Asunto: Informe jurídico sobre promoción interna y adscripción provisional.

Solicitante: **Excmo. Ayuntamiento de XXXXXXXXXX(Córdoba).**

Expte. : 114/26-B

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- Con fecha 9 de marzo de 2026, el Alcalde del Ayuntamiento de XXXXXXXXX (Córdoba) remite escrito a este Servicio, por el que expone que el 1 de enero de 2024 entró en vigor la nueva Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de XXXXXX, y que en la misma aparecen una serie de puestos catalogados como C2/C1, dado que las funciones que sus titulares vienen realizando son de superior categoría. En cumplimiento de lo dispuesto en dicha RPT, el Ayuntamiento tiene la intención de convertir estos puestos en C1, teniendo en cuenta el contenido de las funciones que vienen desempeñando, así como que los citados titulares se clasifican tanto en funcionarios de carrera como en personal laboral, para lo cual se pretende iniciar los correspondientes procesos de promoción interna y los previstos en la legislación laboral.

  En paralelo, la intención de dicha Corporación Local es la de realizar una adscripción provisional de dichos puestos a la categoría superior, teniendo en cuenta las funciones que los/as profesionales vienen realizando.

- Es por todo ello que, ante la situación planteada, se solicita de estos Servicios Jurídicos se emita informe jurídico en el que se analicen los requisitos y trámites necesarios en estos supuestos, al fin de detallar los procedimientos para conseguir dichos objetivos.

NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española de 1978 (en adelante, CE).

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante, LRBRL).
- 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 (en adelante, 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 (en adelante, ET).
- Ley 5/2023, de 11 de junio, de Función Pública de Andalucía (en adelante, LFPA).
- Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la reforma de la Función Pública, transitoriamente vigente (en adelante, LMRFP).
- Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de La XXXXXXX y el personal laboral que presta su servicio en el mismo (BOP de 28 de abril de 2022).
- 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 (en adelante, RGI).

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO.- Sobre la modificación de la RPT y la nueva clasificación profesional de los trabajadores objeto de consulta.

De manera resumida debemos observar como la elaboración de la nueva RPT en

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

el Ayuntamiento de XXXXXXX, que entró en vigor en enero del año 2024, y la consecuente modificación de la misma, se basan en la potestad de autoorganización que les corresponde a las Entidades Locales, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

Considerando que el artículo 103 de la Constitución dice en su punto primero que la Administración pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, vemos como en el ejercicio responsable de esa facultad de autoorganización a su disposición, la Administración ha de poder adecuar su estructura organizativa a los cambios estructurales y funcionales, y aún sociales y económicos, que se vayan produciendo, en aras a una adecuada, racionalizada y eficaz prestación del servicio que a la misma le corresponde.

Por tanto, la creación y amortización de puestos de trabajo constituye una manifestación de la citada potestad de autoorganización y también de gestión y organización de los recursos humanos de las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 4 LRBRL y 72 TREBEP.

Con la nueva RPT de la Entidad Consultante se han indicado las funciones que se están llevando a cabo por cada uno de los trabajadores de la Corporación, así como las recomendaciones de carácter organizativo que se entienden necesarias, como la que es objeto de consulta, y las retribuciones complementarias que corresponden a cada puesto de trabajo, que son aquellas que sean fijas y periódicas por el carácter objetivo del puesto de trabajo.

SEGUNDO.- Sobre la normativa aplicable a los funcionarios de carrera y al personal laboral del Ayuntamiento en el reconocimiento de categoría superior.

Debemos advertir también, como particularidad del caso que nos ocupa, que las

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

plazas que son objeto de consulta ocupan tanto a personal funcionario de carrera, como a personal laboral del Ayuntamiento. Resulta necesario hacer esta distinción ya que el régimen jurídico aplicable a estos empleados públicos es distinto en uno y otro caso.

Así vemos que el personal funcionario de carrera está afectado por lo dispuesto en el TREBEP, así como la aplicación específica de la legislación autonómica de función pública y demás normativa concordante, mientras que en relación con el personal laboral, y con independencia de las normas del TREBEP que les resulten directamente aplicables, dado que estamos ante el desempeño de puestos de trabajo sujetos a la legislación laboral, debemos acudir, en virtud del artículo 3.1 ET que recoge el sistema de fuentes de la relación laboral:

1º. Al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

2º. Al Convenio colectivo por el que se regulan las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de XXXXXXXXX y el personal laboral que presta sus servicios en el mismo.

