

Expediente nº: 37995/2022

Asunto: Bases Generales que han de regir la provisión de plazas por el sistema de Concurso Extraordinario y Excepcional de Estabilización, por Disposición Adicional Sexta - Octava de la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

EDICTO

**D. EDUARDO JORGE DOLÓN SÁNCHEZ,
ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA,**

HACE SABER: Que mediante Decreto de la Sra. Concejala Delegada de Personal de este Ayuntamiento nº 022-4505, de fecha 21 de julio de 2022, y en base a las competencias que le fueron delegadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 12 de julio de 2019, se aprobaron las Bases Generales que han de regir la provisión de plazas por el sistema de Concurso Extraordinario y Excepcional de Estabilización, por Disposición Adicional Sexta - Octava de la Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, transcribiéndose a continuación las bases íntegras:

“BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LA PROVISIÓN DE PLAZAS POR EL SISTEMA DE CONCURSO EXTRAORDINARIO Y EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN, POR DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA - OCTAVA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

PREÁMBULO

1 - La evolución de la situación de aquellos interinos denominados "de larga duración" por el Tribunal Constitucional, quienes ostentaban criterios diferenciadores y, por lo tanto, derechos que no necesariamente venían recogidos para ellos, más bien todo lo contrario, siendo estos derechos exclusivos de los funcionarios de carrera tales como la excedencia, ha desencadenado la necesidad de una herramienta legal que habilite y guie la aplicación de las políticas de reducción de la temporalidad en la administración pública. Es el legislador quien admite, asume y evita, desde este momento, todos los procesos ordinarios para determinados procesos y determinadas circunstancias.

2 - A esto se le suma el imparable avance por la vía judicial, de reconocimiento del fraude de ley y de su correspondiente sanción a la administración, en forma de fijeza para el abusado. No es intención del presente documento, realizar un relato



exhaustivo de la evolución y avances en esta materia, sino que lo que se pretende es fijar el contexto en el que van aconteciendo los hitos necesarios para llegar a la situación actual.

3 - Por lo tanto y en consecuencia, ve la luz la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, donde se pretende encontrar una solución legal ante la tasa de temporalidad de la administración, sin perder de vista la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, configurando una vía para la ocupación como funcionario de carrera mediante el sistema de concurso.

4 - El derecho de la Unión Europea no distingue entre trabajadores públicos o privados. Las directivas europeas referidas a la no discriminación son una vía inexplorada para resolver el conflicto de los trabajadores interinos, en todas estas Directivas viene definida el concepto de la «discriminación indirecta» como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a determinadas personas o de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. El análisis que algunos juristas hacen de estas normas europeas que están plenamente en vigor, concluyen con la existencia de un concepto de extraordinaria relevancia: Los Tratados no distinguen entre trabajadores y funcionarios, entre trabajadores privados y públicos. Por tanto, los derechos que se reconocen dentro de la UE, a los trabajadores en general, se reconocen por igual a todos. Esto incluye un subtipo de éstos que son los públicos que, por tanto, no pueden tener menos derechos en ningún caso que los privados. Podrían por su labor y condición tener más; pero no menos. Volviendo al concepto de discriminación, ya desde el primer momento, la redacción de los diversos tratados en Europa tiene bien presente la lucha contra la discriminación. Debemos entender que eso no es nada altruista. Para ellos, la inexistencia de discriminación garantiza un mercado sano. Así, desde el principio, la doctrina diferenció entre la discriminación directa y la indirecta. Por ejemplo, la Directiva sobre la igualdad racial establece que «existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable». El Tribunal Europeo de Derechos Humanos establece que no debe existir una «diferencia de trato entre personas que se hallen en situaciones análogas o notablemente similares», y ello «a partir de características identificables». El núcleo de la discriminación directa es la diferencia de trato sufrida por una persona. Por lo tanto, el primer elemento de la discriminación directa es la prueba del trato menos favorable, que puede resultar relativamente fácil de identificar, a diferencia de lo que ocurre en el caso de la discriminación indirecta, donde suelen requerirse datos estadísticos. Tenemos un ejemplo claro de discriminación directa en el momento en que para considerarse fijo un trabajador, solo ha de estar empleado con el mismo empresario durante tres años. Un interino puede estar 16 años en



precariedad y el procedimiento que prevee el estado Español es la oposición. La existencia de discriminación requiere, como el caso de los interinos, un trato menos favorable respecto a otra persona que se halle en situación similar. Pero la normativa contra la discriminación establece que las personas que se hallan en situaciones diferentes deben recibir un trato diferente, en la medida necesaria para que puedan disfrutar de oportunidades concretas del mismo modo que los demás. Por tanto, estos mismos «motivos protegidos» deben tenerse en cuenta al realizar determinadas prácticas o crear normas concretas. Esto es lo que se conoce como discriminación «indirecta». Todas las formas de discriminación indirecta están sujetas a la causa de justificación por justificación objetiva, con independencia de que la reclamación se realice al amparo del Comité Europeo de Derechos Humanos o de la legislación de la Unión Europea. En el caso de los procesos de fijeza, es recocado por la doctrina que es necesaria la existencia de un marco legal que regule, de forma excepcional y específicamente, dichos procesos para que sean ajustados a la Constitución Española del 78 y al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que no cabe duda la diferencia clara de situaciones entre quienes han sufrido un abuso de contratación y situación precaria, y quienes no la han sufrido.

5 - Dado su carácter excepcionalísimo, la propia ley 20/2021 habilita nuevos escenarios para configurar dichos procesos de estabilización, tal y como podemos ver en el siguiente texto: "De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de esta Ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local" además de permitir que sean las distintas administraciones públicas, dentro de sus correspondientes ámbitos, quienes configuren esos procesos, tal y como podemos ver en el siguiente texto: "Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.".-

6 - El legislador hace hincapié en un factor a tener en cuenta, para que este prime por encima del resto, sobre todo en aquellos interinos considerados de larga duración, en referencia al proceso de concurso, tal y como puede verse "Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio", por lo que claramente está proponiendo que se aplique un baremo para todos aquellos interinos de larga duración, sea cual sea la administración a la que pertenezcan.

7 - No obstante lo anterior, esto se combina con el Art. 2.4 "Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada



Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público." por lo que otro factor a tener en cuenta es, no solamente el tiempo desempeñando la labor pública, sino el cuerpo, escala, categoría o equivalente.

