



EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE DEL AYUNTAMIENTO PLENO CELEBRADA EL DÍA 16 DE NOVIEMBRE DE 2021

En Rincón de la Victoria, siendo las 12:05 del día 16 de noviembre de 2021, previa convocatoria al efecto, se reunieron en el Salón de Sesiones de esta Casa Consistorial, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde D. José Francisco Salado Escaño, con asistencia del SECRETARIO GENERAL que suscribe, y los señores que integran el Ayuntamiento Pleno que a continuación se relacionan, al objeto de celebrar sesión extraordinaria y urgente en Primera Convocatoria, para examen y aprobación de los asuntos relacionados en el Orden del Día.

SEÑORES ASISTENTES:

PARTIDO POPULAR (P.P.)

Don José Francisco Salado Escaño
Don Antonio Fernández Escobedo
Don Borja Ortiz Moreno
Doña Josefa Carnero Pérez
Doña María de la Paz Couto Colomo
Don Antonio José Martín Moreno
Don Sergio Antonio Díaz Verdejo
Don Miguel Ángel Jiménez Navas

PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL DE ANDALUCÍA (PSOE-A)

Don Antonio Sánchez Fernández
Doña Yolanda Florido Maldonado
Don Francisco Javier Jerez González
Doña María Victoria Ruiz Postigo
Don Juan Luís Corbacho Real

POR MI PUEBLO (POR MI PUEBLO)

Don José María Gómez Muñoz (vía telemática)
Doña María del Carmen Cañizares Ruiz

CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANIA (Cs)

Doña Elena Aguilar Brañas
Doña Clara Isabel Perles Jiménez

IZQUIERDA UNIDA ANDALUCIA (IU ANDALUCÍA)

Doña Rocío Calderón Muñoz
Don José Luís Gómez Arroyo

PODEMOS (PODEMOS)

1

CSV: 07E50027B17E00D8G8J8X5I1W8





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

Doña Rosa María Ramada Guillén

VOX (VOX)

Don José Antonio Rodríguez Díaz

INTERVENTOR GENERAL:

Don Carlos Alberto Muñoz López

SECRETARIO GENERAL:

Don Miguel Berbel García

FUERON TRATADOS LOS SIGUIENTES ASUNTOS

PUNTO Nº 1.- RATIFICACIÓN DEL CARÁCTER URGENTE DE LA SESIÓN.

PUNTO Nº 2.- APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL AL OBJETO DE LA CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL (EXPTE. 14513/2021)

PUNTO Nº 1.-RATIFICACIÓN DEL CARÁCTER URGENTE DE LA SESIÓN.

<http://plenosrincondelavictoria.videoacta.es:80?pleno=20211116&punto=1>

Sometida a votación la declaración del carácter urgente de la sesión, es aprobada por unanimidad.

PUNTO Nº 2.-APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL AL OBJETO DE LA CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL (EXPTE. 14513/2021)

La Comisión Informativa de Acción Administrativa y Recursos en sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2021, ha emitido el siguiente dictamen:

“PUNTO Nº 9.4) APROBACION INICIAL MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL AL OBJETO DE LA CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL (EXPTE 14513/2021)

Se dio cuenta de la siguiente propuesta:

“PROPIUESTA DE ALCALDÍA

Por el Secretario General y el Técnico de RR.HH, Organización y Calidad a fecha de la firma electrónica, se evacua el informe solicitado por esta Alcaldía-Presidencia, con el siguiente contenido:

2

CSV: 07E50027B17E00D8G8J8X51W8



La autenticidad de este documento
se puede comprobar con el código
07E50027B17E00D8G8J8X51W8
en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
MIGUEL BERBEL GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 17/12/2021
JOSE FRANCISCO SALADO ESCANO-ALCALDE-PRESIDENTE - 17/12/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración
Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 17/12/2021 14:38:11

DOCUMENTO: 20212601342
Fecha: 17/12/2021
Hora: 14:38





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

“INFORME”

El Secretario General y el Técnico de RR.HH, Organización y Calidad, del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria a petición de la Concejalía de RR.HH y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y del artículo 54.10 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007) y del artículo 172 del R.D 2568/1986 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, respectivamente, emiten el siguiente

INFORME

1.- ANTECEDENTES

El presente documento, emitido en el marco de los trabajos previos a la aprobación de una propuesta de medidas para la adaptación del régimen jurídico del personal laboral indefinido no fijo de plantilla del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria al modelo de empleo público de carácter funcionarial, tiene por objeto dar cumplimiento al acuerdo alcanzado por el Gobierno Municipal y por la representación sindical de los empleados/as públicos al servicio del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, concluido en Mesa general de negociación celebrada el 21 de octubre 2021.

Por Resolución de la Concejalía-delegada del Área de RR.HH de fecha 13 de octubre se procedió a la constitución del grupo de trabajo especializado para el seguimiento del proceso de consolidación/estabilización, en el cual se integran miembros del equipo de gobierno, agentes sindicales y técnicos a los efectos de alcanzar el máximo consenso y dialogo en el proceso a desarrollar, desde la óptica de la legalidad y pleno cumplimiento al marco normativo de aplicación a la actividad de planificación y gestión de recursos humanos en el ámbito de las entidades locales.

Como se expondrá a lo largo del presente informe, el proceso de determinación, aprobación e implementación de medidas para la adaptación del régimen jurídico del personal laboral indefinido no fijo de plantilla del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria al modelo de empleo público de carácter funcionarial únicamente podrá ser realizado por una sola vez, de forma excepcional e irrepetible, que se materializará mediante la articulación, convocatoria y ejecución de los distintos procesos selectivos, en los términos legalmente previstos, tendentes a la racionalización del vínculo jurídico existente en nuestra organización, y la revisión de las guías de funciones de los puestos de trabajo actualmente vigentes, al objeto de definir y acotar las condiciones de desempeño de los puestos de trabajo por parte de los efectivos municipales, desde la óptica estratégica de la apuesta por un modelo de empleo público funcionarial, sujeto al Derecho Administrativo del empleo público. Estos procesos se realizarán al amparo de las medidas de consolidación y estabilización del empleo temporal contenidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017,2018 y 2020.

2.- MARCO LEGAL VIGENTE Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LOS PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO E INTERINO AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

El modelo de empleo público en el marco constitucional vigente se encuentra predeterminado en la vigente Constitución de 1978, que diseña un modelo de Estado social y democrático de Derecho, consagrando los derechos fundamentales y libertades públicas constitucional y jurisdiccionalmente garantizados, y configurador del Estado de las Autonomías, reconociendo igualmente el principio de autonomía local y los principios rectores del funcionamiento de las Administraciones Públicas.

Consecuencia de la aprobación y vigencia del texto constitucional resulta ser la fundamental Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública -vigente todavía parcialmente- y que supuso la adecuación del marco legal del empleo público a los principios, preceptos y contenidos de la Carta Magna. En desarrollo de la misma fueron dictados el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional, y el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, del reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, ambos parcialmente vigentes y de aplicación supletoria a los funcionarios de Administración Local en defecto de norma autonómica.

Este nuevo marco legal, contempla el régimen retributivo de los funcionarios públicos en armonía con la legislación presupuestaria estatal, el sistema de carrera profesional, las situaciones administrativas, el régimen disciplinario, el acceso al empleo público y sus incidencias, se completó entre otras por las Leyes 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas así como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Ley implicó el establecimiento y definición de un régimen de función pública diferente al anterior, no estructurado ya sobre los Cuerpos, sino sobre los denominados "puestos de trabajo", estableciendo las relaciones de puestos de trabajo (RPT en adelante) como instrumentos esenciales de ordenación del empleo público, junto con los registros de personal, las ofertas de empleo público y demás aspectos relevantes en la organización y gestión de los efectivos públicos.

En todo el desarrollo de los modelos de relación jurídica del personal al servicio de las Administraciones Públicas – y, más concretamente, del personal al servicio de las Entidades Locales- no puede obviarse la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 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; ambos textos normativos de especial relevancia en el ámbito de la regulación del personal funcionario y laboral de la Administración Local.

En el año 1988, y como consecuencia de lo previsto en la STC 99/1987, de 11 de junio – anulatoria parcial de diferentes preceptos de la Ley 30/1984, al considerar que operaban una obvia deslegalización, preceptos precisamente tendentes al modelo de laboralización de los efectivos públicos, ubicando al personal laboral a un nivel similar al de los funcionarios públicos y personal estatutario fue aprobada la reforma contenida en la Ley 23/1988, de 23 de julio, ajustando las previsiones de la misma a las exigencias manifestadas por el Tribunal Constitucional en la sentencia citada, y apostando por un modelo de vinculación jurídica de carácter estatutario/funcionario en el ámbito del sector público de las diferentes Administraciones Públicas territoriales.





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

Así lo ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional, y sirva de ejemplo la Sentencia de 19 de octubre de 2005, que recoge lo ya manifestado en otras 99/1987, de 11 de junio y 37/2002, de 14 de febrero, **las cuales sostienen que como regla general la Administración está servida por funcionarios.**

En este sentido, el marco legal de carácter básico en materia de régimen local, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) ha incidido en el camino señalado. La norma facultaba a la Administración para la especificación de aquellos puestos que, en atención a su contenido, se reserven a funcionarios públicos, entendiendo el TC que la Constitución de 1978 opta por un modelo funcionarial, siendo la prestación de servicios en régimen laboral la excepción a dicha norma, y estableciendo a tal efecto los principios de reserva de Ley y el de la opción constitucional por un régimen estatutario con carácter preferente.

En base a tales pronunciamientos del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo ha señalado en Sentencia de 29 de noviembre de 1994, que “debe tener carácter básico, y por tanto aplicable a todas la Administraciones Públicas, el principio general de que todo el personal de las Administraciones Públicas debe tener la condición de funcionario, reservándose únicamente para puestos muy concretos aquellos que no tengan dicha condición”.

El mismo Tribunal Supremo, en Sentencia de 19 de octubre de 2005 reitera que con carácter general **los servidores públicos en España ostentarán la condición de funcionarios**. Así, amparo de los títulos competenciales habilitantes contenidos en el artículo 149.1,79 y 189 de la Constitución de 1978 -que residencian en el legislador estatal la competencia exclusiva en relación a la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como en relación a las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos- y en aplicación de lo establecido en el artículo 103.3 de la misma norma que contempla que la Ley regulará, entre otras cuestiones, el estatuto de los funcionarios, el acceso a la función pública con arreglo a los principios de mérito y capacidad, el ejercicio de su derecho a la sindicación y el sistema de incompatibilidades que fue elaborada y aprobada la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que posteriormente fue derogado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y que a la fecha actual constituye el marco legal de carácter básico en materia de empleo público. En la Exposición de Motivos del extinto Estatuto Básico del Empleado Público se consignaba expresamente que:

- El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.
- El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

- El Estatuto Básico ha sido un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.
- Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.
- El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Para eso, la legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además, la legislación básica ha de prever los instrumentos que faculten a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos.

