986

1. Pertenecerán a la Subescala de Servicios Especiales, los funcionarios que desarrollen tareas que requieran una aptitud específica, y para cuyo ejercicio no se exija, con carácter general, la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

2. Se comprenderán en esta Subescala, y sin perjuicio de las peculiaridades de cada Corporación, las

siguientes clases:

- a) *Policía Local y sus auxiliares.*
- b) *Servicio de Extinción de Incendios.*
- c) *Plazas de Cometidos Especiales.*
- d) *Personal de Oficios.*

3. *El ingreso en la Subescala de Servicios Especiales se hará por oposición, concurso o concurso-oposición libre, según acuerde la Corporación respectiva, sin perjuicio de lo que dispongan las normas específicas de aplicación a los funcionarios de Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios.*

Se comprenderán en la clase de **cometidos especiales** —art. 174 TRRL— el personal de las Bandas de Música y los restantes funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente no manual, no comprendidas en el artículo 171.1 TRRL, en las diversas ramas o sectores de actuación de las Corporaciones locales, subdividiéndolas en categorías, según el nivel de titulación exigido.

Se integrarán en la clase de **Personal de Oficios**—art. 175 TRRL— los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de las Corporaciones locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario, según el grado de responsabilidad o de especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de función pública.

La Policía Local ejercerá sus funciones de acuerdo con lo previsto en el Título V de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

5.4. SELECCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES: REAL DECRETO 896/1991

A continuación exponemos la regulación contenida en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Preámbulo RD 896/1991

Los artículos 19.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y 91.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establecen que la selección de todo el personal ya sea funcionario, ya laboral, debe realizarse de acuerdo con la correspondiente oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Por su parte, la citada Ley 7/1985, en su artículo 100, atribuye a cada Corporación la competencia para la selección de los funcionarios no comprendidos en el número 3 de su artículo 92, reservando, no obstante, a la Administración del Estado, el establecimiento de las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de tales funcionarios. En uso de esta atribución, aquellas normas de este Real Decreto, que definen reglas esenciales y programas mínimos, revestirán carácter básico a

efectos de lo previsto en el artículo 149.1.18 de la Constitución.

La diversidad de Entes locales, su peculiar organización y la incidencia que la selección de los funcionarios tiene en la movilidad de los mismos, hace necesario un marco común lo suficientemente flexible para adecuar las bases concretas de selección de los funcionarios locales a su realidad específica; sin perjuicio de que por aquéllos se arbitren las medidas apropiadas para la participación de los representantes sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos. En este contexto de flexibilidad, las Comunidades Autónomas podrán adicionar a los contenidos mínimos fijados en este Real Decreto el conocimiento de su lengua propia, según lo previsto en su legislación de normalización lingüística.

Artículo 1 RD 896/1991

Ámbito de aplicación

El presente Real Decreto será de aplicación a los procedimientos de selección de los funcionarios al servicio de las Entidades Locales no comprendidos en el número 3 del artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Artículo 2 RD 896/1991

Sistemas de acceso

El ingreso en la Función Pública Local se realizará, en carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso.

Artículo 3 RD 896/1991

Bases de la convocatoria

Los procedimientos de selección se regirán por las bases de convocatoria que apruebe el Órgano correspondiente de la Corporación para cada una de las Escalas, subescalas y clases de funcionarios.

Recomendamos que la competencia de aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal corresponde al alcalde en los municipios de régimen común, al Presidente en las Diputaciones y a la Junta de Gobierno Local en los municipios de gran población.

Artículo 4 RD 896/1991

Contenido mínimo de las bases

Las bases deberán contener al menos:

- a) La naturaleza y características de las plazas convocadas, con determinación expresa de la Escala, subescala y clase a que pertenezcan, con indicación del grupo de titulación que correspondan a cada una de ellas, así como, en su caso, las que correspondan a promoción interna.
- b) El sistema selectivo elegido: Oposición, concurso-oposición o concurso.

c) Las pruebas de aptitud o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza. En todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico.

Las de la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio y en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes.

