Asunto: Informe sobre solicitud de funcionario interina municipal en relación con antigüedad, reclasificación de plaza y reconocimiento de fijeza.
Solicitante: **Ilmo. Ayuntamiento de XXXXXXXX**
Expte.: 186/26-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- El Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de XXXXXXXX remite escrito por el que expone que por una trabajadora municipal, funcionaria interina de la Escala de Administración General. Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2, se ha presentado solicitud por la cual se formulan las siguientes peticiones:

- Reconocimiento de antigüedad en la plaza que ocupa como funcionaria interina desde el 25 de marzo de 2019.
- Reconocimiento de que las funciones desempeñadas como funcionaria interina corresponden a la subescala Administrativa y al subgrupo C1.
- La creación de una nueva plaza de referido Subgrupo C1 y el nombramiento de la misma como «funcionaria asimilada a funcionaria de carrera» por un presunto abuso de temporalidad.

Se indica asimismo que por la interesada hace referencia en su solicitud a las relaciones contractuales con dicho Ayuntamiento, que se remontan al año 2001, alternando contratos laborales y, finalmente un nombramiento como funcionaria interina desde el 3 de julio de 2020.

Igualmente se hace constar por la alcaldía que la plaza que ocupa la interesada se encuentra incluida en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2023, encontrándose actualmente en trámite para su cobertura por personal funcionario de carrera., y que en el anexo de personal y en la plantilla presupuestaria del Ayuntamiento no existen plazas (cubiertas o vacantes) ni dotación presupuestaria de la subescala Administrativa de la escala de Administración General (C1).

Se añade también información sobre la retribuciones que actualmente percibe la interesada.

En virtud de todo ello, se solicita de este Servicio Jurídico se informe sobre los siguientes extremos:

1. En relación con la antigüedad y naturaleza del vínculo, sobre si es jurídicamente viable reconocer la antigüedad en la plaza desde marzo de 2019, computando periodos bajo régimen laboral para una relación de servicios de naturaleza funcionarial actual, a efectos que no sean meramente económicos (trienios).
2. En relación con la reclasificación de plazas, ante la inexistencia de plazas de Administrativo (C1) en la plantilla de personal del Ayuntamiento (que no cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo), y dada la percepción de gratificaciones y productividad que compensan la diferencia retributiva, si existe obligación legal de crear la plaza y

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

reclasificar a la empleada, o si se consideran estas retribuciones variables una compensación adecuada por el desempeño de funciones de superior categoría.
3. En relación con el nombramiento de la interesada como «funcionaria asimilada a funcionaria de carrera», y a la luz de las Sentencias 196/2025 y 197/2025 del Tribunal Supremo, ambas de fecha 25 de febrero de 2025, si procede la desestimación de la pretensión de la empleada solicitante al no haber mediado proceso selectivo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, limitándose el derecho de la interesada, en caso de cese, a la indemnización por daños y perjuicios si se acreditara el abuso alegado.

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).
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).
- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales(TRLRHL).

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO.- En un primer término se nos hace necesario señalar que conforme a los datos que se facilitan en el documento de consulta se detecta una disparidad de fechas en cuanto a la prestación de servicios en régimen de funcionaria interina por parte de la interesada, pues, por un lado en el escrito remitido se indica que la empleada en cuestión ha instado el reconocimiento de antigüedad en la plaza con dicho régimen desde el día 25 de marzo de 2019, en tanto en cuanto que, con posterioridad, en el mismo escrito de referencia, se señala que el nombramiento de la misma como funcionaria interina lo es desde su nombramiento con fecha 3 de julio de 2020.

