Asunto: Informe sobre concatenación de contratos laborales en el marco de programas de activación para el empleo en las entidades locales..
Solicitante: **Ilmo. Ayuntamiento de XXXXX**
Expte.: 234/2025-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- El Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de XXXX remite escrito por el que expone que se ha planteado en dicha entidad la duda acerca de los límites al encadenamiento de contratos que puedan afectar a las Administraciones Públicas en el marco de los programas de activación para el empleo, concretamente en relación con los contratos dirigidos a la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, identificados con los códigos 405 y 505, indicando al respecto una situación específica de un trabajador municipal en concreto con indicación de las fechas y duración de un total de ocho contratos con el código 405.

En orden a ello, se solicita informe de este Servicio Jurídico sobre los límites legales o reglamentarios aplicables al encadenamiento de este tipo de contratos, así como sobre las posibles consecuencias jurídicas derivadas de su superación en el ámbito de la contratación laboral de las Administraciones Públicas.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- 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 (TRRL).
- 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).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO. Siguiendo la pauta que venimos mantenido y desarrollado en informes jurídicos precedentes de este Servicio, en cuanto al régimen del personal laboral de las entidades locales se refiere, debemos antes que nada partir de las siguientes puntualizaciones:

I.- El artículo 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), dispone al respecto:

> *"El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera,* ***contratados en régimen de derecho laboral*** *y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.".*

Asimismo, el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), dispone que:

> *"Art. 177.*
> *1. La selección del personal laboral se rige por lo establecido en el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.*
> *2. La contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral.*
> ***El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.***
> *3. Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado por una Entidad local con persona incursa en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y al personal interino."*

II.- Situados específicamente en lo que atañe a los empleados públicos en régimen de personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, hay que tener en cuenta en primer término la especial circunstancia respecto de su régimen en orden a lo previsto en el artículo 7 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 (TREBEP) [1], relativo a la "*Normativa aplicable al personal laboral"*, dado que por éste se establece que este personal se rige, además de por la

[1] El artículo 7 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 (TREBEP), dispone respecto del régimen del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, lo siguiente:

"Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho."

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

pie_firma_conto_dipu_01

legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de dicho Estatuto que así lo dispongan.

Es decir, para tratar el asunto en cuestión objeto del presente informe, tenemos que considerar en un primer término, como aplicación directa al personal laboral que presta servicios en las distintas Administraciones Públicas, lo dispuesto en primer lugar por la legislación laboral correspondiente, tomándose como punto de partida para ello las previsiones que se determinen en su caso en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), y demás normativa laboral de aplicación, y siguiendo a renglón seguido con lo que, en su caso, se haya podido determinar en los respectivos Convenios Colectivos específicos, aplicándose únicamente el TREBEP para aquellas cuestiones que expresamente se determinen en este que puedan afectar a referido personal.

III.- Por otro lado, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), como normativa autonómica de desarrollo en materia de función pública, la cual le es de aplicación a las entidades locales andaluzas, como Administraciones Públicas a las que se refiere expresamente la LFPA[2] en su artículo 3.1 a)-, dispone en su artículo 2. letra b) que dicha Ley es de aplicación: "*Al personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se rige por la legislación laboral, por los preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por la restante legislación estatal de carácter básico que le resulten de aplicación, por los artículos de esta ley que así lo dispongan, así como por las normas convencionales que sean de aplicación.*".[3]

Esta Ley determina igualmente, en parecidos términos a lo dispuesto en el TREBEP, en el artículo 16.1 de la misma, que es personal laboral el que, en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios profesionales retribuidos en la Administración pública, disponiendo asimismo la tipología de este personal en función de la duración del respectivo contrato de trabajo.

SEGUNDO.- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), su artículo 15, puntos 1 a 3, dentro de la Sección 1ª (*Duración del contrato*), del Capítulo II (*Contenido del contrato de trabajo*) del Título I (*De la relación individual de trabajo*), conforme a las modificaciones introducidas por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y más recientemente, en lo que al apartado apartado 2 se refiere, por la disposición final 11 de la Ley

---

2 El artículo 3.1. en su letra d), de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), dispone lo siguiente:
"Artículo 3. Personal con legislación específica.
1. La ley es también de aplicación a:
(...)
d) ***El personal al servicio de las Administraciones locales del territorio de Andalucía*** *y de las entidades públicas dependientes de las mismas, con respeto en todo caso a la autonomía local y a la legislación básica estatal de aplicación directa al régimen específico de la función pública local.".*