8 - Tal y como vemos en el preámbulo de la Ley 20/2021, el legislador destaca el siguiente texto "Por su parte, la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad" y "En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad: y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin. Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación". De esta exposición podemos entender, que la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por su excepcionalidad y por destacar, en el proceso selectivo, mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, que efectivamente los funcionarios interinos han ido acumulando a lo largo de los años una experiencia de gran valor para el interés general, sobre todo, en los puestos que han ido ocupando y con las funciones que han ido desempeñando. Además, la administración contratante, ha tenido funcionarios interinos ocupando puestos estructurales durante años, que han vertebrado la administración en todos sus ámbitos y ramas, siendo éstos parte fundamental de la estructura y funcionamiento de la administración. Sería, por lo tanto, correspondido con el interés general, acorde con los principios de eficiencia y buen gobierno, que cada funcionario interino estabilizase el puesto donde más experiencia ha adquirido.-

9 - Tal y como podemos ver en la sentencia del Tribunal Constitucional STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999, "si bien no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional para resolver una situación también



excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración. En particular, hemos entendido en esa misma Sentencia que estos sistemas no son contrarios al art. 23.2 de la Constitución si las normas que los establecen contemplan medidas de carácter transitorio y excepcional para resolver una situación singular y derivada de un proceso único e irrepetible" en referencia a un proceso selectivo por concurso de méritos regulado por ley, de forma única y excepcional, donde se puntuaba de forma distinta a los funcionarios interinos que estaban ocupando un puesto de trabajo al menos un año ininterrumpido seis veces más que los funcionarios de otra administración "la calificación de los méritos se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Tiempo de servicios prestados para la Administración de Castilla y León por personal que a la entrada en vigor de esta Ley se encuentre en activo y con más de un año ininterrumpido de antigüedad. La puntuación por este apartado no podrá exceder de un 40% de la puntuación máxima total del concurso a razón de 0,30 puntos por mes.

b) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública, en el territorio de la Comunidad de Castilla y León. La puntuación por este concepto no podrá exceder de un 15% de la puntuación máxima total del concurso a razón de 0,10 puntos por mes.

c) Tiempo de servicios prestados en otras Administraciones Públicas en el resto del territorio nacional. La puntuación por este apartado no podrá exceder de un 10% de la puntuación máxima total del concurso a razón de 0,05 puntos por mes.

El tiempo de servicios sólo se computará cuando las funciones desempeñadas sean equivalentes a las de la Escala a que se aspira acceder y se correspondan con titulación y, en su caso, especialidad idénticas a las exigidas por la Administración de Castilla y León". El Tribunal constitucional valida un sistema de selección basado en un concurso que, no solo puntúa de forma distinta en función de donde hayas prestado servicio, sino que dicho mérito está valorado en función de si el opositor se encuentra en activo y con más de un año ininterrumpido de antigüedad. Por lo tanto, de ahí se desprenden tres conceptos evaluables: Por un lado, la antigüedad como funcionario interino. En segundo lugar, la administración y puesto donde hayas prestado servicios. Y en tercer lugar, el hecho de que estés en activo y con una antigüedad mínima. Si bien, en el caso de la ley 20/2021, el tiempo mínimo para poder articular el proceso por concurso viene determinado por la fecha de antes del 1 de Enero de 2016, que a la salida de la ley suponía como mínimo 5 años, casualmente, el tiempo que dicta el Tribunal Constitucional para definir al interino de larga duración. Para concluir, en la citada sentencia recalca que "Ciertamente, el sistema de valoración de méritos cuestionado prima de manera muy notable los servicios prestados en la Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma frente a los que lo hayan sido en otras Administraciones o en otras partes del territorio nacional. La excepcionalidad de la solución adoptada es, por tanto, menor que en aquellos supuestos en los que sencillamente se excluye del proceso selectivo a quienes no tengan una previa relación de servicio con la Administración convocante" alegando que la administración podría haber configurado un proceso restringido excluyendo a quienes no hubieran



prestado servicios en la administración convocante, siendo dicha resolución incluso más restrictiva que el hecho de puntuar de forma distinta la antigüedad en función de la administración donde se haya prestado. La Sentencia concluye "En definitiva, la Administración sanitaria de Castilla y León ha contado hasta el momento con un personal interino cuya estabilización funcional podría haberle inclinado a la convocatoria de un concurso restringido. Sin embargo, ha querido conseguir esa estabilización con un sistema de selección en el que, aun primándose la condición de interino, no se hiciera imposible el acceso de profesionales que hubieran prestado servicios en otras Administraciones, por lo que se dan las condiciones que, según nuestra ya citada doctrina (especialmente, STC 185/1994), derivan del art 23.2 de la Constitución".-

10 - Como también queda reflejado en la STS2186/2019 del Tribunal Supremo, Sala de Contencioso 4, en respuesta al Recurso de Casación presentado, entre otras cuestiones, a las referidas al incumplimiento de del artículo 23 de la CE, por existir diferencia de puntuación del puesto convocado, según la procedencia de la experiencia justificada por el opositor; el juzgante, No aprecia, infracción del artículo 23 de la Constitución que afirma el segundo de los motivos de casación, ni tampoco que de la sentencia de esta Sala de 25 de abril de 2012 (casación 7091/2010) se siga que haya de apreciarse en las bases de la convocatoria una diferencia de tratamiento injustificada.

En efecto, no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación.

Reiterando, que no es arbitrario valorar de distinto modo la experiencia adquirida en Administraciones diferentes y añadir que tampoco hay precepto alguno que imponga tratar de igual modo los servicios prestados en los ayuntamientos y los prestados en la Administración autonómica, procediéndose a desestimar el recurso de casación, y Fallando que no da lugar al recurso presentado.