Ahora bien, en nuestro país específicamente, esta legislación debe tener en cuenta el amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las últimas décadas. En virtud de él, la Administración General del Estado es, de los tres niveles territoriales de gobierno, la que cuenta en la actualidad con menor número de empleados. La progresiva y drástica reducción de sus efectivos, unida a los cambios en las funciones que realiza, no puede dejar de afectar a la estructura y articulación de la función pública a su servicio. En paralelo, la emergencia de las Administraciones autonómicas, que hoy cuentan prácticamente con la mitad de los empleados públicos del país, ha hecho aflorar sus propios problemas y necesidades de gestión de personal. Algo semejante puede decirse de las entidades locales, que presentan por lo demás hondas diferencias entre ellas, en las que el número de empleados ha experimentado también un importante crecimiento.

Quiere eso decir que el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. Por tanto, la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

pasadas, teniendo en cuenta en todo caso las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional.

De otra parte, la apertura de mayores espacios a la autonomía organizativa en materia de personal es también necesaria para posibilitar la regulación diferenciada de los sectores del empleo público que lo requieran. Asistimos hoy, en efecto, a una gradual multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas dentro de cada nivel territorial de gobierno, que persigue responder adecuadamente a las exigencias que plantea, en cada caso, el servicio eficaz a los ciudadanos. La organización burocrática tradicional, creada esencialmente para el ejercicio de potestades públicas en aplicación de las Leyes y reglamentos, se ha fragmentado en una pluralidad de entidades y organismos de muy diverso tipo, dedicadas unas a la prestación de servicios directos a la ciudadanía y otras al ejercicio de renovadas funciones de regulación y control. Esta diversidad de organizaciones ha contribuido igualmente a la heterogeneidad actual de los regímenes de empleo público. La correcta ordenación de este último requiere soluciones en parte diferentes en unos y otros sectores y, por eso, la legislación general básica no puede constituir un obstáculo ni un factor de rigidez. Antes al contrario, ha de facilitar e impulsar las reformas que sean necesarias para la modernización administrativa en todos los ámbitos.

En resumen, la manifestación más significativa de esa tendencia a la diversidad viene siendo el recurso por muchas Administraciones Públicas a la contratación de personal conforme a la legislación laboral. Si bien por imperativo constitucional no puede ser éste 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, no debe desconocerse que un porcentaje significativo de los empleados públicos tienen la condición de personal laboral, conforme a la legislación vigente. La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración.

Esta dualidad de regímenes, presente también con unas u otras peculiaridades en la mayoría de los Estados europeos, suscita no obstante algunos problemas jurídicos y de gestión de personal, que no pueden dejar de contemplarse y regularse, en sus aspectos esenciales, por una Ley que aspira a ordenar el sistema de empleo público en su conjunto. Es más, como la experiencia demuestra y la jurisprudencia de los Tribunales subraya, la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral. Más aun, la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, aunque separada para uno y otro tipo de personal hasta este momento, ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan. Por eso, sin merma de la aplicación de la legislación laboral general en lo que proceda y siguiendo las recomendaciones de los expertos, conviene regular en el mismo texto legal que articula la legislación básica del Estado sobre la función pública aquellas peculiaridades de la relación laboral de empleo público. El TREBEP contiene, pues, también las normas que configuran esta relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7 de la Constitución.

En desarrollo de este Estatuto Básico, el legislador estatal y el de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

las Leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales.

Efectuando una lectura íntegra y completa de los anteriores párrafos, puede observarse la inequívoca voluntad del legislador de regular, con carácter básico y prioritario, el empleo público con carácter general en una única norma, que recoge las clases de personal, la adquisición y pérdida de la condición de funcionario y los sistemas de acceso al empleo público, el régimen retributivo –pendiente a la fecha de desarrollo normativo estatal y autonómico-, los derechos y deberes de los empleados públicos y las situaciones administrativas, creando, por vez primera, el concepto de empleado/a público/a como conceptualización de la clara tendencia a la homogeneización de regímenes jurídicos entre el personal funcionario y el personal laboral.

Según preceptúa el artículo 8 de la norma, “son empleados públicos quienes desarrollan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”, incluyendo en esta categoría al personal funcionario de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea indefinido no fijo, por tiempo indefinido o temporal, y a personal eventual (apartado 2) el cual se señala, en relación a la dualidad de regímenes jurídicos existentes en la ordenación del empleo público en España, que:

La situación actual del empleo público en nuestro país se caracteriza, entre otras cosas, por la existencia de un sistema dual consolidado, que comprende funcionarios públicos y contratados laborales. Ahora bien, **en muchas Administraciones coexiste el personal funcionario y el laboral desempeñando puestos de trabajo de similar naturaleza, pero bajo un régimen jurídico distinto y ello crea diferencias injustificadas y agravios, al tiempo que perjudica la gestión eficaz de los recursos humanos. La resolución de este problema debe basarse en una “regla de oro” elemental, esto es, establecer, en la medida de lo posible, un solo régimen jurídico para los empleados que realizan cada tipo de función pública.** Esta premisa obliga al legislador a definir con precisión qué funciones corresponden al personal funcionario y cuáles otras al personal laboral.

Un segundo problema, que se ha agravado en los últimos tiempos, es el abuso de la temporalidad en el empleo público. No cabe duda de que en ocasiones es preciso acudir a modalidades de empleo temporal para la ejecución de programas que tienen ese carácter, o bien para cubrir necesidades perentorias o mantener la operatividad de los servicios públicos cuando no es posible contar, en tiempo hábil, con personal fijo de plantilla (funcionario o laboral). Ello no obstante, no es deseable en absoluto, ni en términos sociales ni desde el punto de vista de la eficacia en la prestación de los servicios, que se mantenga una alta tasa de temporalidad y menos aún, si cabe, en el sector público. El problema fundamental que presenta la temporalidad en el empleo público es que a menudo es artificial o ficticia. Es decir, afecta a muchos empleados con contrato temporal que desempeñan funciones de carácter permanente y que prolongan de manera indefinida su situación.

En este contexto, las leyes de presupuestos de los años 17, 18, y 20 han establecido medidas extraordinarias conducentes la estabilización y consolidación del empleo temporal, fijando como plazo máximo de publicación de las ofertas de empleo que contienen las plazas a consolidar y estabilizar, el 31 de diciembre de 2021. Asimismo, establece un





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

período máximo de ejecución de dichas ofertas de tres años, al amparo de lo establecido en el artículo 70 del TREBEP, no pudiendo exceder a la finalización de dicha ejecución de las ofertas, el 8% de empleo temporal en cada administración pública.

2.1 Los Funcionarios en la Administración Pública

El colectivo de los funcionarios públicos, como ya se ha señalado, es muy heterogéneo y comprende todos aquellos empleados públicos vinculados a una Administración Pública por un acto de nombramiento y una relación estatutaria regulada esencialmente por el derecho administrativo, según la definición tradicional, que no es necesario cambiar.

La condición de funcionario no tiene porqué implicar, por lo demás, la dedicación a tiempo completo en el servicio público, sino que es compatible con modalidades de trabajo a tiempo parcial o, en su caso, a domicilio u otras que pudieran establecerse por las leyes correspondientes y en función de las necesidades.

2.2 Las funciones a desarrollar por los funcionarios

El concepto de empleado público engloba tanto a los funcionarios como a los empleados con contrato laboral y deben diferenciarse con claridad los puestos de trabajo que corresponden a unos y otros, es preciso responder a esta cuestión esencial, si bien hay que reiterar que la opción más deseable es que el empleado público en una administración tenga un vínculo funcional.

En cualquier caso, la solución que se dé a la misma debería perder el carácter en exceso polémico que ha tenido hasta ahora, pues lo que pretende el TREBEP, es precisamente, reducir las distancias de régimen jurídico entre ambos colectivos. Ni la contratación de personal laboral puede constituir una pura y simple huida de los principios constitucionales sobre el empleo público, ni el régimen de los funcionarios públicos puede tener ya las condiciones de rigidez, en cuanto a movilidad en el puesto de trabajo, asignación de tareas y sistema retributivo, que ha sido característica del mismo hasta la fecha.

Ha de tenerse en cuenta que el Estatuto Básico ha sido elaborado con criterios de subsidiariedad y que pretenda aplicarse por muy distintas Administraciones, no debe prejuzgar de manera concreta qué puestos o funciones deben quedar reservados a funcionarios y cuáles pueden ser desempeñados por personal laboral. Ésta es una decisión que debe corresponder, tal como hoy sucede, al legislador en el ámbito del Estado y de las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales en el marco de las leyes sobre el régimen local, y de lo que pueda disponer el propio Estatuto Básico del Empleado Público.

Ello no obstante, podemos afirmar que existe en nuestro ordenamiento jurídico un principio general, aún no claramente explicitado en la legislación general, por el que **resulta necesario reservar al personal funcionario el ejercicio directo de las potestades administrativas**. De ahí, por ejemplo, que no puedan ejercer este tipo de funciones las sociedades mercantiles y fundaciones del sector público, que no cuentan con personal funcionario como tal. Así, el artículo 9 del TREBEP señala que **“son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una**





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. 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".

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea viene estableciendo, a efectos de fijar los límites del principio de libre circulación de los trabajadores en el ámbito público, la posibilidad de reservar a los ciudadanos de cada Estado miembro por su legislación nacional, los puestos de trabajo que impliquen "una participación directa o indirecta en el ejercicio de la potestad público y en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y demás Entidades Públicas". Esta definición es indicativa del núcleo esencial de la función pública de carrera (cuálquiera que sea el régimen jurídico formal aplicable) en el ámbito europeo y nos parece plenamente aplicable a la definición que, desde su condición de norma mínima, puede y debe formular el Estatuto Básico del Empleado Público en nuestro derecho interno.

Bien entendido que, respetando este mínimo común, las leyes generales o sectoriales del Estado y de las Comunidades Autónomas y las que regulan la Administración Local deben delimitar con mayor precisión la frontera entre funcionarios y laborales. Por lo demás, según se ha señalado, el Estatuto Básico no debería por sí privar forzosamente de su condición de funcionario o de laboral a quienes la tuvieran en el momento de su entrada en Rincón de la Victoria, de manera que aquella nueva definición debería sólo tener efectos pro futuro. Entre tanto, la confusión existente debe solventarse con criterios de transitoriedad, en la medida más razonable que sea posible y dirigida a evitar que puedan quedar puestos vacantes o funciones sin ejecutar por corresponder según la nueva legislación a uno u otro colectivo.

El Estatuto Básico del Empleado Público remite a la legislación relativa a la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local y a la legislación sectorial correspondiente la determinación de los puestos y funciones reservados a funcionarios públicos (incluido el llamado personal estatutario de los Servicios de Salud), con la única salvedad de atribuir necesariamente a aquéllos los puestos que impliquen una participación, directa o indirecta, en el ejercicio de potestades públicas y en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y demás Entidades Públicas. En cualquier caso, dicha legislación debe establecer, en la medida de lo posible, un único tipo de régimen jurídico, estatutario o laboral, para los empleados que realizan cada tipo de función.