3 Ha de tenerse en cuenta el contenido de la Disposición adicional cuadragésima primera de la LFPA, relativa al Personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación, la cual determina expresamente que : *"Con respecto a su normativa específica, las referencias de esta Ley a la Administración de la Junta de Andalucía se entenderán realizadas también a las demás Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley."*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

pie_firma_conto_dipu_01

1/2025, de 1 de abril, de de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario, regula actualmente y en general el régimen de la contratación laboral temporal de trabajadores, disponiendo al respecto lo siguiente:

> *"Artículo 15.* ***Duración del contrato de trabajo****.*
> *1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.*
> *El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.*
> *Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.*
>
> *2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.*
> *Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.*
> *Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.*
> *En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.*
> *Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.*
> *Estos noventa días, o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.*
> *Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.*
> *No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

pie_firma_conto_dipu_01

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
(...)"

Sin embargo, esa misma norma, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante su Disposición final segunda, vino igualmente a modificar el texto de la entonces vigente Ley de Empleo, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, introduciendo una Disposición adicional novena, en relación con los contratos vinculados a programas de activación para el empleo [4]. Esta modificación, que entró en vigor el 31 de diciembre de 2021, vino a extraer del ámbito del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores este tipo de contratación laboral con al ánimo de que la misma, dentro de la esfera de las Administraciones Públicas y las entidades sin ánimo de lucro, no se viera lastrada por la mecánica general que dentro de la contratación laboral de duración determinaba se imponía por parte del TRET.

Actualmente, es la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, la que igualmente en su Disposición Adicional Novena, viene a regular la situación de los contratos vinculados a programas de activación para el empleo, disponiendo lo siguiente:

"Disposición adicional novena. ***Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.***
1. ***Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas.***

[4] La Disposición Adicional novena introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en el texto del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, contenía básicamente un texto similar al de la actual Ley de Empleo, disponiendo lo siguiente:
"Disposición adicional novena. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.
1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.
2. Las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.".

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

pie_firma_conto_dipu_01

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior."

Es decir, se mantiene para las Administraciones Públicas y las entidades sin ánimo de lucro la posibilidad de celebrar, dentro de los programas de políticas activas de empleo (mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral), contratos temporales con las personas participantes en los mismos con una duración máxima de doce meses, y para lo cual se crearon los modelos de contratos con códigos 405 y 505 (que sustituyen a los antiguos 401 y 501, respectivamente), según se correspondan con una contratación a tiempo completo o a tiempo parcial.

Al respecto del contenido de dicha disposición, se nos hace conveniente acudir a lo expuesto por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) en su "*Nota sobre la nueva normativa de contrataciones a utilizar por las Entidades Locales para adaptarse a la reforma laboral vigente",* emitida con ocasión de la entrada en vigor del Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, al que ya nos hemos referido. En dicha Nota la FEMP se remitía expresamente a la Consulta efectuada por dicha entidad al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en la cual se le informaba de lo siguiente: "*...En atención a la disposición adicional novena vigente de la Ley de empleo, citada en el escrito, esta disposición hace referencia a la contratación para la ejecución de proyectos sin aludir a la imposibilidad de que una misma persona pueda ser contratada para proyectos sucesivos. Además, se ha generado un modelo de contrato y código propio para dar cobertura a estos contratos de duración determinada quedando fuera del ámbito del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, donde en su apartado 5 se establece el encadenamiento de contratos, el cual solo opera para los contratos por circunstancias de la producción.* ***Por tanto, a nuestro juicio, entendemos que estos contratos con código 405/505 no encadenan a efectos de la adquisición de la condición de persona trabajadora fija***.".

En consecuencia, a tenor del contenido de dicha consulta, la FEMP se manifestaba en dicha Nota, como conclusión en cuanto a la concatenación de contratos respecto de una misma persona dentro de un programa de política activa de empleo, en los siguientes términos:

"*(...) Por lo tanto, podemos concluir que los contratos que se tengan que ejecutar en base a cualquier plan o programa que se pueda considerar política activa de empleo y que conlleve la mejora de la inserción y la ocupabilidad se podrán realizar con este modelo de contrato, con independencia de donde procedan los fondos para ejecutar las contrataciones, y que* ***la ley no establece la imposibilidad de que una misma persona pueda ser contratada para proyectos sucesivos, por lo que estos contratos no encadenan, a efectos de la adquisición de la condición de persona trabajadora fija.***"

Dicha conclusión, emitida conforme a los términos que se disponían en la entonces Disposición Adicional novena introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

transformación del mercado de trabajo, cabría mantenerla aún hoy con arreglo a la indicada Disposición Adicional Novena, pero ya de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, pues al fin y al cabo se mantiene el mismo régimen de aplicación de los Contratos vinculados a programas de activación para el empleo, sobre todo en lo que nos afecta como Administraciones Públicas.