3º A la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo.

4ª A los usos y costumbres, locales y profesionales.

Por tanto, en el caso que nos ocupa, debemos acudir, para este personal laboral, a lo dispuesto en la legislación laboral y, de especial aplicación, al Convenio colectivo por el que se regulan las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de XXX XXXXXXX y el personal laboral que presta su servicio en el mismo (BOP de 28 de abril de 2022).

TERCERO.- De la carrera y promoción o progresión en la carrera profesional, tanto del personal funcionario de carrera como del personal laboral.

Sobre la progresión en la carrera profesional, objeto de las recomendaciones tomadas en esta nueva relación de puestos de trabajo, el artículo 14. c) del TREBEP dispone que: *"Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual*

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: (...) c) ***A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación*** *(...)".*

En relación también a la recomendación sobre creación de plazas y puestos de trabajo objeto de este informe, reservados para la promoción interna, viene justificada por la ya citada potestad de organización de la Corporación Local en el marco de la regulación básica estatal. Así pues, será posible siempre y cuando se lleve a cabo de la forma que determina la regulación aplicable y de manera que se proceda a la amortización de las plazas de origen, puesto que si no fuese así estaríamos creando plazas indirectamente, disponibles para nuevas incorporaciones.

De esta manera, se cumple lo dispuesto en la aprobación de la nueva RPT, cuando en las plazas objeto de este informe describe lo siguiente en las observaciones: *"Podrá ser desempeñado por una plaza con grupo de clasificación C2, situando la misma en situación a extinguir tras su adscripción".*

Ahora bien, nos encontramos ante dos situaciones similares pero bien diferenciadas:

a) El primero de los supuestos es el relativo a la promoción profesional, de una categoría inferior a una inmediatamente superior, del personal funcionario de carrera, lo cual se debe llevar a cabo por la modalidad de **promoción interna vertical**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.3.c) TREBEP, cuando dice: *"3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: ...* ***c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior,*** *de acuerdo con lo establecido en el artículo 18."*

Tal y como se desarrolla en dicho artículo 18 del TREBEP, que explica la

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

promoción interna: *"(...) se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto. 2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas. 3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo. Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo. 4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional."*

b) Por otra parte, sobre el personal laboral objeto de consulta, el artículo 19 del TREBEP, en lo que respecta a la *"Carrera profesional y promoción del personal laboral"*, determina que: "*1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional. 2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral* ***se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.".***

En cuanto a la posible situación de *"ascenso"* dentro del Estatuto de los Trabajadores, para poder reconocer el ejercicio de funciones de superior categoría, el artículo 24 determina que: "*1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. (...)"*

En el ámbito de una Corporación local, los ascensos, en ausencia de vacantes, requerirían la previa transformación o reclasificación de los puestos de trabajo, mediante la modificación de la correspondiente plantilla orgánica de personal; mientras

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

que, de existir varios puestos de trabajo que entre sus funciones tuviera asignadas algunas de las que hayan venido desempeñando los trabajadores, y estuvieran vacantes, o una vez producida la mencionada reclasificación, la adscripción de los trabajadores a los citados puestos habría de hacerse, en ambos casos, previa superación de las pruebas selectivas convocadas al efecto, dada la existencia del principio constitucional de igualdad de trato absoluta en el acceso al empleo público, reconocido por los artículos 23.2 y 103 de la CE.

En este caso, tendríamos que hacer referencia también al derecho, en el ámbito de la movilidad funcional, sobre la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice el trabajador, en el párrafo segundo del punto 2 del artículo 39 del ET. Decae este derecho en este aspecto en el ámbito de la Administración pública, y ni siquiera el desempeño durante un tiempo más o menos largo de las funciones atribuidas a aquél, y que resulten de superior categoría, incluso, mediante nombramiento más o menos formal, permitiría al trabajador ascender sin más, de forma directa, a la categoría superior cuyas funciones desarrolla, como viene desarrollando numerosa jurisprudencia.