2.3 Necesidad de regular en el Estatuto Básico las especialidades del régimen jurídico de los empleados públicos con contrato laboral

Por lo que se refiere al personal laboral al servicio de las Administraciones y Entidades Públicas, que se ha incrementado paulatinamente y que siendo numeroso, el principal problema que se plantea hoy es de inseguridad jurídica sobre el régimen que le es aplicable. Esta inseguridad deriva del hecho de que, mientras la Administración, como empleadora o parte de un contrato de trabajo está sometida en principio al derecho laboral,





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

en razón de su estatuto constitucional no puede dejar de estar sometida también al derecho público o administrativo. La tensión que produce la vinculación a estos dos sectores del ordenamiento jurídico –cada uno de ellos fundado en principios y finalidades distintas- se hace evidente en muchos aspectos de la relación laboral, hasta hacer engañoso la afirmación radical que aún se contiene en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 de que estos trabajadores son contratados “de acuerdo con la legislación laboral, que les será plenamente aplicable”.

En realidad, como ya se ha dicho, a los empleados públicos de carácter laboral se les aplica una parte de la legislación administrativa sobre el empleo público, como la que se refiere a la selección de personal, el régimen de incompatibilidades o los límites presupuestarios de los convenios colectivos. En otros aspectos, la mencionada tensión entre los principios del derecho laboral y del derecho administrativo ha venido siendo resuelta, no sin algunas contradicciones, por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que no puede dejar de tener en cuenta las exigencias de los principios constitucionales de mérito y capacidad, legalidad e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, entre otros, cuando de empleo público se trata.

Como también se viene diciendo, todas estas excepciones o modulaciones de la legislación laboral aproximan el contenido de la relación jurídica de los empleados públicos con contrato laboral a la de los funcionarios, aproximación que también se produce de hecho en virtud de los convenios colectivos firmados en el ámbito de las diferentes Administraciones Públicas, que a menudo establecen condiciones de empleo para los laborales muy semejantes a las de los funcionarios y directamente inspirada en la legislación aplicable a estos últimos.

Por eso y por otras razones que ya hemos explicado, el TREBEP debería haber dado carta de naturaleza legal a este proceso de ósmosis o acercamiento, estableciendo una regulación común para ambos tipos de personal en múltiples aspectos y favoreciendo, en otros, que la igualdad de las condiciones de empleo para profesionales de similar categoría y especialidad se alcance a través de la negociación colectiva. En cualquier caso, al igual que han de existir algunas normas específicas para los funcionarios, también han de recogerse en el Estatuto otras singulares para el personal laboral, que, junto a las comunes aplicables a éste y aquéllos, configuran lo que podemos denominar una “relación laboral especial” de empleo público. A través de dichas normas, el Estatuto debe clarificar el régimen aplicable a los empleados públicos con contrato laboral allí donde todavía está confuso, sin perjuicio de remitirse al Estatuto de los Trabajadores y al resto de la normativa laboral común como legislación subsidiaria.

Estas normas específicas aluden, como se señalará a través de este Informe, a la misma contratación de personal, a la promoción profesional, a determinadas condiciones de empleo, a la representación del personal y la negociación colectiva y a la extinción de la relación laboral, entre otros aspectos.

2.4 Modalidades y especialidades de la contratación laboral en el empleo público

Partiendo de esta premisa, el Estatuto Básico del Empleado Público debe establecer, ante todo, que las Administraciones y Entidades a las que se aplica pueden contratar su personal laboral aplicando cualquiera de los tipos de contrato previstos en la legislación





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

laboral común, incluido el contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar lo justifique. Esta regla permite dotar a la contratación de personal de la flexibilidad necesaria, pero siempre en el marco de las normas aplicables al conjunto de los trabajadores, sin privilegios ni discriminaciones.

Al mismo tiempo, el Estatuto recalca que la Administración ha de seleccionar previamente a dicho personal de conformidad con los principios constitucionales y que no puede concertar contratos, pactos y condiciones que sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración, ya que toda su actuación está vinculada a las exigencias del interés general y porque está obligada a respetar la igualdad de los ciudadanos.

En fin, la Administración debe motivar siempre su decisión de que el trabajador no ha superado el período de prueba, pues se trata de una decisión desfavorable y discrecional que no puede ser adoptada de manera arbitraria y en fraude de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El Estatuto contempla la facultad de las Administraciones Públicas y Entidades a las que se aplica de utilizar cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, previa selección fundada en los principios constitucionales y con observancia de la prohibición de celebrar contratos contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración, siendo nulos los contratos que se firman en infracción de aquellos principios y de esta prohibición. Los contratos laborales en el empleo público deben acordarse por escrito, y debe establecerse la obligación de la Administración contratante de motivar, en su caso, la decisión de no haber superado el trabajador el período de prueba.

2.5 Necesidad del vínculo funcional

De este modo, quedan claramente plasmados los elementos identificadores del vínculo jurídico que distingue a los funcionarios públicos, denominado por GARCÍA DE ENTERRÍA como relación de sujeción especial, y que se caracteriza, fundamentalmente, por conformar un vínculo jurídico regido y sujeto al Derecho Administrativo, tener carácter estatutario, con vocación de permanencia en el tiempo, y con la finalidad de materializar la prestación de los servicios públicos por parte de las Administraciones Públicas. Asimismo, todos aquellos **puestos de jefatura, y en general de mando o dirección que se establezcan en las relaciones de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas, junto con aquellos puestos de trabajo con funciones decisorias y que impliquen una especial responsabilidad, a la luz de la doctrina establecida en las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 7 de octubre de 1996, 5 de mayo y 21 de julio de 1997, y 9 de marzo de 1998, y la Sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 14 de febrero, deberán ser desempeñados por funcionarios públicos.**

En su apartado 2 del artículo 9 del TREBEP establece una reserva legal de funciones en favor de los funcionarios públicos, estableciendo que:

“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 salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.” En consecuencia, debe resultar meridianamente clara la imposibilidad legal de desempeño de las funciones indicadas por parte de personal laboral, no existiendo, contrariamente, tal reserva a favor del personal laboral, en relación a cuyas características y condiciones el artículo 11 de la misma norma recoge que:

“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 por tiempo indefinido o temporal.

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 puedan ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2”.

Debe recordarse que la presencia del personal laboral en las Administraciones Públicas, tal y como señala BOLTAINA BOSCH, resulta ser una constante en las diferentes Administraciones y entidades del sector público; debiendo considerar que la misma experimentó un notable incremento durante el período 1985-2000, paralelamente al crecimiento y consolidación del modelo de descentralización territorial existente en nuestro sistema constitucional.

2.6 Laboral fijo

La Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, contempla la posibilidad de funcionarización del personal laboral fijo, preceptuando que:

Antecedente directo de esta posibilidad legal se consignaba ya en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública, que establecía que, con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración General del Estado, entidades y organismos dependientes serían cubiertos por funcionarios públicos, si bien en una serie de casos podrían ser cubiertos por personal laboral, concretados en los puestos de naturaleza no permanente y los de carácter periódico y discontinuo; los de oficios y los de vigilancia, custodia, porte y análogos; puestos de carácter instrumental de diversas áreas concretas y específicas (protección de menores, protección civil, encuestas...); puestos correspondientes a áreas especializadas donde no existan cuerpos y escalas de funcionarios; puestos en el extranjero con funciones administrativas y puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

La reforma legal operada en el texto de referencia por Ley 29/1988, de 28 de julio, había añadido a la Ley 30/1984 una Disposición Transitoria Decimoquinta, que contemplaba un marco jurídico específico para una eventual funcionarización del personal laboral, recogido posteriormente por el artículo 37 de la Ley 39/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1991; marco jurídico apoyado en dos premisas fundamentales:

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E50027B17E00D8G8J8X51W8 en la Sede Electrónica de la Entidad	FIRMANTE - FECHA MIGUEL BERBEL GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 17/12/2021 JOSE FRANCISCO SALADO ESCANO-ALCALDE-PRESIDENTE 17/12/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 17/12/2021 14:38:11	DOCUMENTO: 20212601342 Fecha: 17/12/2021 Hora: 14:38
---	---	--





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

- la creación de un turno específico para el acceso a los cuerpos, escalas o especialidades a que se adscriban las plazas asociadas a los puestos desempeñados por personal laboral y clasificadas como propias del personal funcionario, determinando las condiciones de concurrencia de los aspirantes.
- la superación del proceso selectivo implicaría el destino del efectivo, en su nueva condición de funcionario, al puesto de trabajo de personal funcionario en el cual se haya reconvertido el puesto de trabajo inicial, debiendo permanecer en el mismo durante un período mínimo de 2 años.

Actualmente, conserva vigencia parcial el artículo 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en cuyo apartado 3 se recoge expresamente que:

“A propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, el Gobierno podrá determinar los Cuerpos y Escalas de funcionarios a los que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al Cuerpo o Escala al que se pretende acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral indefinido no fijo en categorías del grupo profesional a que pertenezcan o en categorías de otro grupo profesional para cuyo acceso se exija el mismo nivel de titulación y superen las correspondientes pruebas.”

Con carácter general, las Entidades Locales mantienen un régimen claramente funcionarial en lo que respecta al tipo de vínculo jurídico con el personal a su servicio. La legislación básica en materia de régimen local, -integrada fundamentalmente por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y por 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- contemplan la prioridad, en el ámbito del empleo público local, del personal funcionario de carrera, estructurado en cuerpos, escalas, clases y subgrupos de titulación.

2. 7 Principio de legalidad, vid. artículo 9.3 de la Constitución de 1978.

Se desprende del artículo 169 del indicado Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, norma a la que se le atribuye carácter básico por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, y que mantiene su vigencia en virtud de lo determinado en el apartado 3 de la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por su parte, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local ya mencionada, y modificatoria de las normas de carácter básico anteriormente indicadas, vuelve a efectuar una fundamental apuesta por el modelo funcionarial en el ámbito del empleo público local. Dicha norma, en su artículo 24, procede a efectuar la modificación del artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril anteriormente vigente, en lo que respecta expresamente que:

“1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en el 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 149.1.18.9 de la Constitución.





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

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.”

Considerando los mencionados principios generales y de acuerdo con lo previsto en las citadas normas, la legislación vigente y la orientación actual, tendente a la adaptación de tal situación, consecuencia consustancial de la doctrina del Tribunal Constitucional según la cual la generalidad de los puestos a proveer en la Administración deben de ser fundamentalmente funcionariales, se establecen los correspondientes mecanismos legales necesarios para regularizar la naturaleza del vínculo jurídico de personal laboral indefinido no fijo al modelo funcional, si el puesto ocupado es de carácter funcional, como medida racional, coherente y de homogeneidad en la regularización de la obligación de reserva legal de funciones a favor de los funcionarios públicos. En este sentido, cabe recordar que el empleo temporal existente en nuestra administración nunca ha seguido todos los parámetros establecidos por la normativa vigente, **por lo que nos encontramos ante la primera convocatoria para este tipo de plazas que se encuentran ocupadas actualmente por personal laboral indefinido no fijo, por lo que debería el Ayuntamiento de Rincón, definir y diseñar las plazas en base a las competencias otorgadas por la normativa básica y vincular las mismas (de manera mayoritaria) de manera funcional.**

Consecuentemente, el marco legal analizado será en base al cual se apoyará inexcusablemente la actuación del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria en la articulación del proceso acordado entre las partes legitimadas para la negociación colectiva.