Con el fin de dejar aclarada esta cuestión, y tomando como punto de partida el contenido del propio escrito de solicitud que la propia interesada elevó al Ayuntamiento consultante, de fecha 23 de enero de 2026, entendemos que la fecha del nombramiento de la misma como funcionaria interina de dicha entidad local que debemos tomar como más adecuada a la realidad es la correspondiente al 3 de julio de 2020, habida cuenta que dicha empleada, en el punto primero de su escrito, apartado 13, señala la fecha del 25 de marzo del 2019 (hasta el 24 de febrero de 2020) como periodo de prestación de servicios al respectivo Ayuntamiento con un Contrato Laboral por obra o servicio determinado a tiempo completo; señalando posteriormente, en el apartado 15 de referido escrito, la fecha del 3 de julio de 2020 (hasta la actualidad) como periodo de nombramiento de funcionario interina por vacante como auxiliar administrativo del citado

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

consistorio, circunstancia ésta que, a nuestro juicio, aclara la disparidad de fechas que presenta el escrito de consulta.

SEGUNDO.- En lo que respecta al reconocimiento de antigüedad y la naturaleza del vínculo laboral que une a las partes, procede señalar desde un principio que el reconocimiento de la antigüedad a un empleado no altera la naturaleza jurídica de la relación de servicios que éste haya prestado.

El art. 25 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, (de contenido idéntico al de la derogada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-), establece que "*se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo*", precepto que venía a solucionar una numerosa litigiosidad a favor de los funcionarios interinos por discriminación respecto del personal funcionario de carrera.

Por tanto, los funcionarios interinos tienen derecho a que se les reconozcan todos los servicios prestados, antes y lógicamente a partir del EBEP, aunque sus efectos económicos lo fueron únicamente a partir de su vigencia (13/05/2007).

El TREBEP, en su artículo 10.5, equipara a los funcionarios interinos con los funcionarios de carrera respecto a este derecho, estableciendo que: "*5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.".* En este sentido la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido decisiva para consolidar esta equiparación (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2010, asunto C-444/09 y C-456/09 (XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX)). Por su parte, la Sala Tercera del Tribunal Supremo ha asumido plenamente la doctrina europea, pudiendo citarse, entre otras, las siguientes sentencias: Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2018 (rec. 1781/2017), y Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2019 (rec. 4326/2017).

No obstante, en cuanto al reconocimiento de antigüedad a que la interesada se refiere en su escrito, convendría que por ésta se aclarase qué es lo que entiende por "reconocimiento de antigüedad" y el alcance que pretende con ello, pues no podemos obviar que respecto a esta cuestión hay que distinguir tres conceptos jurídicamente distintos:

a) Por un lado, estaría el reconocimiento de los Servicios prestados a las distintas Administraciones Públicas donde la interesada haya podido prestar servicios, cuestión esta que se dilucidaría conforme a lo previsto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.
b) Por otro lado, la antigüedad en la condición de funcionaria interina de la interesada, lo cual sólo podría remontarse al nombramiento interino propiamente dicho,
c) Y por último, estaría la antigüedad en el puesto concreto que ocupa la empleada solicitante, lo cual quedaría vinculado únicamente a la ocupación efectiva de la plaza.

En cualquier caso, si no pudiera definirse con certeza cual fuera la pretensión de la solicitante, sí debemos partir en todo caso de la clara premisa de que los servicios previos siempre son susceptibles de reconocimiento en los términos legalmente previstos en la legislación de referencia, pero que ello, aún cuando se reconociese íntegramente los respectivos servicios

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

que pudieran alegarse, no alteraría ni la fecha de adquisición de la condición de funcionaria interina ni así tampoco transformaría periodos prestados en régimen de personal laboral como servicios funcionariales.

A) Reconocimiento de servicios previos a efectos económicos (trienios)

La Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, permite computar los servicios prestados en cualquier Administración Pública, cualquiera que haya sido la naturaleza de la relación jurídica (funcionarial o laboral), a efectos de trienios y demás derechos económicos vinculados a la antigüedad.[1]

El artículo 1.1 de la Ley 70/1978 reconoce a los funcionarios de carrera de la Administración del Estado, de la Local, de la Institucional, de la de Justicia, de la Jurisdicción del Trabajo y de la Seguridad Social la totalidad de los servicios prestados con anterioridad a la constitución de los correspondientes cuerpos, escalas o plazas, o a su ingreso en ellos. El reconocimiento, por tanto, lo recibe quien ya es funcionario de carrera, pero computa hacia atrás toda su trayectoria previa en el sector público.