11 - Vemos que la disposición por la que se configura el concurso queda redactada de la siguiente manera: "Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración. Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en



cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma." por lo que se cumplen todos los preceptos que invoca la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, tales como que el proceso sea excepcional y por una única vez, y deja en manos de cada administración la negociación de las bases de los procesos selectivos. Debemos recordar que la realización de las bases es materia objeto de negociación colectiva por lo que, el hecho de que en una disposición adicional de una ley se recalque el hecho de que "estos procesos podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales" es una consecuencia de la excepcionalidad de dichos procedimientos, sobre todo, como solución a la alta tasa de temporalidad, y más concretamente, acerca de aquellas plazas ocupadas por interinos de más de cinco años de antigüedad. Sin duda alguna, el legislador da una solución en las tres vertientes del problema: por un lado, ahorran las cuantiosas indemnizaciones previstas y, en todo caso, dando por zanjado todos los procesos judiciales iniciados en los distintos ámbitos jurisdiccionales por aquellos que adquieran la condición de funcionarios de carrera. Por otro lado, reducen la temporalidad en la administración, y en tercer lugar, aplican , parcialmente, la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada al establecer un procedimiento por concurso de forma excepcional para solucionar una situación que, en aplicación de la nueva regulación, no debe volver a producirse, como es el hecho de tener miles de funcionarios interinos habiendo incumplido la Directiva 1999/70.-

12 La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local determina en su artículo 92 que aun cuando y con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario, debe observarse que "Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función". Por tal motivo, no podría valorarse los méritos de aquellos aspirantes que hubieran desarrollado labores en el ámbito privado que tuvieran relación con las labores desempeñadas en puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de autoridad, precisamente por no su carácter de exclusividad.

13 - Tal y como podemos ver en la exposición de motivos de la propia Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el legislador puso interés para acordar una herramienta legislativa que fuera solución ante aquellos empleos públicos que se encuentran en lo denominado "Fraude de Ley", es decir, aquellos que han sido prolongados en el tiempo, cuyos principios que sirvieron para fundamentar el nombramiento han desaparecido, por lo



que sus causas específicas de cese también lo han hecho, teniendo en este momento las mismas causas de cese que el resto de funcionarios de carrera. Esto ocurre así, por ejemplo, cuando la oferta de empleo público en la que está la plaza que ocupa el Funcionario Interino, caduca, no pudiendo ser convocada hasta que no vuelva a ser ofertada, excediendo de forma arbitraria y no justificada la relación laboral de la administración con el funcionario, incumpliendo la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada. En ese sentido y, recogiendo la doctrina del Tribunal Supremo por las Sentencias de 26/09/2018 (785/2017 y 1305/2017), y lo recogido en las leyes orgánicas de presupuestos generales del estado que han recogido procesos de consolidación o estabilización, el artículo 2 apartado 6 de la 20/2021 determina que "Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización" por lo que, la realización de procedimientos selectivos que, en consecuencia, puedan suponer que el funcionario que esté en fraude de ley, o aquellos que pudieran estarlo en base a la doctrina del supremo y, en relación con la Directiva 1999/70 CE hayan prolongado injustificada y arbitrariamente sus contratos temporales ocupando plazas estructurales, tengan un resultado incierto o puedan conllevar aparejado un cese a dicho funcionario, debería suponer la inclusión de dicha indemnización en la correspondiente oferta de empleo público que oferta dichas plazas. Dado que esa indemnización no ofrece duda, no incluir una dotación presupuestaria en la oferta de empleo público que sirva para cumplir con las obligaciones de la administración por el abuso al empleado temporal supondría un perjuicio no justificado tanto al empleado publico como al ciudadano, ya que el empleado público tendría que realizar un gasto en procedimientos judiciales para reclamar lo que por ley ahora le pertenece. Además, el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021 determina que "De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal". Sin duda alguna, la solución que se plantea en base a estos dos preceptos solo es una: que el Funcionario en fraude de ley ocupe, no cualquier plaza, exactamente su plaza. Es la única solución que, tanto legalmente como judicialmente, se ajusta tanto a las sentencia del Tribunal Supremo, a las diferentes Leyes de presupuestos Generales del Estado, como a la propia Ley 20/2021.

14 - Ahondando en la fundamentación del apartado anterior tenemos lo expuesto en la Sentencia del TJUE de 19 de Marzo de 2020, en su párrafo 100 donde se expone que "A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, este hecho no exime a los Estados



miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 68 de sus conclusiones, tales procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.". Es decir, de tal sentencia se puede desprender dos puntos: Que aun cuando los empleados públicos objeto de un abuso puedan participar en estos procesos de estabilización, consolidación y procesos selectivos, en general, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad y que. para que estos procesos selectivos puedan concebirse como una medida sancionadora y compensatoria del abuso. tienen que ser procesos restringidos. en lo que solamente puedan participar los empleados públicos objeto de un abuso. sin que los procesos selectivos ordinarios puedan ser concebidos como una sanción, porque además de que su resultado es incierto. están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas del abuso. Sin duda, el procedimiento excepcional para proveer por concurso las plazas en fraude de ley, es decir, aquellas que sin causa justificada han estado cubiertas más allá de lo que la ley permite, provocando un abuso a los empleados públicos que las ocupan y, por lo tanto, teniendo que configurar una sanción suficiente ante tal abuso, es una solución a medias que el legislador inicia, pero que deben acabar las distintas administraciones. cada una en su correspondiente ámbito, tal y como indica la disposición sexta de la Ley 20/2021 "Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.". El legislador, por lo tanto, mediante la Ley 20/2021 habilita el marco legal para que se produzca una solución acorde con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que respete, en todo caso, los preceptos incluidos en la Directiva 1999/70 CE, dejando que sean las distintas administraciones públicas las que reglamenten mediante las correspondientes bases dichos procedimientos. que en todo caso, no pueden tener un resultado incierto para el funcionario en abuso.-

La disposición sexta de la ley 20/2021 de estabilización regula de tal manera que:

"Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

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

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación



en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

Disposición adicional novena. Actuaciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma."