Bajo esta premisa, y en orden a los términos de la consulta que se ha formulado por el Ayuntamiento de referencia, resulta obvio que la situación a priori no ofrecería lugar a dudas en cuanto a que si se trata de contratos que se ajustan a los requisitos que se establecen en dicha Disposición Adicional novena, en cuanto a duración, modelaje, etc., y con arreglo al contenido de la consulta emitida por el SEPE sobre este menester, y lo expuesto por la FEMP en su nota informativa, cabría pronunciarnos en el sentido de que nada habría que objetar en cuanto a que no se produciría concatenación contractual a efectos de que el o los respectivos trabajadores contratados dentro de programas de políticas activas de empleo pudieran alcanzar la situación laboral de fijo en la entidad.

Ahora bien, una circunstancia que habrá de tenerse muy en cuenta, por su relevancia y trascendencia en este caso, es que esos trabajadores que pudieran repetir contratación laboral dentro de esos programas de empleo específicos, han de ser seleccionados conforme a procesos en los que debe garantizarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, como así expresamente lo exige el párrafo segundo de la D.A. novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Entendemos que ello resulta fundamental y determinante a la hora de no incurrir en un fraude de ley que desnaturalizase el sentido de dicho precepto y que, por ende, pudiera conducir a la administración municipal a una situación de conflictividad laboral respecto de las contrataciones laborales efectuadas.

TERCERO.- Por último, cabe hacer una inciso, siquiera a modo de referencia, en cuanto que los programas de empleo a que se refiere la D.A. novena se financien no con fondos finalistas de la Administración estatal o autonómica sino con fondos provenientes de la misma Administración municipal o incluso de la provincial, circunstancia ésta respecto de la que el Ayuntamiento consultante no ha hecho referencia alguna en su escrito.

No obstante, en el supuesto de que así fuese, esto es, que el programa de empleo por el que se producen las sucesivas contrataciones estuviese financiado con cargo a fondos propios municipales, y sin perjuicio de lo que asimismo la FEMP razona en la Nota ya referida sobre este menester, hemos de remitirnos al contenido del informe emitido por la Secretaría General de la Diputación Provincial de Córdoba, de fecha 16 de febrero de 2022, donde cabe destacar lo indicado en uno de sus apartados finales en el que textualmente se expone que. "*...Pero lo que nos interesa es destacar que, al margen de lo anterior, existe una vía para entender que los contratos de trabajo vinculados a programas propios de las Entidades Locales generadores de empleo podrían ser canalizados a través del contrato para la mejora de la ocupabilidad, y que razones de prudencia aconsejarían la solicitud previa del informe al Servicio Público de Empleo, no ya solo por lo que indica la Disposición Adicional Duodécima citada sino también por ser el Servicio Público de Empleo precisamente quien va a adoptar las decisiones oportunas sobre los nuevos modelos de contratos de trabajo. En consecuencia, resulta aconsejable que la puesta en marcha de programas o planes de carácter provincial que encajen en estos esquemas generadores de empleo se desarrollen solicitando informe previo al Servicio Público de Empleo…*".

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025

pie_firma_conto_dipu_01

A tenor de ello, desde el punto y hora en que el programa de empleo en cuestión encajase dentro de los parámetros que se determinan en la legislación de referencia, y siguiendo los requisitos que se explicitan en el informe de la Secretaría provincial, entendemos que los respectivos contratos laborales que derivasen del mismo caerían dentro del paraguas en cuanto a la no concatenación contractual establecido en la D.A. novena de la Ley de Empleo, haciéndose especial hincapié, como ya se ha indicado, de que, en todo caso, los métodos de selección de los trabajadores a contratar cumplan con los requisitos de igualdad, méritos y capacidad.

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Técnico Consultor jurídico. Asesoría Jca. Diputación de Córdoba.
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico del Serv. de Asesoría Jurídica XXXXXXXXXXXXXX el 29-09-2025