El artículo 1.2 de dicha norma, considera servicios efectivos todos los prestados indistintamente a esas esferas de la Administración pública, tanto en calidad de funcionario de empleo —eventual o interino— como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos. Es decir: el tiempo trabajado como interino, eventual o contratado sí cuenta como servicio efectivo. Por su parte, el artículo 1.3 reconoce a los funcionarios de carrera el derecho a percibir el importe de los trienios que tuviesen reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad, y el artículo 2 fija que el devengo se efectúa aplicando el valor del cuerpo, escala, plantilla o plaza con funciones análogas.

Ahora bien, el derecho del personal interino y temporal a percibir trienios en igualdad con el funcionario de carrera comparable no descansa solo en la Ley 70/1978: se apoya, de forma transversal, en la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE (igualdad de trato con el funcionario de carrera comparable) y en la jurisprudencia del TJUE y del Tribunal Supremo que la aplica al empleo público temporal.

Los trienios del personal al servicio de las Administraciones Públicas vienen regulados a nivel general como un concepto retributivo que conforman las “retribuciones básicas” de dicho personal, disponiéndose expresamente por el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), lo siguiente:

---

[1] La Ley70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, dispone en su artículo 1 lo siguiente:

“Artículo primero.

Uno. Se reconocen a los funcionarios de carrera de la Administración del Estado, de la Local, de la Institucional, de la de Justicia, de la Jurisdicción del Trabajo y de la Seguridad Social la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos en dichas Administraciones, previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración pública.

Dos. Se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública señaladas en el párrafo anterior, tanto ***en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral****, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.*

Tres. Los funcionarios de carrera incluidos en el apartado uno tendrán derecho a percibir el importe de los trienios que tuviesen reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad, en cualquiera de las mencionadas esferas de la Administración, o en la Administración Militar y Cuerpos de la Guardia Civil y Policía Armada.”.

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

"*Artículo 23. Retribuciones básicas.*
Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:
a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio."

En lo que se refiere a los empleados de la Administración Local en particular, por su parte, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en su artículo 2, viene a establecer que:

"Artículo 2.º Retribuciones básicas.
1. La cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.
2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.".

Los trienios de los funcionarios forman parte pues de las referidas retribuciones básicas de estos, es decir, como aquellas retribuciones que compensan al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto en el que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo.

En ese sentido, los trienios de los funcionarios son retribuciones que adquieren la naturaleza de complemento salarial que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, consistente en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio.

El derecho al reconocimiento de trienios surge a partir del momento en el que se cumple el último día del tercer año de antigüedad en el trabajo, efectuándose el referido pago añadido al sueldo base de cada empleado, pudiendo reconocerse tal derecho tanto a los funcionarios de carrera e interinos, como al personal eventual y al personal laboral.

En cuanto a la cuantía y los efectos económicos que el reconocimiento de trienios traería consigo para el empleado en cuestión, cabe señalar que la jurisprudencia es clara y reiterada en dos aspectos clave, puestos de manifiestos en las siguientes resoluciones:

- La Sentencia del TS de 21 de mayo de 2019 establece que el funcionario tiene derecho a que los trienios vencidos le sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados, sea igual, superior o inferior. Es decir, el importe reconocido de un trienio resulta inalterable y acompaña al funcionario a lo largo de su carrera.
- La Sentencia del TS de 10 de octubre de 2012 establece que debe darse efectos retroactivos al reconocimiento de trienios, con el límite del inicio de la prestación de servicios y en tanto no hayan prescrito, esto es, 4 años para el personal funcionario

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

conforme al art. 25.1.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria -LGP-.