3.- PROPUESTA DE MEDIDAS: OBJETIVOS, CONTENIDO Y DATOS DE CARÁCTER TÉCNICO. ACTUACIONES PREVISTAS E IMPACTOS EN LA PLANTILLA MUNICIPAL.

A la fecha actual de un total de 230 efectivos en plantilla, 130 funcionarios de carrera, siendo 91 personal laboral indefinido no fijo –excluyendo las 9 plazas de personal laboral fijo.

3.1- Objetivos y contenido:

Constituyen objetivos estratégicos de la presente propuesta de medidas:

- La racionalización del vínculo jurídico entre el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y el personal a su servicio. Esta premisa es fundamental para nuestra administración ya que los servicios que se prestan en nuestra entidad deben ser prestados por personal que ejerzan potestades públicas o implican directamente autoridad, circunstancia que actualmente está siendo ejercida por personal laboral lo que produce disfunciones tanto técnicas, organizativas y sobre todo jurídicas.





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

- La eliminación de distorsiones generadas por la dualidad de regímenes jurídicos aplicables al personal funcionario y laboral.
- Se pretende eliminar la problemática generada por la diferente competencia jurisdiccional (contencioso-administrativa y laboral) encargada de la revisión de actos y acuerdos administrativos y de la tutela de los derechos individuales y colectivos, con la consecuencia, en muchas ocasiones, de pronunciamientos contrarios en supuestos idénticos.
- La regularización y unificación de los puestos de trabajo y de las funciones inherentes a los mismos. La dualidad del modelo actualmente existente provoca, de facto, la coexistencia de personal funcionario y laboral en idénticas plazas y puestos de trabajo (p.e: auxiliares administrativos funcionarios de carrera y técnicos de administración general con contrato de trabajo en régimen laboral indefinido no fijo) sin responder a criterio objetivo alguno, probablemente, fruto de la inadecuada planificación de recursos humanos en la determinación de necesidades y en su posterior plasmación en la correspondiente plantilla presupuestaria- efectuada en épocas pasadas, caracterizadas por modelos de gestión incrementalistas y carentes de orientación a objetivos.
- La obtención de la máxima eficiencia en la ejecución presupuestaria de gastos de personal. Las tendencias legislativas dirigidas a la austeridad y a la contención del gasto público en materia de gastos de personal perteneciente al sector público local y a la prestación de servicios públicos de forma realmente eficiente avalan, también desde una perspectiva puramente económica, la articulación de procesos conversión del régimen de las plazas de empleo temporal cubiertas por personal laboral indefinido no fijo, dado el ahorro que se generará en concepto de cotizaciones empresariales a desempleo.

3.2- Datos de carácter técnico:

Como se ha indicado anteriormente, el denominado empleo temporal establecido en las diferentes leyes de presupuestos de 2017,2018 y 2020 que enmarca y define los procesos de estabilización y consolidación de este tipo de empleo, está conformado por aquellas plazas o puestos de trabajo que se encuentran ocupados por empleados públicos que desempeñan funciones y tareas en nuestra administración, si bien no accedieron a nuestra entidad ni a la función pública (en su más estricto sentido) cumpliendo los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Todas estas plazas son de régimen laboral, mayoritariamente ocupadas por personal laboral indefinido no fijo. Únicamente cinco de ellas están ocupadas por personal laboral interino (hasta que se provea la plaza de manera definitiva). Así, nos encontramos que actualmente en la plantilla municipal existen 77 plazas de empleo temporal, de las cuales 72 corresponden a personal laboral indefinido y 5 a personal laboral interino. El resto de plazas de personal laboral de nuestra plantilla (23 empleados), corresponden a laborales fijos y/o 16 laborales que se encuentran en situación de jubilación con contrato de relevo o que se jubilarán antes del 31 de diciembre de 2024. Éstas últimas no saldrán en los procesos de

La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E50027B17E00D8G8J8X51W8 en la Sede Electrónica de la Entidad	FIRMANTE - FECHA MIGUEL BERBEL GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 17/12/2021 JOSE FRANCISCO SALADO ESCANO-ALCALDE-PRESIDENTE 17/12/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 17/12/2021 14:38:11	DOCUMENTO: 20212601342 Fecha: 17/12/2021 Hora: 14:38
---	---	--





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

consolidación y formarán parte del porcentaje del 8% de empleo temporal que marca la normativa vigente, para el final del año 2024.

A la fecha de hoy, las plazas de empleo temporal que están ocupadas por personal laboral indefinido no fijo y por personal laboral interino, son las siguientes:



La autenticidad de este documento
se puede comprobar con el código
07E50027B17E00D8G8J8X5I1W8
en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

MIGUEL BERBEL GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 17/12/2021
JOSE FRANCISCO SALADO ESCANO-ALCALDE-PRESIDENTE - 17/12/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración
Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 17/12/2021 14:38:11

DOCUMENTO: 20212601342

Fecha: 17/12/2021
Hora: 14:38





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

DENOMINACION DE LA PLAZA	A CONSOLIDAR/ESTABILIZAR
Escala Administración General	
* Subescala Técnica	
Técnico Administración General (TAG)	1
* Subescala de Gestión	
Técnico Grado Medio	2
* Subescala Administrativo	
Administrativo	1
* Subescala Auxiliar	
Auxiliar Administrativo	31
* Subescala Subalternos	
Conserje	2
Escala Administración Especial	
*Subescala Técnica	
TECNICO SUPERIOR	
Arquitecto	3
Ingeniero Informático	1
Economista	1
Psicólogo	4
Periodista	1
Inspector de Sanidad y Consumo	1
Letrado	1
TECNICO MEDIO	
Arquitecto Técnico	1
Ingeniero Técnico Topógrafo	1
Técnico Especialista Delineante	1
Trabajador Social	7
Educador Social	2
TECNICO AUXILIAR	
Auxiliar de Biblioteca	3
Oficial Biblioteca	2
*Subescala Servicios Especiales	
PERSONAL DE OFICIOS	
Oficial de Bricolaje	2
Oficial Servicio Pinturas	2
Oficial Electricista	2
Oficial Albañil	1
Oficial Conductor	1
Inspector	1
Notificador	1
Operario	1
TOTAL PLAZAS	77





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

3.3 Fundamentación jurídico-técnica modificación vínculo jurídico de las plazas de empleo temporal

Las plazas que serán objeto de convocatoria pública en la oferta extraordinaria de 2022, serán en régimen funcional por la fundamentación anteriormente expuesta. Cabe recordar que el artículo 4 de la Ley 7/85 establece *“En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas: a) Las potestades reglamentaria y de autoorganización”*. Esta capacidad de dotarse de una estructura organizativa para el ejercicio de las competencias otorgadas, se encuentra en consonancia con el principio de autonomía local consagrada en el artículo 137 de la Constitución *“El Estado se organiza territorialmente en municipios, en provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan. Todas estas entidades gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses”*. Es por ello, que nuestra entidad debe dotarse de una estructura (en lo referente a las plazas que configuran su organización) predominantemente, por no decir exclusivamente, funcional, en “aras” esa autonomía de autoorganización y principalmente para la ejecución de las potestades públicas que le han sido encomendadas. En este sentido, reiteramos que estas plazas estructurales de empleo temporal que el Ayuntamiento dispone, al no haber sido ofertadas anteriormente permite que nuestra entidad diseñe su organización desde el punto de vista material en lo relativo a su diseño y “arquitectura”, así como en la relación o vínculo jurídico que deban de tener sus empleados públicos, para una gestión basada en los principios enumerados, en el artículo 103 de la Carta Magna *“La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho. Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley. 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”* y por el artículo 3 la Ley 40/2015 *“Las Administraciones Públicas sirven con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Constitución, a la Ley y al Derecho. Deberán respetar en su actuación y relaciones los siguientes principios: a) Servicio efectivo a los ciudadanos. b) Simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos. c) Participación, objetividad y transparencia de la actuación administrativa. d) Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión. e) Buena fe, confianza legítima y lealtad institucional. f) Responsabilidad por la gestión pública. g) Planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas. h) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados. i) Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales. j) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos. k) Cooperación, colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas.”*

Asimismo, durante el proceso de ejecución de la oferta extraordinaria 2022, el régimen de dichas plazas seguirá siendo de personal laboral indefinido no fijo e interino (según los casos), convirtiéndose en plazas de funcionarios una vez sea ejecutada dicha oferta. Al objeto de clarificar y establecer de manera transparente y fehaciente dichas plazas





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

a continuación se relaciona el tipo de plaza a ofertar, el número de empleado que actualmente la ocupa, el DNI del mismo (con las limitaciones establecidas por la normativa de protección de datos) y la plaza que será convocada en la Oferta extraordinaria 2022. Dicha modificación y su régimen transitorio podrá ser objeto de recurso conforme a la normativa vigente (administrativa y contencioso-administrativa).

A continuación se detalla la fundamentación jurídica/técnica de cada una de las plazas que se convocan en régimen funcional.

ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

Subescala Técnica

1 Técnico Administración General (TAG)

Subescala Media

2 Técnicos Medios

Subescala Administrativo

1 Administrativo

Subescala Auxiliar

31 Auxiliar Administrativo

Subescala Servicios especiales

2 Conserjes

Dentro de esta Escala nos encontramos con las siguientes plazas de empleo temporal ocupadas por personal laboral indefinido. 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, en su artículo 169, establece que **“corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General”**

En la actualidad, en nuestra plantilla el Ayuntamiento cuenta con 36 plazas que se encuentran en la escala de administración general, si bien están ocupadas por personal laboral indefinido no fijo, por lo que no se estaría cumpliendo con lo preceptuado en el RD 781/86.

De esas 36 plazas, 32 de ellas desarrollan funciones de la subescala auxiliar y administrativa que a su vez ejercen tareas y responsabilidades que la propia normativa sobre procedimiento administrativo, la Ley 39/2015 exige que se desempeñado por personal funcionario. Así, el artículo 12 establece que **“La Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales mantendrán actualizado un registro, u**





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

otro sistema equivalente, donde constarán los funcionarios habilitados para la identificación o firma regulada en este artículo. Estos registros o sistemas deberán ser plenamente interoperables y estar interconectados con los de las restantes Administraciones Públicas, a los efectos de comprobar la validez de las citadas habilitaciones. En este registro o sistema equivalente, al menos, constarán los funcionarios que presten servicios en las oficinas de asistencia en materia de registros". En este sentido, el artículo 27 de la citada ley indica "A estos efectos, la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales podrán realizar copias auténticas mediante funcionario habilitado o mediante actuación administrativa automatizada". "Se deberá mantener actualizado un registro, u otro sistema equivalente, donde constarán los funcionarios habilitados para la expedición de copias auténticas que deberán ser plenamente interoperables y estar interconectados con los de las restantes Administraciones Públicas, a los efectos de comprobar la validez de la citada habilitación. En este registro o sistema equivalente constarán, al menos, los funcionarios que presten servicios en las oficinas de asistencia en materia de registros."