En las pruebas selectivas que se realicen por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso, que será previa a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

En los procesos selectivos podrán establecerse la superación de un período de prácticas o curso de formación. En los sistemas de concurso o concurso-oposición podrán establecerse entre otras cosas curriculares. En los de oposición y de concurso-oposición podrán establecerse pruebas de carácter voluntario no eliminatorio.

En los supuestos de concurso-oposición o concurso se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.

d) Los programas que han de regir las pruebas y, en su caso, la determinación de las características generales del período de prácticas o curso de formación.

e) Los Tribunales, que contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria. Su composición será predominantemente técnica y los vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

f) El número de miembros de dichos Tribunales que en ningún caso será inferior a cinco.

Actuará como Presidente el de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue. Entre los Vocales figurará un representante de la Comunidad Autónoma.

g) Los sistemas de calificación de los ejercicios.

h) Las condiciones y requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

i) Los requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes a plazas reservadas para personas con minusvalía así como la garantía de que las pruebas se realicen en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Cabe mencionar que lo dispuesto en la letra f) respecto a que actuará como Presidente el de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue contradice lo dispuesto en el artículo 60 TREBEP "El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección" por lo que no resultaría de aplicación, prevaleciendo lo dispuesto en el TREBEP.

Artículo 5 RD 896/1991

Convocatoria

El Presidente de la Corporación, una vez publicada la oferta de empleo público en el «Boletín Oficial del Estado» o en el de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en otros diarios oficiales, y dentro del plazo legalmente establecido, procederá a convocar las pruebas selectivas.

Las convocatorias respectivas determinarán el número y características de las plazas que deban ser provistas, con referencia a las bases aprobadas por el Pleno, especificando las que sean de promoción

interna.

Artículo 6 RD 896/1991**Publicación**

1. Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en los diarios oficiales o en el periódico oficial de la Corporación interesada.
2. El anuncio de las convocatorias se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y deberá contener:
Denominación de la Escala, subescala y clase para cuyo ingreso se convocan las pruebas selectivas, Corporación que las convoca, clase y número de plazas, con indicación de las que se reserven, en su caso, a promoción interna, así como las que se reserven para personas con minusvalías, fecha y número del Boletín o diarios oficiales en que se han publicado las bases y la convocatoria.

Artículo 7 RD 896/1991**Resolución de las pruebas**

La resolución de las pruebas selectivas y los correspondientes nombramientos deberán efectuarse por el Presidente de la Corporación de acuerdo con la propuesta del Tribunal, que tendrá carácter vinculante sin que, en ningún caso, pueda aprobarse ni declararse superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

Artículo 8 RD 896/1991**Ejercicios teóricos**

1. Los programas de ejercicios teóricos de selección serán aprobados por cada Corporación y contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine la convocatoria.
2. Los contenidos mínimos de estos programas serán los siguientes:
A) Materias comunes: Constituirán, al menos, una quinta parte de dicho contenido y versarán necesariamente sobre:
a) Constitución Española.
b) Organización del Estado.
c) Estatuto de Autonomía.
d) Régimen Local.
e) Derecho Administrativo General.
f) Hacienda Pública y Administración Tributaria.

B) Materias específicas:

a) Las materias específicas versarán sobre el contenido de las funciones y tareas atribuidas legalmente a la Escala, subescala o clase a que se refieren las pruebas.

b) En las pruebas selectivas para el acceso de la Escala de Administración General, dos quintas partes de los temas del programa desarrollarán en profundidad alguna o algunas de las materias comunes enunciadas. Las dos quintas restantes versarán sobre materias relacionadas directamente con las funciones encomendadas con carácter habitual a los miembros de la respectiva Escala, subescala o clase de funcionarios.

c) Si se trata de pruebas selectivas para el acceso a la Escala de Administración Especial, los programas contendrán cuatro quintas partes de materias que permitan determinar la capacidad profesional de los aspirantes, según la Escala, subescala o clase de funcionarios de que se trate, así como la normativa específica relacionada con las funciones a desempeñar.