Ahora bien, aclarada la cuestión en cuanto a los derechos que pudieran asistirle a la empleada en cuestión en orden a que se encuentra en situación de interinidad, necesariamente tenemos que realizar una puntualización en cuanto a la situación previa de servicios en régimen laboral prestados por la misma, pues cabría darse la posibilidad de que, en cada uno de los casos en que aquella ha estado en re´gimen de contratación laboral, éstos se vieran interrumpidos por ceses contractuales correspondientes por fin de contrato y, en su caso, (circunstancia ésta que se desconoce) indemnizados en cada momento y de la forma y términos que cada contrato pudiera haber previsto por parte de la Administración municipal

Para estudiar esta cuestión, toda vez que tales servicios previos los fueron en régimen laboral, habría que realizar una labor de verificación respecto de dichos servicios, y conforme a lo que de ello pudiera resultar atender a lo que el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública, dispone al respecto.

En dicha norma, en su artículo 1, se establece lo siguiente:

"Artículo 1. Servicios computables y efectos de los mismos.
Uno. A efectos de perfeccionamiento de trienios, se computarán todos los servicios prestados por los funcionarios de carrera en cualquiera de las Administraciones públicas citadas en el artículo primero de la Ley setenta/mil novecientos setenta y ocho, de veintiséis de diciembre, sea el que fuere el régimen jurídico en que los hubieran prestado, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias.
A los aludidos efectos se considerará período de prácticas el prestado una vez superadas las pruebas selectivas correspondientes, habiéndose expedido el adecuado nombramiento, con el devengo durante el mismo de retribución económica y siempre y cuando una vez superado dicho período se hubiera obtenido el correspondiente nombramiento de funcionario de carrera.
Dos. Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez aun cuando durante el mismo el funcionario hubiera prestado servicios simultáneos en una o más esferas de la misma Administración o en Administraciones públicas diferentes.
Tampoco serán computables los servicios prestados en régimen de contratación administrativa o laboral cuando, al romperse el vínculo jurídico con la Administración y recibir la indemnización correspondiente, renunció el interesado a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de tales servicios.
Tres. Cualquier período de tiempo de servicios que haya sido tenido en consideración para determinar pensión de cualquier naturaleza no puede ser nuevamente reconocido a los efectos previstos en la Ley."

Bajo esta premisa, resultaría a tenor de ello evidente que los servicios prestados en régimen de contratación administrativa o laboral cuando, al romperse el vínculo jurídico con la Administración y recibir, en su caso, la indemnización que en cada caso le pudiera haber correspondido, la interesada estaría renunciando en su día a cualquier otro derecho que pudiera derivarse de tales servicios, y por ende, no resultarían computables a efectos de antigüedad en el nuevo puesto de trabajo que aquella viene ocupando.

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

Como conclusión de este apartado habría que señalar que, a salvo de lo indicado en último inciso, a nuestro juicio, la interesada tendría derecho a que se le reconociesen, en los términos de la Ley 70/1978, los servicios efectivamente prestados para el Ayuntamiento desde las primeras contrataciones laborales —y, en su caso, para otras Administraciones Públicas en que haya podido prestar servicios— a efectos de trienios y demás consecuencias económicas legalmente previstas, pero teniéndose en cuenta que, desde el punto de vista jurídico, la Ley 70/1978 no reconoce antigüedad sino servicios prestados, cuyo reconocimiento (como servicios previos) tiene como ya hemos referido una finalidad y un alcance jurídicamente tasado.

B) Reconocimiento de antigüedad en la plaza actual (en interinidad desde julio de 2020)

En esta materia cabe referir que la jurisprudencia viene distinguiendo entre antigüedad como tiempo total de servicios prestados a las Administraciones Públicas; y antigüedad en un determinado cuerpo, escala, plaza o puesto.

Si la funcionaria ocupa actualmente una plaza de Auxiliar Administrativo C2 en virtud de un nombramiento interino efectuado en julio de 2020, no existe una base jurídica en la que apoyarse que nos permita entrar a considerar que la interesada ostentaría una antigüedad en esa plaza desde fechas anteriores a julio de 2020 correspondientes a contratos laborales previos desempeñados por la interesada bajo otra relación jurídica.

La llamada "unidad esencial del vínculo", elaborada por la jurisdicción social, tiene un ámbito muy específico y no supone la transformación automática de servicios laborales previos en antigüedad funcionarial para cualquier efecto administrativo. En el ámbito funcionarial la antigüedad vinculada a la plaza, cuerpo o escala que se ocupa por el respectivo empleado deriva del nombramiento correspondiente como tal funcionario, no de relaciones laborales anteriores a ese nombramiento.