15 - El principio de Jerarquía normativa determina tres niveles, fundamentalmente, creando dependencias entre ellos, siendo esta relación jerárquica, no pudiendo ninguna norma de rango inferior contradecir la de rango superior. Esos tres niveles son: la Constitución, las Leyes, y los reglamentos. Esta distinción se deja muchos matices, pero sirve como ilustración a efectos de lo que nos ocupa, puesto que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público tiene rango de Ley (estatal) ordinaria, y por lo tanto, ningún reglamento puede ir en contra de dicha ley. Esta apreciación a nivel formal, también lo es a nivel material, puesto lo que esta ley regula es único y excepcional: un proceso por concurso (entre otras circunstancias) del que no existen precedentes a nivel nacional, y del que el resto del ordenamiento jurídico no está configurado para desarrollarlo por su peculiaridad. Es decir, cuando hablamos de los procesos de Concurso para adquirir la condición de funcionario de Carrera, se debe expresar un contexto y una motivación de porqué se ha llegado a ese motivo, y porqué se adopta dicha resolución. Esta vía excepcional, en este caso, pasa el testigo al resto de administraciones para que configuren las bases para dicho proceso, tal y como hemos expresado con anterioridad. Por lo tanto, un límite para los procesos por concurso podría ser las normas con rango de ley que fijen los requisitos de acceso a los distintos cuerpos, escalas y categorías. Esto es así, porque el resto de normativa reglamentaria, toda ella con anterioridad a la Ley 20/2021, no se configuró para ser aplicada al concurso de méritos por la vía excepcional y, sobre todo, por una única vez. Además, en muchas situaciones, no existe capacidad de negociación, debiendo aplicar los baremos que así se han reglamentado, las pruebas, incluso el orden de las pruebas. En muchos procesos selectivos ordinarios, todos estos parámetros son



prefijados y estancos, no permitiendo el margen de negociación. Esto tiene sentido en procedimientos por turno libre (ordinarios), movilidades, promociones internas e interadministrativas. Todos estos procesos, recurrentes en el tiempo, donde se respeta los principios reconocidos por la legislación vigente - en general - y por la legislación específica. Estos reglamentos no deben ser aplicados obligatoriamente, sino dentro de lo que la ley marca como que las bases serán negociadas por las administraciones en sus respectivos ámbitos. Parece obvio que la autoridad administrativa, cuando desarrollaba dichos reglamentos, no lo hacía valorando el proceso por concurso de la Ley 20/2021. Cabe esperar una reacción por parte del poder legislativo autonómico o nacional, pero por lo manifestado por las autoridades, esa legislación no va a producirse, dejando en manos de las administraciones la negociación y configuración de las bases de dichos procedimientos por concurso. En nuestro caso, debería ser el Consell quien, mediante una ley autonómica, pusiera las líneas rojas a partir de las cuales se pudiera negociar las bases, pero por la naturaleza de la propia ley 20/2021, esas líneas rojas nunca podrían suponer una situación estanca, puesto que la Ley 20/2021 especifica que las bases podrán ser negociadas en ámbito Local. Entendemos, por lo tanto, que son las distintas leyes que regulan el acceso a los cuerpos, escalas y categorías, donde podremos observar los requisitos para el acceso a dichos cuerpos, escalas y categorías. dejando en manos de la negociación colectiva el proceso entero del concurso. es decir. la baremación de los puntos, donde como ya hemos visto, mayoritariamente debería puntuarse la antigüedad en el puesto convocado. La condición de funcionario de carrera, según la Ley 20/2021 se adquiere superando el concurso. Además, la negociación colectiva supone favorecer que las distintas secciones sindicales vean reflejadas sus pretensiones para obtener los mejores escenarios posible para los funcionarios de dicha administración. Esto, no solo implica la baremación de la antigüedad, sino la evaluación de aquellos factores que priman por encima del resto, como son la dedicación, el compromiso, el rendimiento y la productividad de dichos empleados públicos, estando ésta por encima de quienes nunca han prestado servicio en dicha administración. Todos estos empleados públicos, interinos de larga duración, son un activo de la administración. Todos son activos donde se ha invertido tiempo para formarlos, recursos para dotarlos, y quienes han adquirido las pericias necesarias para desarrollar su trabajo en la administración convocante, bajo los principios de eficiencia y eficacia. En muchas ocasiones, estos empleados públicos han dejado de lado su carrera como opositores, dedicándose plenamente a su labor para con el ciudadano, no pudiendo desarrollar su formación laboral fuera de la administración, y tampoco pudiendo adquirir experiencia laboral lejos de sus puestos de trabajo. Es un posicionamiento de las secciones sindicales el reconocimiento a esta labor, no solo como empleados públicos, sino como activos del ayuntamiento a los que se ha invertido grandes cantidades de recursos, siendo preferencia para las secciones sindicales que estos empleados públicos permanezcan en sus cuerpos, escalas, categorías y puestos de trabajo.-

16 - Por todo ello, dentro del ámbito de la negociación colectiva y del proceso extraordinario de concurso, se configuran las siguientes bases genéricas de obligado cumplimiento para todos los procesos selectivos consistentes en la disposición adicional sexta - concurso de méritos - de la ley 20/2021 de 28 de diciembre, de



medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que tendrán preferencia por su excepcionalidad. No tratándose por tanto de un sistema ordinario de provisión de puestos, con puestos de trabajo sin titular de naturaleza funcional que deberían proveerse mediante concurso ordinario, específico o libre designación como establece la Ley 4/2021 de 16 de abril de la Función Pública Valenciana, estando a lo dispuesto en el artículo. 36 de la Ley 4/1983 de 23 de noviembre, como municipio de predominio lingüístico castellano parlante.

17 - Tal y como se ha expuesto en apartados precedentes, la Ley 20/2021 pretende afrontar la problemática de aquellas situaciones prolongadas, de prestación de servicio como funcionario interino, regulando de forma excepcional y extraordinaria, un procedimiento que recoge también dichas situaciones, como es el hecho de que un funcionario interino lo sea por 10, 15 o 20 años. Estas situaciones anómalas no vienen establecidas en la normativa, puesto que el legislador nunca pudo preverlas, y por lo tanto, no se regularon. Este es el prisma a partir del que se debe observar y configurar los procedimientos extraordinarios de estabilización de empleo habilitados por la ley 20/2021. En algunos oficios, destinos o escalas, es posible que exista regulación específica para la adquisición de la condición de funcionario de carrera, así como requisitos específicos para poder desempeñar la función propia del puesto que se pretende ocupar. Esto es así sobre todo pensando en oposiciones de turno libre donde un opositor debe demostrar sus aptitudes y capacidades para desempeñar la función a la que pretende optar. Es evidente que quien lleva prestando servicio durante años, en un puesto de un cuerpo, escala y categoría, que en su día superó las pruebas establecidas legalmente, demuestra cada día sus aptitudes y capacidades en dicho puesto. De igual modo, es evidente que resulta erróneo colocar al mismo nivel, aquel que ha estado prestando servicio en un puesto de un cuerpo, escala y categoría durante años, que aquel que no, sobre todo en el contexto de la ley 20/2021.-

Es por ello que, todos los requisitos para adquirir la condición de funcionario de carrera en aquellos cuerpos, escalas y categorías que tengan pruebas tales como reconocimientos médicos y aptitudes físicas, psicológicas o psicotécnicas, deben ser declaradas exentos en aquellos opositores que demuestren estar efectivamente prestando servicio activo en dichos Cuerpos, escalas y categorías.