3. La extensión y profundidad de los programas se adecuará a los niveles de titulación exigidos y a la especialidad profesional de la correspondiente Escala, subescala o clase de funcionarios.

El número mínimo de temas en que deberán desarrollarse los contenidos enumerados en este artículo será el siguiente:

Para el ingreso en la subescala del grupo A: 90 temas.

Para el ingreso en la subescala del grupo B: 60 temas.

Para el ingreso en la subescala del grupo C: 40 temas.

Para el ingreso en la subescala del grupo D: 20 temas.

Para el ingreso en la subescala del grupo E: 10 temas.

4. Las Corporaciones Locales podrán adicionar a los contenidos mínimos enunciados en el párrafo segundo de este artículo los temas que consideren necesarios para garantizar en todo caso la selección de los aspirantes más cualificados para el desempeño de las plazas convocadas.

El número mínimo de temas dispuesto en el apartado tercero hoy día debe estar referenciado a los nuevos grupos y subgrupos establecidos en el TREBEP, por ello es de especial interés realizar la siguiente equiparación:

Ley 30/1984	TREBEP (vigente hoy día)
Grupo A	Subgrupo A1
Grupo B	Subgrupo A2
Grupo C	Subgrupo C1
Grupo D	Subgrupo C2
Grupo E	Agrupaciones profesionales

Artículo 9 RD 896/1991**Ejercicios prácticos**

Las pruebas selectivas comprenderán, según la naturaleza y características de las plazas convocadas, uno o varios ejercicios prácticos, tests psicotécnicos, mecanografía, tratamientos de textos, redacción de informes y proyectos, solución de supuestos y otros similares que se consideren adecuados para juzgar la preparación de los aspirantes en relación a los puestos de trabajo a desempeñar.

Disposición adicional 1ª RD 896/1991

Previo convocatoria pública y con respeto, en todo caso, de los principios de mérito y capacidad, el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera. Tales plazas habrán de estar dotadas presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de ésta.

El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera. Se dará preferencia a aquellos candidatos que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate.

Las plazas así cubiertas deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo o en la primera oferta de empleo público que se apruebe.

El personal interino cesará cuando la plaza sea cubierta por funcionario de carrera o la Corporación considere que han cesado las razones de urgencia que motivaron su cobertura interina.

Disposición adicional 2ª RD 896/1991

1. El Presidente de la Corporación convocará los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso.

2. La selección de este personal se hará por concurso, concurso-oposición u oposición libre, teniendo en cuenta las condiciones que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar de conformidad con las bases aprobadas por el Pleno de la Corporación y respetando siempre los sistemas de promoción profesional, rigiéndose todo ello por sus reglamentaciones específicas o convenios colectivos en vigor.

3. En los supuestos de concurso o concurso-oposición se especificarán los méritos, su correspondiente valoración, así como los medios de acreditación de los mismos.

Disposición adicional 3º RD 896/1991

La selección de los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local y de Bomberos se regirá por lo establecido en el presente Real Decreto en cuanto no se oponga a sus normas específicas.

Disposición transitoria RD 896/1991

Las convocatorias publicadas antes de la entrada en vigor de este Real Decreto, sea cual sea la fase de desarrollo en que se encuentre, seguirán rigiéndose por la legislación vigente en el momento de su publicación.

Disposición derogatoria RD 896/1991

Queda derogado el Real Decreto 712/1982, de 2 de abril, y cualquier otra disposición de igual o inferior rango en cuanto se oponga a lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Disposición final 1º RD 896/1991

Constituyen normas básicas, en el sentido previsto en el artículo 149.1.18 de la Constitución, los preceptos contenidos en el presente Real Decreto, a excepción de los artículos 4, a), b), c), d), f), g), h), i), y 6 y las disposiciones adicional primera, párrafo segundo y tercero, segunda y tercera, cuya aplicación tendrá carácter supletorio respecto de la legislación específica de las Comunidades Autónomas.

Disposición final 2º RD 896/1991

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Bibliografía

No hay ninguna fuente en el documento actual.

TEMA DE PRUEBA - CEAPRO