Acudiendo a la regulación específica de la promoción profesional para el personal laboral del Ayuntamiento de XXXXXXXXXX, resulta de aplicación lo estipulado en el Convenio colectivo ya citado, cuyo artículo 20 dispone que: *"1. La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales. Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del empleo público deberá efectuarse, en buena medida a través de los mecanismos y procesos de promoción.*

2. ***La promoción interna consiste en el ascenso del personal laboral del subgrupo o grupo de clasificación inferior al subgrupo o grupo de clasificación inmediatamente superior****, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.*

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

*3. **Nadie ascenderá a una categoría igual o superior, si no es en virtud del oportuno proceso selectivo de concurso-oposición. Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior.***

4. La Corporación facilitará la promoción interna. El personal deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

5. La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

6. En las convocatorias de las pruebas deberá establecerse la exención de las pruebas y materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.

7. En base a la Disposición Transitoria Tercera del TREBEP, los/as empleados/as públicos/as del Excmo. Ayuntamiento de XXXXXXXXXX del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la referida Ley.

8. Podrán autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

9. El proceso de promoción se regulará por el artículo 24 del TREBEP."

CUARTO.- Sobre los instrumentos de carácter temporal: de la adscripción provisional para los funcionarios y la movilidad funcional para el personal laboral.

Por último, es objeto de consulta la posible adscripción provisional de los trabajadores, donde también debemos indicar las diferencias existentes entre el personal funcionario y el personal laboral objeto de esta situación:

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

a) En cuanto al personal funcionario, el artículo 78 del TREBEP determina que las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A su vez indica que la provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública; y por último, este precepto indica que las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad.

El artículo 36 del RGI especialmente establece que los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión; o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones. Este precepto asimismo indica que, cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo; y, por último se señala que **temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en este Reglamento.**

Tras fijarse estas formas de provisión temporal, el artículo 63 del mismo RGI distingue en función de cuál haya sido la causa generadora de la mencionada adscripción, señalando que: "*Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:*

A) Remoción o cese en puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación con arreglo a lo dispuesto en los artículos 50.5 9 y 58.b) 10 .

B) Supresión del puesto de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 72.3 de este Reglamento.

C) Reingreso al servicio activo de los funcionarios sin reserva de puestos de trabajo, con arreglo al artículo 62.2 11 de este Reglamento".

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

Tal y como hemos tenido conocimiento, por los documentos remitidos por la Entidad consultante, el caso que nos ocupa estaría incardinado en el apartado b) del precepto anterior, dado que los puestos de trabajo actualmente existentes estarían avocados a extinguirse tras su *"adscripción provisional"*.

Además, el artículo 72.2 (entendiendo que en el artículo 63 anterior existe una errata) del propio RGI puntualiza: *"2. **Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán para su cobertura con carácter definitivo por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los funcionarios que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias."***

Es este el artículo que configura y ampara la situación de aquellos funcionarios de carrera que, mediante el correspondiente proceso selectivo a través de la promoción interna estudiada *ut supra*, tendrían la obligación de participar en la convocatoria para cubrir los puestos de trabajo ocupados, de manera temporal, mediante la denominada adscripción provisional.

El ya mencionado artículo 63 del RGI, configura la adscripción provisional como una fórmula restringida a determinados supuestos que debe tener por esencia una duración limitada, estando la misma justificada en los supuestos ya citados previstos en el propio Reglamento y, en general, en todos aquellos en que se produzcan situaciones interinas consecuentes a *"modificaciones de la estructura orgánica preexistente"*, supuesto este último sustentado *"por la necesidad de mantener, el normal funcionamiento del servicio"*, según se afirma en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 18 de octubre de 1993. Esta es la circunstancia concurrente en el supuesto que nos ocupa.

Dicha fórmula de adscripción provisional no puede justificarse fuera de los casos señalados ni, desde luego, como mecanismo sustitutorio de los procedimientos ordinarios de provisión, el concurso y la libre designación -en los casos en que ésta proceda-, ya que entonces se generaría una especie de subversión del sistema legalmente establecido, sobre todo si, desconociendo la propia esencia de la

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

adscripción, se le atribuye una duración prolongada o indefinida, cosa que puede ser determinante de una situación arbitraria y constitutiva, además, de desviación de poder.

Citando lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en su **Sentencia 207/1988, de 8 de noviembre**, si bien las Administraciones disponen de un cierto margen de actuación para la provisión de puestos de trabajo, este margen *"no es de carácter absoluto y no puede convertirse en arbitrariedad, pues los límites jurídicos generales y los concretos que en cada caso se establezcan encuadran la acción administrativa".*

b) En cuanto a la situación temporal en que deba quedar adscrita el personal laboral, debemos acudir al Convenio Colectivo aplicable, en lo relativo a la Movilidad funcional que se regula en el Estatuto de los trabajadores para la modificación, temporal o no, de las condiciones de trabajo.