PRIMERA. NORMAS GENERALES.

I. El objeto de las presentes bases generales, como se expone en su preámbulo que forma parte de las mismas, es regular los aspectos comunes a los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Torrevieja para la selección de personal, mediante procedimiento extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, dentro del marco general de ejecución de las plazas estructurales, para personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/21 del 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.



2. Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el SISTEMA DE CONCURSO, conforme la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021, aquellas plazas de carácter estructural dotadas presupuestariamente que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de esta ley, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez y con carácter excepcional, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

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

4. En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.

5. Las especificidades de cada proceso selectivo serán objeto de regulación en las Bases Específicas que se aprobarán por el órgano competente para regir cada convocatoria.

6. Las presentes Bases Generales y las Bases Específicas se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, Diario oficial de la Generalitat Valenciana, y un extracto de las bases específicas se publicarán mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado y en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana, en su caso. Las sucesivas publicaciones se efectuarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Torrevieja y en el portal web municipal <https://torrevieja.es/es/sedes-electronicas>.

7. Que en cuanto al fondo del asunto, resulta aplicable entre otra normativa, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, 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, Ley 30/1984, de 1 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 4/2021 de 16 de abril de la Función Pública Valenciana, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la



Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el Reglamento regulador del uso y medios electrónicos para determinados colectivos, así como las presentes bases.

También son de aplicación el derecho de la Unión Europea emanado del Tratado de Constitución, sus directivas, como la Directiva 1999/70/CE dl Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo marco de las CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y las sentencias relacionadas con en esta materia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Así, también resulta aplicable lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y sentencias del Tribunal Constitucional que, en diversas resoluciones, ha considerado legítima no sólo la mayor valoración de la experiencia adquirida en la Administración convocante (STC 12/1999), u otras como la STS 878/2019 de 24 de junio, o STS2186/2019 del Tribunal Supremo, Sala de Contencioso 4, en respuesta al Recurso de Casación presentado, entre otras cuestiones, a las referidas al no cumplimiento del artículo 23 de la CE.

SEGUNDA. - REQUISITOS.

I. Para tomar parte en las pruebas selectivas se deberán reunir los requisitos siguientes, además de aquellos otros que se señalen en las Bases Específicas correspondientes a cada convocatoria concreta:

- Tener la nacionalidad española, excepto los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea para todos aquellos puestos que no supongan directa o indirectamente participación en el ejercicio de poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas. También se aplicará este criterio, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes. También se aplicará este criterio a las personas que se les apliquen Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. En todo caso, los aspirantes deberán acreditar el dominio hablado y



escrito del castellano como lengua oficial de España.

- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

- Poseer la titulación exigida.

- Además, para las plazas que impliquen contacto con menores: No haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos.

Los aspirantes deberán encontrarse en posesión de todos los requisitos exigidos en el momento de finalización del plazo de admisión de solicitudes, manteniéndolos hasta su toma de posesión como funcionarios de carrera.

En caso de constar como trabajador de alguna administración diferente al Ayuntamiento de Torre Vieja, deberá aportar certificado de dicha administración, que contendrá la información requerida en la Base Tercera, para la acreditación de los servicios prestados.

TERCERA.- SOLICITUDES.

I. Las solicitudes para tomar parte en las convocatorias, en las que los aspirantes deberán manifestar expresamente que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas (referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes) y que conocen y aceptan las bases de selección, se dirigirán a la Alcaldía - Presidencia de la Corporación, y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Torre Vieja (presencial o electrónicamente).

Los aspirantes deberán acompañar a su solicitud, los documentos siguientes:

1.1. Original o copia compulsada del documento nacional de identidad o pasaporte.

1.2. Original o copia compulsada de la titulación académica oficial requerida en la convocatoria. Equivaldrá al título un certificado acreditativo de reunir los requisitos para la expedición del mismo, emitido por el organismo público competente, así como el justificante de liquidación del pago de las tasas académicas por su expedición.



1.3. Los aspirantes deberán aportar junto a la solicitud fotocopia de los documentos acreditativos de los méritos alegados ajustando su contenido a lo requerido en el apartado denominado sistema de selección. Será necesaria la compulsa de los documentos que se presenten fotocopiados, sin perjuicio de que, en cualquier momento, la Comisión Técnica de Valoración o los órganos competentes del Ayuntamiento de Torreveja puedan requerir a los aspirantes que acrediten la veracidad de las circunstancias y documentos aportados y que hayan sido objeto de valoración.

La documentación o antecedentes del opositor, que obren en la administración convocante, no deberán ser aportados por los aspirantes, debiendo la misma comprobarlos de forma interna, emitiendo el correspondiente certificado de los mismos, dando cuenta del documento al interesado.

La fecha límite para la alegación de los méritos y la presentación de los documentos relativos a los mismos será la de la finalización del plazo de presentación de solicitudes. En ningún caso se valorarán méritos no acreditados documentalmente en plazo.

2. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles (20 días), contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio de las respectivas convocatorias en el Boletín Oficial del Estado o en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana, según corresponda.

3. Las solicitudes también podrán presentarse en la forma que determina el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo, en este caso, remitir al Ayuntamiento, el mismo día de la presentación de la instancia una copia de ésta a través del correo electrónico o al fax que se especifique en las bases particulares a los efectos de conocer esta Administración su presentación.

4. A efectos del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, los datos personales aportados serán incorporados en las correspondientes actividades de tratamiento que lleva a cabo el Ayuntamiento de Torreveja, con fines de realizar el desarrollo del proceso selectivo. Su cumplimentación será obligatoria para la admisión a las pruebas selectivas.