Entre las plazas que se deberían ofertar, encontramos dos de Técnicos Medios que están adscritas al Área de Contratación y de Economía responsable esta última (proveniente del APAL Delphos) de la gestión y justificación de las subvenciones recibidas de otras administraciones públicas, incluidas las provenientes de la Unión Europea, que exigen acreditación y compulsa de documentación por parte de funcionarios públicos o ejecución y dirección de proyectos por parte de este tipo de personal. Asimismo, la plaza de Técnico de Administración General y las de Conserjes, ejercen las potestades públicas y/o de autoridad pública en cada uno de los ámbitos en los cuales ejercen sus tareas.

Por todo ello, las plazas que se encuentran en la administración general deben tener vinculación jurídica funcional, al desempeñar potestades públicas en la gestión de las competencias municipales.

ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

***Subescala Técnica**

Técnico superior

Arquitecto 3

Ingeniero Informático 1

Economista 1

Psicólogo 4

Periodista 1

Inspector de Sanidad y Consumo 1

Letrado 1

Técnico medio





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

Periodista 1

Arquitecto Técnico 1

Ingeniero Técnico Topógrafo 1

Técnico Especialista Delineante 1

Trabajador Social 7

Educador Social 2

Técnico auxiliar

Auxiliar de Biblioteca 3

Oficial Biblioteca 2

*Subescala Servicios Especiales

Personal de oficios

Oficial de Bricolaje 2

Oficial Servicio Pinturas 2

Oficial Electricista 2

Oficial Albañil 1

Oficial Conductor 1

Operario 1

Inspector 1

Notificador 1

Subescala Técnica (Superior y Media)

Partimos del axioma que establece la legislación básica local establece que la emisión de informes preceptivos en los expedientes administrativos no deben atenderse mediante un contrato externo de servicios, ni por personal laboral, siendo los funcionarios de las Escalas de Administración General y de Administración Especial quienes tienen atribuidos en la normativa de régimen local propiamente tales funciones.

Así, las funciones que tienen los arquitectos, arquitectos técnicos ingenieros y, en general, técnicos municipales, deben ser ejercidas por funcionarios, porque las funciones de informe e inspección deben estar reservadas a esta clase de personal. En este sentido el art. 92.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local dispone 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





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

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 los técnicos que no tiene vínculo funcional tienen una responsabilidad administrativa en el ejercicio de las potestades públicas bastante limitada (por no decir ínfima) y esto es contraproducente, sobre todo en sede judicial, ya que en numerosas ocasiones, los informes emitidos tienen valor probatorio y/o dan “fe pública” por lo que es necesario que en el expediente conste la firma del funcionario público. Por otra parte, esa ausencia de responsabilidad y la forma del contrato inciden negativamente en la independencia del técnico municipal para informar.

ARQUITECTO, ARQUITECTO TÉCNICO Y TOPÓGRAFO

Las plazas encuadradas dentro de esta escala y que se encuentran adscritas al Servicio de Urbanismo e Infraestructuras ejercen por sí funciones y tareas que ejercen potestades públicas de manera regular. Los arquitectos municipales realizan labores relacionadas con la “disciplina urbanística”, en la que sus informes son la base jurídica de las sanciones que se imponen por la vulneración de la legalidad urbanística. Asimismo, son los encargados y responsables en último lugar de los proyectos que nuestra entidad realiza tales como construcción de edificios municipales, auditorios, bibliotecas, etc, realizando asimismo funciones relacionadas con el planeamiento general urbanístico de Rincón de la Victoria. Todas estas actuaciones son una mera manifestación del ejercicio de las potestades públicas que el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, realiza en ejecución de las competencias otorgadas por la legislación básica local, emanada del poder legislativo nacional. Asimismo, los informes que evacúan conforman parte del expediente administrativo en competencias y materias, como:

- Expropiaciones.
- Modificaciones catastrales con Informe de Validación Gráfica frente a Catastro de Parcelas municipales
- Modificaciones registrales de parcelas municipales.
- Sobre afecciones al dominio público municipal, por alteraciones catastrales y registrales de fincas privadas.
- Deslindes y amojonamientos entre otras administraciones y entre las fincas municipales con fincas privadas.
- Expedientes de protección a la legalidad Urbanística.
- Comprobaciones dimensionales y superficiales para obras minucupales y expedientes urbanísticos (Planes parciales, Estudios de Detalle, parcelaciones, segregaciones, proyectos de edificación, etc).





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

Las actuaciones referidas en ocasiones son recurridas en sede administrativa y judicial, por lo que resulta necesario la vinculación jurídica funcional de este tipo de plazas. Es por ello, que resulta necesario que las referidas plazas que actualmente son temporales tengan un vínculo jurídico funcional.

INGENIERO INFORMÁTICO

Las nuevas tecnologías han configurado una nueva forma de entender las relaciones entre las administraciones públicas entre sí y para con sus ciudadanos. Así las leyes 39 y 40/2015, se articulan y “pivotan” sobre el eje de la administración electrónica, eliminando el soporte papel de los trámites que configuran los procedimientos administrativos. Otro paradigma de la administración electrónica lo encontramos en la legislación de contratos de las administraciones públicas que utiliza plataformas de acceso universal y con requerimiento estrictos para su cumplimiento. Así, ante incidencias de funcionamiento y gestión de dichas plataformas y en “aras” de garantizar la transparencia y objetividad en la gestión de dichas plataformas, el personal que desarrolla tareas relacionadas con las nuevas tecnologías (informática) en ocasiones deben de verificar, acreditar y ejercer de “fornecedor público”, cuando surgen incidencias informáticas relacionadas con las plataformas de contratación, sede electrónica o página web. En lo actuales tiempos, debe un funcionario público ser el garante del cumplimiento de los estándares establecido en el Esquema Nacional de Seguridad y en el Esquema Nacional de Interoperabilidad, como normas fundamentales de la administración electrónica. Es por ello, que la plaza de empleo temporal de Ingeniero Informático debe de ser ofertada como funcionario.

ECONOMISTA

La plaza de Economista tiene asignada diversas funciones que implican participación en el ejercicio de potestades públicas, como son las propuestas de modificaciones presupuestarias, la elaboración de estudios de costes para determinar el restablecimiento del equilibrio económico de las concesiones administrativas vigentes, así como de la emisión de los informes y propuestas de detacción económica de los importes de los cánones de las concesiones administrativas por los incumplimientos realizados de las cláusulas establecidas en los pliegos de contratación. En este apartado hay que incidir que resulta fundamental que esos informes y propuestas de detacción de los cánones de las concesiones administrativas, vengan elaboradas por un funcionario público, ya que nos encontramos ante contratos de un gran importe económico. Es responsable de la remisión de información económico-financiera, a través de los canales electrónicos habilitados al efecto, a la Cámara de Cuentas y al Ministerio de Hacienda, avalando y acreditando la veracidad de la información solicitada y que anualmente ha de ser remitida a las entidades referidas anteriormente.

INSPECTOR DE SANIDAD Y CONSUMO

En cuanto al ejercicio de las funciones de inspección de Sanidad. El artº 23 de la Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía. El personal que lleve a cabo funciones de inspección gozará de la **consideración de agente de la autoridad** a todos los efectos, y con sometimiento a las leyes, estando autorizado para: Entrar libremente, y sin





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

previa notificación en cualquier momento, en todo centro o establecimiento sujeto al ámbito de la presente Ley. Realizar cuantas actuaciones sean precisas, en orden al cumplimiento de las funciones de inspección que desarrolle, pudiendo **adoptar las medidas cautelares provisionales necesarias a fin de evitar perjuicios para la salud en casos de urgente necesidad**, conforme a lo que establece el artículo 21, apartado 2 de la presente Ley* (*Referente a estas medidas cautelares. Asimismo, **adoptarán cuantas limitaciones, prohibiciones, requisitos y medidas preventivas, sean exigibles en las actividades públicas y privadas que directa o indirectamente puedan suponer riesgo inminente y extraordinario para la salud**. En este sentido, podrán decretar la suspensión del ejercicio de actividades, cierre de empresas o sus instalaciones, intervención de medios materiales y personales que tengan una repercusión extraordinaria y negativa para la salud de los ciudadanos....., Ley de salud Pública de Andalucía 16/2011 en su artículo 81 indica **El personal funcionario** o estatutario al servicio de la Administración sanitaria que actúe en el ejercicio de las funciones de inspección gozará de la **consideración de agente de la autoridad a todos los efectos y con sometimiento a las leyes**, y, acreditando su identidad, estará autorizado para el ejercicio de las actuaciones previstas en el artículo 23 de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía. En el ejercicio de sus funciones respectivas, la autoridad sanitaria y sus agentes pueden solicitar el apoyo, el auxilio y la colaboración de otros funcionarios públicos o inspectores sanitarios y, si fuere necesario, de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y de otros agentes de la autoridad que tengan encomendadas funciones de seguridad. En este contexto, la Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía. La organización y funcionamiento interno de la Inspección de Consumo de la Junta de Andalucía se desarrollará reglamentariamente y responderá a los principios de jerarquía, profesionalización y especialización. **Los inspectores de Consumo serán funcionarios y, en el ejercicio de sus funciones, tendrán la condición de agentes de la autoridad y las potestades y competencias que se prevén en esta Ley**. Los inspectores de Consumo deberán levantar actas de sus visitas o de sus otras actuaciones de investigación o de control.

TRABAJADOR SOCIAL, LETRADO, EDUCADOR SOCIAL Y PSICÓLOGO

Desde el año 2008 en el que se produjo la crisis económica que afectó a nuestro país de manera muy cruenta, los servicios sociales municipales han aumentado su “peso” en la sociedad, ante el incremento de las demandas sociales de la ciudadanía. La administración más cercana es la local, donde se canalizan de manera primigenia las peticiones de atención, prestación y ayuda en todo tipo de ámbito social (prestaciones económicas, ayuda psicológica, atención social, integración social, etc...). Muchas de estas actuaciones deben ser necesariamente ejercidas por personal funcionario ya que tanto su reflejo documental como en los procedimientos administrativos que se tramitan pueden tener derivaciones judiciales, en los que los informes emitidos por el referido personal tienen valor probatorio como autoridad pública o como perito que acredita dichas situaciones sociales.

Asimismo, el Ayuntamiento otorga ayudas, subvenciones y prestaciones económicas a los ciudadanos que se encuentren en algunos de los supuestos tasados de exclusión social. Para el cobro de dichas prestaciones económicas deben de venir acreditadas y/o validadas/autorizadas por el personal de Servicios Sociales que las tramita (Trabajador





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

Social y Educador Social principalmente), exigiendo la Intervención Municipal dicho trámite, por lo que es necesario que dichas plazas tengan el vínculo funcional.