Sobre el ejercicio de funciones de superior categoría a través de la conocida como "*movilidad funcional en el puesto de trabajo"*, el artículo del 39 ET determina que: "*1. La* ***movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral*** *y con respeto a la dignidad del trabajador.*

2. La ***movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen*** *, además,* ***razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención****. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de*

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo."

En el artículo 21 del citado Convenio se dispone en los mismos términos del Estatuto de los Trabajadores que: *"1. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen, y durará como máximo un año, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional del Excmo. Ayuntamiento de XXXXXXXXXXque tenga la titulación exigida.*

*2. **La movilidad funcional correspondiente a categorías de un grupo profesional superior no podrá exceder de un año,debiendo rotar todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de XXXXXXXXXX.***

3. Para la encomienda de funciones correspondientes a la movilidad funcional se deberá realizar previamente el concurso interno de traslados.

4. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar los tres meses. Además, esta encomienda de funciones deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, manteniendo las retribuciones del puesto de origen.

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

5. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluidos en los supuestos previstos en este Artículo, requerirá el acuerdo de las partes. ***Las retribuciones por funciones de superior categoría conllevarán el derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente (es decir, percibirá las retribuciones básicas del puesto de origen, y las complementarias del puesto que realmente desempeñe, siempre que se atribuyan todas las funciones del puesto que se sustituye)"***.

En resumen, a la vista de cuanto antecede, y a modo de conclusión, sin perjuicio de cualquier otra interpretación conforme a mejor Derecho que pudiera darse al contenido de la consulta, en el caso que nos ocupa, y a juicio de la que suscribe, sobre la base de criterios doctrinales y jurisprudenciales que han sido expuestos en el presente informe, procede señalar las siguientes

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En el marco de la nueva Relación de Puestos de Trabajo, tal y como hemos previsto *ut supra,* y sobre la primera de las consultas planteadas en este informe, el reconocimiento de categoría superior tanto al personal funcionario de carrera, como al personal laboral, que está llevando a cabo funciones de categoría superior en los puestos indicados por la Entidad consultante, no se podría llevar a cabo de manera automática ni arbitraria, sino que necesitaría de aquellos procesos selectivos que garanticen los principios de igualdad, transparencia, publicidad, méritos y capacidad de los trabajadores para poder adquirir un puesto de trabajo de superior categoría.

En virtud de ello, y de conformidad con la normativa transcrita anteriormente, los trabajadores funcionarios y personal laboral tendrían que adquirir la superior categoría profesional mediante el correspondiente **proceso selectivo de promoción interna**, tal y como aparece regulado en el TREBEP y en el Convenio colectivo aplicable al personal laboral, con los consiguientes requisitos que acompañan a estos

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026

pie_firma_conto_dipu_01

procedimientos. Es decir, deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, y superar las correspondientes pruebas selectivas.

SEGUNDA.- Sobre la segunda de las cuestiones planteadas, y de manera excepcional y temporal, cabría recomendar que los puestos puedan cubrirse mediante mecanismos como la adscripción provisional para el personal funcionario, prevista en este caso por la supresión del puesto que se está ocupando en aras de cubrir el puesto de categoría inmediatamente superior. Esta figura debe tener carácter limitado y no puede sustituir los procedimientos ordinarios, ya que su uso indebido o prolongado podría vulnerar el sistema legal y dar lugar a actuaciones arbitrarias.

Por su parte, en el caso del personal laboral, la cobertura temporal de funciones se articula a través de la movilidad funcional regulada en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo aplicable. Esta movilidad debe responder a razones técnicas u organizativas, respetar la cualificación profesional y tener una duración limitada. Además, el Convenio colectivo del municipio concreta límites temporales (como máximo un año), condiciones (ya que se estipula que deberá realizarse previamente un concurso interno de traslados) y criterios como la rotación del personal y la necesidad de justificar adecuadamente estas medidas.

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

Córdoba, a (fecha y firma electrónica).

La Letrada del Servicio Jurídico de la Diputación de Córdoba.

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 Letrada XXXXXXXXXXXXXXXX el 17-04-2026