CUARTA.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

1.- Para ser admitido /a al proceso bastará con que los/as aspirantes manifiesten en sus solicitudes que reúnen todos y cada uno de los requisitos referidos a la fecha de



finalización del plazo de presentación de solicitudes adjuntando la documentación requerida. El cumplimiento de estos requisitos será acreditado mediante la presentación de los documentos correspondientes al finalizar el proceso.

2.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Junta de Gobierno Local o quien ostente delegación que le atribuya tal capacidad, aprobará mediante acuerdo en el plazo máximo de cuatro meses, la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión, concediendo un plazo de diez días hábiles para subsanación de errores y reclamaciones en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La lista se publicará en el "Boletín Oficial de la Provincia de Alicante", en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Torrevieja y en la página web municipal, en el apartado de empleo público.

Expirado el plazo de subsanación de defectos, el órgano resolverá las reclamaciones formuladas y aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, publicándose en la forma prevista en el párrafo precedente. Dicha publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos y en ella se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de iniciarse la valoración de méritos.

Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanaran la exclusión o no alegaran contra la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

Los errores en la consignación de los datos personales se rectificarán, de oficio o a instancia del interesado, en cualquier momento del proceso selectivo.

La lista provisional quedará elevada a definitiva automáticamente, si no se presentasen reclamaciones en el citado plazo.

Contra el acuerdo aprobando la lista definitiva de admitidos y excluidos, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, ante el mismo órgano que la ha dictado, o bien directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, ante el órgano competente del orden jurisdiccional contencioso administrativo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La publicación de todas las actuaciones posteriores de la Comisión Técnica de Valoración se harán mediante publicación en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento



y en la página web municipal.

QUINTA.- COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN.

El Alcalde designará a la Comisión Técnica de Valoración entre personal funcionario de carrera que tenga una clasificación profesional igual o superior a la requerida para el puesto de trabajo convocado, debiendo tener, al menos la mitad más una, una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos del puesto convocado.

Las personas miembros de la Comisión Técnica de Valoración serán cinco, con sus respectivas suplentes, atendiendo a criterios de paridad. Entre los cinco miembros se designará un Presidente y un Secretario y tendrán todos ellos voz y voto.

Tendrá como misión comprobar y evaluar los méritos del personal concursante con arreglo a las bases de la convocatoria y demás normativa aplicable y, para el mejor cumplimiento de su misión, las comisiones de valoración podrán solicitar y obtener el asesoramiento de especialistas cuando lo estimen necesario o conveniente, quienes se limitarán a prestar su colaboración en el ámbito de sus respectivas especialidades. La administración facilitará las tareas de la comisión, proporcionándoles todo el apoyo administrativo que precisen para la resolución del concurso.

Las comisiones de valoración tendrán la consideración de órganos colegiados de la administración y, como tales, estarán sometidos a las normas contenidas en la normativa de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las administraciones públicas que resulte de aplicación. Las causas generales de abstención y recusación contenidas en la mencionada ley, serán de aplicación tanto a los miembros como a las personas asesoras de la comisión.

Las comisiones de valoración levantarán acta de todas sus sesiones, en las que constará de forma clara y detallada los criterios de valoración de méritos, así como de deliberación de los asuntos de su competencia, y en las que se expondrá con claridad suficiente la motivación de sus decisiones.

Las resoluciones de las comisiones de valoración vinculan a las mismas y a la administración que solo podrá revisarlas por los medios y procedimientos previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Todo ello de conformidad con en La Ley de la Función Pública Valenciana, así como lo dispuesto en los artículos 28 al 31 del DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, al ser de aplicación a las Entidades Locales, así como lo establecido en el TREBEP para los Órganos de selección.



SEXTA.- COMIENZO Y DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO.

El proceso selectivo dará comienzo una vez transcurrido al menos un mes desde la publicación del anuncio de la respectiva convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, según corresponda.

Antes de que hayan transcurrido cuatro meses de la publicación de listas definitivas de admitidos y excluidos, se publicarán listas con la puntuación provisional de méritos obtenidos, concediendo un plazo de diez días hábiles para subsanación de errores y reclamaciones en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Una vez publicada la lista definitiva de méritos, se procederá al nombramiento por la autoridad competente de la entidad, como funcionario de carrera a todos los que hayan alcanzado la puntuación máxima necesaria para cubrir las plazas ofertadas en el proceso selectivo.

SÉPTIMA. EXENCIONES.

En supuestos en los que para adquirir la condición de funcionario de carrera en determinados cuerpos, escalas y categorías, sea preceptivo o se acuerde en bases específicas la realización de pruebas de aptitud psicotécnica, psicológica, entrevistas personales o pruebas análogas, así como reconocimientos médicos para evaluar exclusiones médicas o requisitos médicos y pruebas físicas, los aspirantes opositores estarán exentos de realizar dichas pruebas, contándoles como superadas, siempre que reúnan el siguiente requisito:

- El opositor aspirante ostente la condición de funcionario interino perteneciente al cuerpo, escala y categoría objeto de la convocatoria a la que se presenta, con una antigüedad mínima de 10 años. En este caso, dicho aspirante deberá aportar, en periodo de instancia, un certificado de la administración a la que pertenezca. Para aquellos aspirantes que pertenezcan al ayuntamiento de Torre Vieja, será suficiente la realización de una instancia general solicitando aportar al expediente del opositor un certificado de servicios prestados.

OCTAVA.- SISTEMA DE SELECCIÓN.

El sistema selectivo será, el concurso extraordinario de méritos y se desarrollará con arreglo a la valoración de méritos acreditados en la forma prevista con el baremo establecido.

No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para personal eventual, de servicios sujetos a la legislación de contratos del sector público, en régimen de colaboración social, los períodos de prácticas formativas ni de las becas de colaboración o de formación, sin perjuicio de que en función del contenido de las mismas se hayan podido valorar como mérito académico (cursos de formación).



Así mismo tampoco se computará como experiencia en el ámbito de las Administraciones Públicas la adquirida al servicio de empresas que prestan servicios externalizados por dichas Administraciones.