La Ley 4/2001, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía, recoge en su art. 87 que la Entidades Locales de Andalucía son las administraciones públicas competentes para detectar, valorar, intervenir, declarar y llevar a cabo las actuaciones oportunas en las situaciones de riesgo. Por este motivo, las Entidades Locales deben constituir un órgano colegiado que será el encargado de realizar la declaración de la situación de riesgo y en tanto no se promulgue la normativa de régimen local referenciada, (hay que aprobar un Reglamento) la competencia para proceder a la declaración de situación de riesgo corresponde a la persona titular de la Alcaldía y actuará de Secretario/a de la Comisión el de la Corporación o **persona funcionaria en quien delegue**, que levantará actas de las sesiones y actuará como persona instructora y asesora jurídica del procedimiento.

Asimismo, el procedimiento para la solicitud del Ingreso Mínimo Vital (IMV) **debe ser iniciado por un Funcionario**. Argumentos suficientes para constatar la necesidad de que determinado personal de S. Sociales debe ser funcionario para poder tramitar determinados expedientes, ya nos lo ha indicado la Junta de Andalucía cuando se inició el trámite de la solicitudes para IMV.

TÉCNICO ESPECIALISTA DELINEANTE

Entre las tareas más destacadas que realiza dicha plaza nos encontramos con la delineación de planos para la incorporación a proyectos, informes y estudios, con la toma de mediciones de campo, la inspección in situ para informar solicitudes de ocupaciones de vía pública como veladores, vados, entradas de vehículos, etc. , y las visitas de inspección a locales comerciales de actividades inocuas (no calificadas) para comprobar si se cumplen las condiciones recogidas en la documentación técnica presentada por el interesado junto con la Declaración responsable. Este ejercicio de inspección determina que esta plaza también deba de ser ofertada como funcionario.

Asimismo, nos encontramos con plazas de empleo temporal que se encuentran desempeñadas desde hace más de siete años por empleados públicos de la administración institucional del Ayuntamiento de Rincón, concretamente tres plazas pertenecientes a las Agencia Pública Administrativa Local de Deportes (Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria). Esas plazas que se están prestando corresponden a dos plazas de oficial de biblioteca y una plaza de inspector.

Por los técnicos informantes se recomienda, que una vez inmersos en el proceso de consolidación/estabilización y en el caso de ser legalmente posible y así se estime, se realicen las “transformaciones” de las referidas plazas vacantes y que están siendo ocupadas por personal laboral indefinido de los organismos autónomos.

Asimismo y como corolario de lo expuesto anteriormente, tanto para las plazas de Periodista, de Auxiliar de Biblioteca y de las contenidas en Servicios Especiales (a excepción de Notificador e Inspector), consideramos que pueden ser encuadradas en las escalas establecidas en el RD 781/86, por lo que podrían también ser ofertadas como funcionarios evitando así un doble régimen jurídico en nuestra administración, si bien en





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

estos casos el ejercicio de las mencionadas potestades públicas no se encuentra tan definido.

Se ha de indicar en este aspecto, que la actual regulación del marco jurídico de relaciones laborales de nuestro Ayuntamiento que permite, en caso de despido improcedente la elección de reincorporación o indemnización al trabajador, debería ser revisado y modificado en su actual redacción, ya que la reciente sentencia del Tribunal Supremo en la Sala de lo Social (STS 3076/2020) en procesos análogos al que se va a comenzar, en el supuesto que los actuales ocupantes de las plazas no las obtuvieran (tras realizar el proceso selectivo establecido por la normativa vigente), sería considerado despido improcedente, por lo que a día de hoy elegiría el empleado la indemnización y la reincorporación; supuesto este último que podría producir una duplicidad de la plantilla municipal.

3.4- Actuaciones previstas

De los objetivos expuestos, así como de los datos técnicos anteriormente señalados, puede establecerse un listado de actuaciones previstas, que se consignan en:

a) Elaboración y propuesta al Pleno de la Corporación de un plan específico de medidas (modificación de la plantilla municipal) para el cambio de régimen jurídico del empleo temporal en régimen transitorio hasta que se ejecuten los procesos selectivos. Es decir, las plazas ocupadas por personal laboral indefinido no fijo, convocarlas como plazas funcionariales motivada por la fundamentación jurídico-técnico que se ha expuesto, siguiendo ocupadas en régimen laboral por los ocupantes actuales hasta que finalice la ejecución de los procesos selectivos. Este documento debe ser aprobado por el Pleno con carácter previo al inicio de cualquier actuación relativa al proceso de estabilización/consolidación del personal laboral indefinido no fijo, dado que será éste órgano municipal, al final del proceso, el que deba aprobar la ratificación del cuadro de personal presupuestario (plantilla) para la modificación del vínculo jurídico de laboral a funcionario. Indicar en este punto, que se ha evacuado consulta al respecto a la Subdelegación del Gobierno en Málaga, la cual lo ha remitido al Subdirección General de Coordinación de la Administración General del Estado en el Territorio. En el supuesto que las citadas entidades, no validasen el procedimiento indicado, las plazas a consolidar deberían ofertarse en régimen laboral, si bien ello produciría serios problemas de organización y disfuncionalidades a nuestra administración.

b) Una vez firme el acuerdo plenario –que sigue idénticos trámites a los previstos para la aprobación de los Presupuestos Municipales en el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales-, se aprobará por la Alcaldía, la Oferta de Empleo Público extraordinaria 2022 que contenga las plazas de empleo temporal, con la nueva vinculación jurídica.

c) Elaboración de bases rectoras de los procesos selectivos dirigidos a la estabilización/consolidación del personal laboral indefinido no fijo, definiendo las pruebas selectivas a realizar mediante el sistema legalmente previsto, en armonía con la realidad existente en la organización y con la esencia propia del proceso, que deberán ser aprobadas por la Alcaldía en el ámbito de sus competencias, y que deberán regular detalladamente,





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

desde las perspectivas técnica y jurídica, todos los aspectos necesarios para que la actuación del órgano de selección se realice con las máximas garantías de observancia del marco legal vigente.

d) Articulación de convocatorias, inicio y ejecución de procesos selectivos, en el plazo máximo de tres años.

e) Adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo y guías de funciones vigentes al modelo funcional; los puestos de trabajo existentes se configurarán como puestos a desempeñar por funcionarios de carrera y laborales en su totalidad, y aquellos ocupados por efectivos con plaza de personal laboral indefinido no fijo contemplarán en el campo “observaciones” tal incidencia, figurando la reseña “incursos en procesos contenidos en el acuerdo plenario aprobado del plan específico de medidas. Debe contenerse la motivación técnica necesaria que permita deslindar qué funciones, no reservadas a funcionarios, podrán ser desempeñadas en adelante por personal laboral.

e) Una vez realizados y finalizados los procesos selectivos, habiendo sido emitida la propuesta del órgano de selección de aspirantes que han superado con éxito aquellos, y con carácter previo al nombramiento como funcionarios, se procederá a la elevación al Pleno de la Corporación de la modificación/ratificación del cuadro de personal presupuestario (plantilla), contemplando la totalidad de las plazas del cuadro de personal presupuestario como plazas de funcionarios, dado que ése es el nuevo modelo de empleo público del cual la organización ha decidido dotarse.

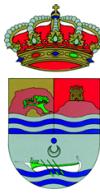
f) Una vez firme el acuerdo plenario –que sigue idénticos trámites a los previstos para la aprobación de los Presupuestos Municipales en el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales- podría procederse al nombramiento de nuevos funcionarios.

Igualmente, se estima necesario hacer constar un aspecto fundamental en relación con el proceso en cuestión. Las plazas de empleo temporal que serán ofertadas de manera extraordinaria en base a lo establecido por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado 17,18 y 20, corresponden con las plazas que actualmente se encuentran ocupadas por personal laboral indefinido y que se relacionan a continuación. Dichas plazas se amortizarán, cuando finalice la ejecución de la oferta extraordinaria. Su codificación se encontrará en el anexo de la propuesta, identificando la plaza a ofertas con el DNI y número de empleado que la ocupa en la actualidad como laboral indefinido no fijo y/o laboral interino.

PLAZAS DE EMPLEO TEMPORAL A CONSOLIDAR

A continuación se relacionan las plazas de empleo temporal que serán ofertadas de manera extraordinaria en base a lo establecido por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado 17,18 y 20, corresponden con las que actualmente se encuentran ocupadas por personal laboral indefinido y que se relacionan a continuación. Dichas plazas se amortizarán, cuando finalice la ejecución de la oferta extraordinaria. Su codificación se encontrará en el anexo de la propuesta, identificando la plaza a ofertas con el DNI y número de empleado que la ocupa en la actualidad como laboral indefinido no fijo y/o laboral int





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

PLAZAS LABORAL a FUNCIONARIO (en régimen transitorio)		
DENOMINACION DE LA PLAZA	A CONSOLIDAR/ESTABILIZAR	OBSERVACIONES
Escala Administración General		
* Subescala Técnica		
Técnico Administración General (TAG)	1	
* Subescala de Gestión		
Técnico Grado Medio	2	1 Proviene APAL Delphos
* Subescala Administrativo		
Administrativo	1	
* Subescala Auxiliar		
Auxiliar Administrativo	31	
* Subescala Subalternos		
Conserje	2	
Escala Administración Especial		
*Subescala Técnica		
TECNICO SUPERIOR		
Arquitecto	3	
Ingeniero Informático	1	
Economista	1	
Psicólogo	4	
Periodista	1	
Inspector de Sanidad y Consumo	1	
Letrado	1	
TECNICO MEDIO		
Arquitecto Técnico	1	
Ingeniero Técnico Topógrafo	1	
Técnico Especialista Delineante	1	
Trabajador Social	7	
Educador Social	2	
TECNICO AUXILIAR		
Auxiliar de Biblioteca	3	
Oficial Biblioteca	2	Provienen APAL Deportes
*Subescala Servicios Especiales		
PERSONAL DE OFICIOS		
Oficial de Bricolaje	2	
Oficial Servicio Pinturas	2	
Oficial Electricista	2	
Oficial Albañil	1	
Oficial Conductor	1	
Inspector	1	Provienen APAL Deportes
Notificador	1	
Operario	1	
TOTAL PLAZAS	77	





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

ANEXO. PLAZAS DE EMPLEO TEMPORAL A CONSOLIDAR CODIFICADAS

Su codificación se relaciona a continuación, identificando la plaza que será incluida en la OEP extraordinaria con el DNI y número de empleado de la persona que la ocupa en la actualidad como laboral indefinido no fijo y/o laboral interino.