El baremo de méritos calificara, además de la experiencia adquirida en puestos de la propia Administración convocante, acogándose el criterio señalado por nuestro Tribunal Constitucional que, en diversas resoluciones, ha considerado legítima no sólo la mayor valoración de la experiencia adquirida en la Administración convocante (STC 12/1999), u otras como la STS 878/2019 de 24 de junio, avalando incluso la valoración de este mérito sin tomar en consideración la adquirida en otras Administraciones (STC 67/1989), no estando esta última consideración más restrictiva, desarrollada en las presentes bases.

En todos los procesos desarrollados al amparo de las presentes bases generales, consistirán en un concurso de méritos, extraordinario y único, según la disposición sexta de la ley 20/2021, no reglamentada hasta la fecha por ningún Real Decreto Ley que establezca algún marco de criterios vinculante, y por tanto se les aplicarán los siguientes baremos y criterios:

1.1- Experiencia: Este apartado se valorará de la siguiente manera, siendo la puntuación máxima 70 puntos:

1.1.1. Por cada mes trabajado como funcionario interino o personal laboral temporal en la administración convocante, en la plaza o puesto convocado, con igual escala, grupo y nivel de destino, según la relación funcional que requiera la plaza o puesto convocado, se valorará a razón de 0,45 puntos por mes trabajado.

1.1.2. Por cada mes trabajado como funcionario interino o personal laboral temporal en la administración convocante, en distinta plaza o puesto, que el puesto convocado, y en todo caso, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, se valorará a razón de 0,20 puntos por mes trabajado.

1.1.3. Por cada mes trabajado como funcionario interino o personal laboral temporal en la administración convocante, pero en distinta plaza o puesto que el convocado, y en todo caso, en distinto cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, se valorará a razón de 0,10 puntos por mes trabajado.

1.1.4. Por cada mes trabajado como funcionario interino o personal laboral temporal en administración distinta a la convocante, en la plaza o puesto convocado, y en todo caso, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, se valorará a razón de 0,10 puntos por mes trabajado.

1.1.5. Por cada mes trabajado en el sector público, pero en distinta plaza o puesto que el convocado, y en todo caso, en distinto cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, se valorará a razón de 0,03 puntos por mes trabajado.

Para acreditar los meses trabajados en las administraciones públicas, los opositores



en plazo de instancia deberán aportar un certificado de servicios prestados en dicha administración en la que deberán figurar al menos: la Administración Pública, el vínculo o régimen jurídico, la denominación de la plaza/puesto, cuerpo, escala, grupo, y nivel, así como la fecha de inicio y fecha de finalización.

Los opositores que hayan prestado servicios en el ayuntamiento de Torrevieja, están exentos de presentar este documento. En tal caso, se incluirá una solicitud en plazo de presentación de instancias, solicitando al Ayuntamiento de Torrevieja para que se adjunte de oficio los servicios prestados que el solicitante inquiera ajustándose a los meritos valorables de las bases, al expediente del opositor y cuenten como méritos, facilitando simultáneamente copia de los mismos al solicitante.

En caso de no acreditar mediante las correspondientes certificaciones públicas dichos méritos no serán valorados en la fase de concurso.

La acreditación de los méritos por tiempo de servicios prestados se efectuará mediante certificación de la Administración Pública correspondiente en la que deberán figurar al menos: la Administración Pública, el vínculo o régimen jurídico, la denominación de la plaza/puesto, cuerpo, escala, grupo, y nivel, así como la fecha de inicio y fecha de finalización. En caso de no acreditar mediante las correspondientes certificaciones públicas dichos méritos no serán valorados en la fase de concurso. La acreditación de las titulaciones será mediante documento original o compulsado del título que se acredite.-----.

La acreditación de los cursos de formación será mediante documento original o compulsado del título, diploma o certificado que lo acredite, emitido por la entidad emisora de la formación.

1.2. - Méritos agregados: Se valorarán de la siguiente manera, con una puntuación máxima de 30 puntos:

1.2.1 Por permanencia, en reconocimiento de la dedicación, compromiso y desempeño, de forma ininterrumpida como funcionario interino o personal laboral temporal y, como, mínimo, desde el 1 de enero de 2016 hasta la fecha de presentación de instancias de su convocatoria, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, en la administración convocante, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 10 puntos.

1.2.2 Por encontrarse en situación administrativa de excedencia o en alguna situación de similares características recogida en la legislación vigente (siempre que haya sido por periodo inferior a tres meses), y haber permanecido, de forma ininterrumpida como funcionario interino o personal laboral temporal y, como mínimo, desde el 1 de enero de 2016, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, en la administración convocante, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 7 puntos.



1.2.3 Por permanencia, en reconocimiento de la dedicación, compromiso y desempeño, de forma ininterrumpida como funcionario interino o personal laboral y, como mínimo, desde el 1 de enero de 2016, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino en administración distinta del Ayuntamiento de Torrevieja, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 3 puntos.

1.2.4 Por permanencia, en reconocimiento de la dedicación, compromiso y desempeño, de forma ininterrumpida como funcionario interino o personal laboral y, como mínimo, desde el 1 de enero de 2016, en distinto cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, en administración distinta del Ayuntamiento de Torrevieja, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 3,5 puntos.

1.2.5 La permanencia de forma temporal en la administración, en reconocimiento de la dedicación, compromiso y desempeño, que no se ajusten a los apartados anteriores, y siempre que no sea para cubrir una plaza de un cuerpo, escala y categoría que ejerza funciones propias que impliquen el ejercicio de autoridad, se valorarán por cada mes reconocido de antigüedad por la propia administración convocante en distinta administración a la convocante, se valorará a razón de 0,10 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 5 puntos.

1.2.6 Por estar en posesión de titulación académica superior a la exigida por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, según el caso de que se trate para el ingreso en la plaza o puesto que se concurse, 2,5 puntos.

1.2.7 Cursos relacionados con las funciones a desarrollar o de carácter transversal con la plaza o puesto convocado: 0,20 puntos por cada hora de curso de menos de 20 horas. Hasta un máximo de 12 puntos.

1.2.8 Cursos relacionados con funciones a desarrollar o de carácter transversal con la plaza o el puesto convocado: 0,30 puntos por cada hora curso de 20 horas o superior. Hasta un máximo de 12 puntos.