Cod.	DNI	DNI	NOMBRE	PLAZA	ESCALA	SUBESCALA
147	25050618-B	"50501**"	MORENO POSTIGO, MARIA DOLORES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
134	2485706-D	"485704**"	RAMIREZ RAMIREZ, JOSE MIGUEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
127	25072840-B	"507284**"	RAMIREZ GOMEZ, JOSE ANTONIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
126	25050873-D	"505087**"	RODRIGUEZ BELMONTE, FRANCISCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
139	25086824-B	"508682**"	RODRIGUEZ LOPEZ, MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
145	25084598-Q	"508459**"	CHAFINO LOPEZ, FRCO.MANUEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
311	33354969-R	"335496**"	LEIVA PINO, MARIA CARMEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
133	25087722-F	"508772**"	SANTOS LOPEZ, JOSE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
135	33369061-V	"336906**"	BALLESTEROS GARRIDO, M DEL CARMEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
156	25086824-G	"508682**"	FERNANDEZ MUÑOZ, MARINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
152	33362377-A	"336237**"	PACHON CISNEROS, YOLANDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30001	25668340-H	"566834**"	PANAGUA LOPEZ, GUILLERMINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
173	33389119-L	"338911**"	SANCHEZ MARQUEZ, FRANCISCA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
140	33374004-S	"337400**"	BALLESTEROS GARRIDO, LOURDES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
151	33387434-J	"338743**"	DIAZ CASTRO, GEMA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30003	25668869-E	"566868**"	RODRIGUEZ GARCIA, MARIA DOLORES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30007	25665607-E	"566560**"	RODILLO MOLINA, VIRGINIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
138	33389556-L	"338955**"	OLIVER GARCIA, JOSE FRANCISCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
181	28952207-N	"395220**"	BERMEJO SANCHEZ, JUAN CARLOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
161	25673744-V	"367374**"	LOPEZ MUÑOZ, ROSA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
144	44576222-V	"457622**"	VERGARA ALBA, MARIA BELEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
179	25687682-V	"368768**"	CHACON SPINOLA, SILVIA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
160	44575667-V	"457566**"	FUENTES ALVAREZ, FRANCISCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
167	44578000-K	"457800**"	IMIENA RUIZ, JUANA BELEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
232	25698438-D	"369843**"	SANTANA RUIZ, MARIA CARMEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
163	44577228-P	"457722**"	FERNANDEZ DEL PINO, ENCARNACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
155	53152990-J	"315299**"	SANTOS POSTIGO, MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
187	44586434-M	"368643**"	CASTILLO MORENO, MARIA ANGELES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30008	44580359-B	"369163**"	PERDIGON MORENO, MARIA JESUS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
175	44580359-B	"458039**"	RODRIGUEZ RUIZ, JOSE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30006	44590377-R	"459037**"	PEREZ EXTREMEÑA, NATALIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
129	25077260-S	"507726**"	BARRANCO ROMAN, JOSE FRANCISCO	ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Administrativa
159	33356538-B	"356538**"	PEREZ GASCON ORTIZ DE QUINTANA, ITZAR	TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL	Escala Administración General	Subescala Técnica
118	25072282-M	"507228**"	PERDOÑO RODRIGUEZ, JOSE GUILLERMO	CONSERJE	Escala Administración General	Subescala Subtérmino
150	33389494-X	"338949**"	ESCANO SANCHO, FRANCISCO	CONSERJE	Escala Administración General	Subescala Subtérmino
159	75407352-N	"340735**"	PLAZA MORENO, MIGUEL ANGEL	ARQUITECTO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
188	33397368-B	"339736**"	PEREZ AMADOR, VICTOR MANUEL	ARQUITECTO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
124	24802204-N	"380330**"	HEREDIA CIVANTOS, MARIA JOSE	ARQUITECTO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
227	33395012-R	"339501**"	CABRA MELENDEZ, JESUS	INGENIERO INFORMATICO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
157	33366461-Q	"366646**"	GONZALEZ DE GOR CROOKE, M.ROCIO	PSICONOMISTA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
185	44580145-G	"458014**"	TORQUEMADA RAMOS, SANDRA	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
210	25669191-H	"366919**"	PANAGUA MADRID, RAQUEL	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
166	33396675-P	"339667**"	GONZALEZ DE LA ROSA, MARIA JOSE	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
132	25096560-H	"509656**"	GARCIA GREG, MARIA JOSE	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
513	77474739-K	"747473**"	PEREZ GALVEZ, MARIA JOSE	PERIODISTA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
193	44202618-E	"420261**"	PEREZ LOZANO, FRANCISCO JOSE	INSPECTOR SANIDAD Y CONSUMO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
238	33399703-T	"339970**"	PINEDA GARCIA, LETICIA	LETRADO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
131	25047026-M	"304702**"	CALERO REINA, JOSE MARIA	ARQUITECTO TECNICO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
170	53680178-H	"368017**"	RODRIGUEZ TORRES, JUAN MATIAS	INGENIERO TECNICO TOPOGRAFO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
164	33392357-L	"339235**"	MONTOYA GARCIA, ALEJANDRA	TECNICO ESPECIALISTA DELINEANTE	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
168	77474717-V	"374717**"	TRIVINO ALBA, INMACULADA CONC	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
228	74904447-W	"490444**"	MOYA VAZQUEZ, MARIA JOSE	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
184	75745233-T	"745233**"	MONCAYO RAMIREZ, Mª DEL CARMEN	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
137	52575790-K	"525759**"	LOPEZ GARCIA, MARIA CARMEN	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
154	33389503-C	"338950**"	DIAZ GONZALEZ, MARIA JOSE	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
75	26712177-V	"267121**"	AYALA ALVAREZ, REMEDIOS	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
222	25673723-R	"367345**"	BRAVO ETELVINA, CRISTINA DE POR	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
174	44584293-G	"384293**"	MOLINA AGUILAR, ANA BELEN	EDUCADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
220	33365375-B	"336537**"	LLORENTE MARTIN, ESPERANZA MACA	EDUCADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
142	24853592-E	"485359**"	DOMINGUEZ GUERRERO, ANTONIA	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
128	24890172-D	"489017**"	CUADRA QUINTANA, LOURDES	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
141	25077712-F	"507771**"	BONILLA RODRIGUEZ, JOSE ENRIQUE	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
40001	25042422-E	"504242**"	SANCHEZ RUIZ, MANUEL	OFICIAL BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
40006	33373272-Z	"337327**"	PEREZ DOMINGUEZ, JOSE CARLOS	OFICIAL BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
236	44591980-A	"459198**"	ROMAN LAGUNA, VICTOR	OFICIAL DE BRICOLAJE	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
115	25050618-B	"50501**"	CASAS MORENO, JOSE ANTONIO	OFICIAL DE BRICOLAJE	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
178	7746852-F	"746859**"	PEREZ MORENO, EDUARDO	OFICIAL PINTURAS	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
177	25044622-Z	"504462**"	GOMEZ MORENO, JOSE	OFICIAL PINTURAS	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
207	33365171-Z	"336517**"	PEREA RUIZ, JUAN LUIS	OFICIAL ELECTRICISTA	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
125	25044891-F	"504489**"	GAITAN SEGURA, FRANCISCO J.	OFICIAL ELECTRICISTA	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
230	25104559-J	"510455**"	RUEDA MUÑOZ, CRISTOBAL	OFICIAL ALBAÑIL	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
123	24901232-Y	"490123**"	GONZALEZ CASTILLO, FRANCISCO	OFICIAL CONDUCTOR	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
194	74822353-H	"482235**"	GARCIA MALDONADO SANCHEZ, CARMEN	TECNICO MEDIO	Escala Administración General	Subescala de Gestión
50001	33371575-R	"337157**"	TORO MORENO, JOSE FRANCISCO	TECNICO MEDIO	Escala Administración General	Subescala de Gestión
180	44576511-W	"457651**"	RUIZ RAMOS, ENRIQUE	OPERARIO	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
40005	25668430-Q	"566843**"	GARRIDO BUSTAMANTE, DOMINGO ALBERTO	INSPECTOR	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
136	25093138-T	"509313**"	GARRIDO BUSTAMANTE, IGNACIO	NOTIFICADOR	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales

CSV: 07E50027B17E00D8G8J8X51W8





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

EL SECRETARIO GENERAL Fdo: Miguel Berbel García **EL TÉCNICO DE RR.HH Y ORGANIZACIÓN** Fdo: Rafael Sánchez García

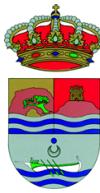
Es todo cuanto tenemos el honor de informar, que como siempre se somete a cualquier otro informe mejor fundado en Derecho. No obstante la Corporación con su superior criterio decidirá.

Rincón de la Victoria, a 12 de noviembre de 2021. EL SECRETARIO GENERAL. Fdo. Miguel Berbel García y el Técnico de RR.HH, Organización y Calidad. Fdo. Rafael Sánchez García”.

Conforme a lo expuesto en el anterior informe, esta Alcaldía-Presidencia, en uso de las facultades legalmente conferidas, tiene a bien proponer a la Corporación:

PRIMERO: La aprobación de la modificación de la plantilla municipal para la modificación del régimen jurídico de las plazas de empleo temporal (que son estructurales) de la plantilla municipal que pasarán a régimen funcionarial, una vez finalizado los procesos de consolidación/estabilización





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

PLAZAS LABORAL a FUNCIONARIO (en régimen transitorio)		
DENOMINACION DE LA PLAZA	A CONSOLIDAR/ESTABILIZAR	OBSERVACIONES
Escala Administración General		
* Subescala Técnica		
Técnico Administración General (TAG)	1	
* Subescala de Gestión		
Técnico Grado Medio	2	1 Proviene APAL Delphos
* Subescala Administrativo		
Administrativo	1	
* Subescala Auxiliar		
Auxiliar Administrativo	31	
* Subescala Subalternos		
Conserje	2	
Escala Administración Especial		
*Subescala Técnica		
TECNICO SUPERIOR		
Arquitecto	3	
Ingeniero Informático	1	
Economista	1	
Psicólogo	4	
Periodista	1	
Inspector de Sanidad y Consumo	1	
Letrado	1	
TECNICO MEDIO		
Arquitecto Técnico	1	
Ingeniero Técnico Topógrafo	1	
Técnico Especialista Delineante	1	
Trabajador Social	7	
Educador Social	2	
TECNICO AUXILIAR		
Auxiliar de Biblioteca	3	
Oficial Biblioteca	2	Provienen APAL Deportes
*Subescala Servicios Especiales		
PERSONAL DE OFICIOS		
Oficial de Bricolaje	2	
Oficial Servicio Pinturas	2	
Oficial Electricista	2	
Oficial Albañil	1	
Oficial Conductor	1	
Inspector	1	Provienen APAL Deportes
Notificador	1	
Operario	1	
TOTAL PLAZAS	77	





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

SEGUNDO: Las plazas referidas anteriormente mantendrán su régimen laboral de manera transitoria en tanto no finalicen los procesos de ejecución de consolidación/estabilización que tendrán como límite temporal máximo, para su ejecución, el 31 de diciembre de 2024 (según establece la normativa vigente).