1.2.9 Títulos propios universitarios, relacionados con la plaza o puesto convocado, con carga lectiva mínima de 1.500 horas: 2 puntos. Hasta un máximo de 2 puntos.

1.2.10 Titulaciones oficiales de lenguas cooficiales de España o idiomas de uso en la Unión Europea, niveles A1, A2, B1, B2, C1, C2 con la siguiente valoración, hasta un máximo de 2 puntos:

Nivel C2: 2 puntos

Nivel C1: 1,75 puntos

Nivel B2: 1, 50 puntos

Nivel B1: 1,25 puntos

Nivel A2: 0,50 puntos

Nivel A1: 0,25 puntos

1.2.11 Por haber superado un proceso selectivo temporal y obtenido nombramiento como funcionario interino o personal laboral en plaza correspondiente al cuerpo, clase y categoría que corresponda: 20 puntos. Hasta un máximo de 20 puntos.



No computaran los cursos de formación que no sean acreditados por entidades de formación. Si computaran los cursos de formación acreditados por entidades públicas (IVAP, Servef, Diputaciones provinciales, FEMP, FVMP, INVASSAT, Servicios de Prevención, u otras entidades homologadas por el MAP o INAP), Administración convocante tanto en lo referido a su impartición o gestión, federaciones deportivas, universidades, entidades propias de formación según el cuerpo, o por organizaciones sindicales, colegios profesionales, y todos los que estén debidamente homologados.

NOVENA.- SISTEMA DE CALIFICACIÓN.

La puntuación global obtenida en la fase concurso, será la suma de la obtenida del total del apartado de experiencia (70 puntos) y de los meritas agregados (30 puntos), pudiéndose obtener una puntuación máxima de 100 puntos.

En caso de empate entre los concursantes, se establece el siguiente criterio de desempate:

En caso de darse la circunstancia de opositores que obtengan la misma puntuación al final de la fase de Concurso de méritos, es decir, en caso de empates en puntuaciones, tendrán preferencia quienes hayan obtenido mayor puntuación en el apartado de experiencia, subapartado 1.1.1. En el supuesto de empate en este apartado, tendrán preferencia quienes hayan obtenido más puntuación en el apartado méritos agregados, subapartado 1.2.1, si persistiera la igualdad, el orden del subapartado que se tendrá en cuenta es el 1.2.11. Si persistiera esta igualdad en la puntuación, tendrán preferencia quienes hayan obtenido mayor puntuación en el apartado de experiencia, subapartado 1.1.1, sin tener en cuenta su limitación máxima.

El número de personas aprobadas que propondrá la Comisión Técnica de Valoración respectiva, nunca podrá ser superior al número de plazas objeto de cada una de las convocatorias.

Se constituirá de forma inmediata una bolsa de empleo temporal de funcionarios o personal laboral con los aspirantes que no hayan obtenido plaza, respetando el orden de puntuación total obtenido, para cubrir los puestos de trabajos incluidas en cada una de las convocatorias. Asimismo, las personas incluidas en dichas bolsas podrán ser nombradas en plazas distintas a las convocadas, en aquellos puestos o plazas para los que no exista ninguna bolsa constituida.

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



DÉCIMA.- NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS/AS.

1.- Realizada la calificación definitiva de los aspirantes en los procesos selectivos, las Comisiones Técnicas de Valoración las harán públicas y propondrán al órgano competente para su nombramiento a los aspirantes que hayan obtenido las mayores puntuaciones, sin que pueda hacerse propuesta a favor de más aspirantes que el número de plazas convocadas.

2.- En su caso, los aspirantes que habiendo aprobado todos los ejercicios no hayan sido seleccionados, se incluirán en una relación complementaria, por orden de puntuación alcanzada, y figurarán en propuesta complementaria de la Comisión Técnica de Valoración para ser nombrados en el caso de que alguno de los seleccionados renunciase o no llegase a tornar posesión en la plaza por causas que le sean imputables. Dicha relación se hará pública, de modo simultáneo a la Resolución a la que se refiere en apartado anterior. La inclusión en esta relación complementaria no otorgará derecho alguno, ni expectativa de nombramiento, ni percepción de remuneraciones, ni inclusión en la lista de espera.

I

3.- Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración convocante, en el plazo de 10 días naturales desde que se haga pública la lista de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria. Caso de no hacerlo así, y salvo supuestos de fuerza mayor, los aspirantes no podrán ser nombrados y quedarán anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran podido incurrir, por falsedad, en su caso. Los que tuvieran la condición de personal temporal del Ayuntamiento de Torreveija estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados en la obtención de su anterior nombramiento, debiendo comunicarlo al departamento correspondiente en el plazo para presentación de documentación.

4.- Aportados los documentos se procederá al nombramiento de los aspirantes por el órgano competente. Dicho nombramiento deberá ser publicado en los boletines oficiales correspondientes.

5.- En el plazo de un mes como máximo desde el nombramiento, se procederá a la toma de posesión.

UNDÉCIMA.- INCIDENCIAS.

Las Comisiones Técnicas de Valoración estarán facultadas para resolver las dudas que se presenten y adoptar los acuerdos necesarios en todo lo no previsto en las presentes Bases Genéricas así como en las Específicas de cada convocatoria, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.



DUODÉCIMA.- RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES.

Quien resulte seleccionado en las diferentes convocatorias quedará sometido desde el momento de su toma de posesión al régimen de incompatibilidades que establece la legislación vigente, dado por la Ley 53/84, de 26 de diciembre, y normas de desarrollo.

DUODÉCIMA. RECURSOS.

Las convocatorias y sus Bases, y cuantos actos administrativos se deriven de éstas y de la actuación de las Comisiones Técnicas de Valoración, podrán ser impugnados por los/as interesados/as en los casos y en la forma prevista en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que se especificarán en las bases específicas.

Contra las presentes bases, que pone fin a la vía administrativa, los/as interesados/as pueden interponer alternativamente:

A) Recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de estas bases en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante ante la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento de Torre Vieja, de conformidad con los artículos 123 y 124 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

B) Recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Elche, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de estas bases en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que los/as interesados/as puedan interponer cualquier otro recurso que estimen más conveniente a su derecho.

Lo que se publica íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Torre Vieja y en el Tablón de Edictos de la Corporación, para general conocimiento de los interesados.

(DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE)