TERCERO: Finalizado los procesos de consolidación/estabilización las plazas (estructurales que no son laborales fijos) del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria serán en régimen funcionarial, quedando de la siguiente manera:

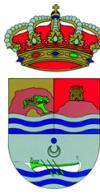




EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

DENOMINACION DE LA PLAZA	PLANTILLA 2021	PLAZAS A CONSOLIDAR	TOTAL PLAZAS TRAS CONSOLIDACIÓN
Habilitación nacional			
Secretario General	1		1
Interventor General	1		1
Tesorero	1		1
Escala Administración General			
* Subescala Técnica			
Técnico Administración General (TAG)	2	1	3
* Subescala de Gestión			
Técnico Grado Medio	3	2	5
* Subescala Administrativo			
Administrativo	12	1	13
* Subescala Auxiliar			
Auxiliar Administrativo	15	31	46
* Subescala Subalternos			
Conserje	8	2	10
Escala Administración Especial			
*Subescala Técnica Superior			
Técnico en CC Educación (TAE)	1		1
Ingeniero Técnico Industrial	1		1
Ingeniero Industrial	1		1
Técnico Organización Planificación y Calidad (TAE)	1		1
Letrado-Asesor Jurídico	1		1
Arquitecto		3	3
Ingeniero Informático		1	1
Economista		1	1
Psicólogo		4	4
Periodista		1	1
Inspector de Sanidad y Consumo		1	1
Letrado		1	1
*Subescala Técnica Media			
Técnico Archivero	1		1
Técnico Medio	2		2
Arquitecto Técnico	2		2
Arquitecto Técnico		1	1
Ingeniero Técnico Topógrafo		1	1
Técnico Especialista Delineante		1	1
Trabajador Social		7	7
Educador Social		2	2
*Subescala Técnica Auxiliar			
Ayudante Biblioteca	1		1
Animador Socio-Cultural	1		1
Auxiliar Biblioteca	1		1
Auxiliar de Biblioteca		3	3
Oficial Biblioteca		2	2
*Subescala Servicios Especiales			
POLICIA LOCAL			
Inspector	1		1
Subinspector	3		3
Oficial	10		10
Agente Policía	55		55
PERSONAL DE OFICIOS			
Oficial Oficios	2		2
Oficial Conductor	1		1
Operario	1		1
Oficial de Bricolaje		2	2
Oficial Servicio Pinturas		2	2
Oficial Electricista		2	2
Oficial Albañil		1	1
Oficial Conducto		1	1
Inspector		1	1
Notificador		1	1
Operario	1	1	2
PERSONAL EVENTUAL			
Asesor de la Alcaldía	4		4
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO	134	77	211





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

ANEXO. PLAZAS INCLUIDAS EN PROCESO DE CONSOLIDACIÓN/ESTABILIZACIÓN.

Su codificación se relaciona a continuación, identificando la plaza que será incluida en la OEP extraordinaria con el DNI y número de empleado de la persona que la ocupa en la actualidad como laboral indefinido no fijo y/o laboral interino.

COD.	DNI	DNI	NOMBRE	PLAZA	ESCALA	SUBESCALA
147	25055015-B	505501**	MORENO POSTIGO, MARIA DOLORES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
134	24857006-D	485700**	RAMIREZ RAMIREZ, JOSE MIGUEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
127	25072840-B	507284**	LOPEZ GOMEZ, JOSE ANTONIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
126	25050073-D	505007**	RODRIGUEZ BELMONTE, FRANCISCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
139	25056624-B	505662**	SALADO LOPEZ, MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
145	25054598-Q	508459**	CHAFINO LOPEZ, FRCO. MANUEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
311	3334969-R	335496**	LEIVA PINO, MARIA CARMEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
135	25097722-F	509772**	SANTOS LOPEZ, JOSE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
135	33369061-V	336906**	BALLESTEROS GARRIDO, M DEL CARMEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
156	33369140-G	336914**	FERNANDEZ MUÑOZ, MARINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
152	33362377-A	336237**	PACHON CISNEROS, YOLANDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30001	25668340-H	566834**	PANAGUA LOPEZ, GUILLERMINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
173	33389193-C	338911**	SANCHEZ MARQUEZ, FRANCISCA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
140	33374004-S	337400**	BALLESTEROS GARRIDO, LOURDES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
151	33387434-J	338743**	DIAZ CASTRO, GEMA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30003	25668869-E	566868**	RODRIGUEZ GARCIA, MARIA DOLORES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30007	25665607-E	566560**	DELGADO MOLINA, VIRGINIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
134	33389556-L	338955**	OLIVER GARCIA, JOSE FRANCISCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
181	28952297-N	895229**	BERMEJO SANCHEZ, JUAN CARLOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
161	25673744-V	567374**	LOPEZ MUÑOZ, ROSA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
144	44578222-J	457822**	VERGARA ALBA, MARIA BELEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
179	25687682-B	568768**	CHACON SPINOLA, SILVIA MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
160	44575667-B	457566**	FUENTES ALVAREZ, FRANCISCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
167	44578000-B	457800**	JIMENA RUIZ, JUANA BELEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
232	25688438-D	568843**	SANTANA RUIZ, MARIA CARMEN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
163	44577228-P	457722**	FERNANDEZ DEL PINO, ENCARNACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
155	31512990-J	315129**	SANTOS POSTIGO, MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
187	44586494-M	458649**	CASTILLO MORENO, MARIA ANGELES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30008	44501631-J	459163**	PERDIGUERO REY, MARIA JESUS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
175	44580359-B	458035**	RODRIGUEZ RUIZ, JOSE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
30006	44590377-N	459037**	PEREZ EXTREMERA, NATALIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Auxiliar
124	25077260-S	507726**	BARRANCO ROMAN, JOSE FRANCISCO	ADMINISTRATIVO	Escala Administración General	Subescala Administrativa
159	33365538-Y	335553**	PEREZ GASCON ORTIZ DE QUINTANA, ITZIAR	TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL	Escala Administración General	Subescala Técnica
118	25072282-M	507228**	RANDO RODRIGUEZ, JOSE GUILLERMO	CONSERJE	Escala Administración General	Subescala Subárea
150	3338494-X	338949**	ESCANO SANCHO, FRANCISCO	CONSERJE	Escala Administración General	Subescala Subárea
159	75407352-N	540735**	PLAZA MORENO, MIGUEL ANGEL	ARQUITECTO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
188	3339768-B	339736**	PEREZ AMADOR, VICTOR MANUEL	ARQUITECTO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
124	24803304-N	480330**	HEREDIA CIVANTOS, MARIA JOSE	ARQUITECTO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
227	33395012-J	339501**	CABRA MELENDEZ, JESUS	INGENIERO INFORMATICO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
157	33366461-Q	336646**	GONZALEZ DE GOR CROOKE, M ROCIO	ECONOMISTA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
185	44580145-G	458014**	TORQUEMADA RAMOS, SANDRA	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
210	25669191-H	566919**	PANAGUA MADRID, RAQUEL	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
166	33396675-P	339667**	GONZALEZ DE LA ROSA, MARIA JOSE	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
132	25095650-A	509565**	GARCIA GREZ, MARIA JOSE	PSICOLOGO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
513	77474739-K	747473**	PEREZ GALVEZ, MARIA JOSE	PERIODISTA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
193	44202618-E	420261**	PEREZ LOZANO, FRANCISCO JOSE	INSPECTOR SANIDAD Y CONSUMO	LETRADO	Escala Administración Especial
238	3339703-T	339970**	PINEDA GARCIA, LETICIA	INSPECTOR SANIDAD Y CONSUMO	LETRADO	Escala Administración Especial
131	25047028-M	504702**	CALERO REINA, JOSE MARIA	ARQUITECTO TECNICO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
170	53680178-H	536801**	RODRIGUEZ TORRES, JUAN MATIAS	INGENIERO TECNICO TOPOGRAFO	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
164	3332937-L	339293**	MONTOSA GARCIA, ALEJANDRA	TECNICO ESPECIALISTA DELINEANTE	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
168	77471963-M	747196**	TRIVINO ALBA, INMACULADA CONC	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
228	74904447-W	749044**	MOYA VAZQUEZ, MARIA JOSE	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
184	75745233-N	754523**	MONCAYO RAMIREZ, M DEL CARMEN	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
137	52575790-K	257579**	LOPEZ GARCIA, MARIA CARMEN	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
155	33308045-C	339084**	DIAZ GONZALEZ, MARIA JOSE	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
75	25712177-V	571217**	AYALA ALVAREZ, REMEDIOS	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
222	25673452-R	567345**	BRAVO ETELVINA, CRISTINA DE POR	TRABAJADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
174	44584239-G	458423**	MOLINA AGUILAR, ANA BELEN	EDUCADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
220	33365375-B	336537**	LLORIENTE MARTIN, ESPERANZA MACA	EDUCADOR SOCIAL	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
142	24853592-E	485359**	DOMINGUEZ GUERRERO, ANTONIA	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
124	24890172-D	489017**	CUADRA QUINTANA, LOURDES	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
141	25077712-E	507711**	BONILLA RODRIGUEZ, JOSE ENRIQUE	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
4001	25042422-E	504422**	SANCHEZ RUIZ, MANUEL	OFICIAL BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
4006	33373727-Z	337372**	PEREZ DOMINGUEZ, JOSE CARLOS	OFICIAL BIBLIOTECA	Escala Administración Especial	Subescala Técnica
236	4459188-A	459188**	ROMAN LAGUNA, VICTOR	OFICIAL DE BRICOLAJE	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
115	25052565-A	505256**	CASAMAYOR SALADO, JOSE ANTONIO	OFICIAL DE BRICOLAJE	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
178	77468952-F	746895**	PEREZ MORENO, EDUARDO	OFICIAL PINTURAS	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
177	25046422-Z	504462**	GOMEZ MORENO, JOSE	OFICIAL PINTURAS	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
207	33365171-Z	336517**	PEREA RUIZ, JUAN LUIS	OFICIAL ELECTRICISTA	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
125	25048914-Q	504489**	GAITAN SEGURA, FRANCISCO J.	OFICIAL ELECTRICISTA	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
230	25104599-A	510455**	RUEDA MUÑOZ, CRISTOBAL	OFICIAL ALBAÑIL	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
123	24901232-Y	490123**	GONZALEZ CASTILLO, FRANCISCO	OFICIAL CONDUCTOR	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
194	74822353-H	482235**	GARCIA MALDONADO SANCHEZ, CARMEN	TECNICO MEDIO	Escala Administración General	Subescala de Gestión
50001	33371575-R	337157**	TORO MORENO, JOSE FRANCISCO	TECNICO MEDIO	Escala Administración General	Subescala de Gestión
180	44577521-W	457575**	RUIZ RAMOS, ENRIQUE	OPERARIO	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
40005	25668430-Q	566843**	GARRIDO BUSTAMANTE, DOMINGO ALBERTO	INSPECTOR	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales
136	25093138-T	509313**	GARRIDO BUSTAMANTE, IGNACIO	NOTIFICADOR	Escala Administración Especial	Subescala Servicios Especiales

La Comisión con 7 votos a favor (5 PP, 1 PMP, 1 C'S) y 6 abstenciones (3 PSOE, 1 IU, 1 Podemos, 1 VOX) dictamina favorable la propuesta presentada."

<http://plenosrincondelavictoria.videoacta.es:80?pleno=20211116&punto=2>





EXCMO.
AYUNTAMIENTO
DE
RINCÓN DE LA

El Pleno de la Corporación, por 12 votos a favor (8 PP, 2 PMP y 2 Cs) y 9 abstenciones (5 PSOE, 2 IU Andalucía, 1 Podemos y 1 Vox), aprueba el dictamen anteriormente trascrito.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Presidente, levantó la sesión siendo las 9:55, de todo lo cual doy fe.

EL ALCALDE

SECRETARIO GENERAL

(firmado electrónicamente)