La antigüedad, en esencia es un concepto muy amplio y puede proyectarse sobre distintos efectos jurídicos, como son los económicos (trienios); administrativos; provisión de puestos; promoción profesional; derechos pasivos, etc.; es por ello que no todo reconocimiento de servicios previos implica automáticamente el reconocimiento de cualquier efecto ligado a la antigüedad.

En síntesis, desde esta perspectiva, en cuanto a los efectos que pudiera pretender la interesada respecto de la antigüedad que le pudiera ser reconocida a los efectos oportunos, hemos de referir que, a nuestro juicio, y a salvo claro está de los efectos expresamente previstos en la Ley 70/1978, consideramos que resultaría jurídicamente difícil de sostener que debiera reconocerse antigüedad en la plaza funcionarial interina (que se ocupa desde julio de 2020) computando periodos laborales anteriores.

TERCERO.- En lo que respecta a la solicitud de reclasificación de la plaza que se insta por la interesada entendemos necesario antes que nada hacer en primer término una reflexión sobre el significado, alcance y contenido tanto de la plantilla de personal como de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o documento análogo de la entidad en cuestión (bajo la abstracción de que dicha corporación pudiese contar con este tipo de instrumento de ordenación de personal, hecho éste que, como se constata en el contenido del escrito de consulta, no es el caso, pues dicho consistorio carece de tal instrumento).

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

La ordenación de la gestión de los Recursos Humanos exige una adecuada coordinación de todos los instrumentos a su servicio, y, en este sentido, la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se encuentran íntimamente relacionadas, hasta el punto de que la legislación de referencia los identifica y confunde. Por ello, es necesario hacer previa referencia a ambos[2]:

I.- Los instrumentos de ordenación de la Gestión de los Recursos Humanos son los medios jurídicamente establecidos que sirven para la organización y ordenación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tal y como se establece en el art. 74 del TREBEP, relativo a la ordenación de los puestos de trabajo: "*Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.*"

Entre dichos instrumentos de ordenación, la Plantilla se puede definir como la relación detallada de plazas asignada a cada una de las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías, en que se integran los funcionarios, el personal laboral y eventual, bien para la totalidad de la organización (plantilla inorgánica), bien para cada órgano de la misma (plantilla orgánica).

II. La RPT es un instrumento técnico de ordenación del personal y de racionalización de las estructuras administrativas de acuerdo con las necesidades de los servicios, mediante el que se determinan las necesidades de personal, se definen los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo y se clasifican cada uno de ellos (arts. 15 y 16 de la Ley 30/1984; DF cuarta 3. EBEP; arts. 90.2 y 93.2 de la Ley 7/1985; Art. 126.4 del RD Legislativo 781/1986 de 18 de abril; y art. 3 y DT 2ª del RD 861/1986, de 25 de abril).[3]

---

[2] Seguimos para ello, en parte, el contenido de informe jurídico emitido por los Servicios generales, Departamento del Personal, del Ayuntamiento de León, de fecha 22 de septiembre de 2014, por su concreción y en cuanto que se refiere a conceptos y determinaciones que en este informe interesa puntualizar.

[3] Los arts. 15 y 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, se mantendrán vigentes en tanto no se oponga a lo establecido en el TREBEP hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, según establece su disposición final 4.2 del TREBEP.
En la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha dictado la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (de aplicación a la Administración Local andaluza, conforme a su artículo 3.1. letra d)), la cual en su artículo 104, relativo a las Relaciones de Puestos de Trabajo -dentro de la Sección 2ª: Ordenación de los puestos del Trabajo, Cap.II del Título VIII-, dispone lo siguiente:

> *"Artículo 104. Relaciones de puestos de trabajo.*
> *1. El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura del empleo público, cuya ordenación estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa, coordinación y trabajo en equipo.*
> *2. Se podrán superponer estructuras provisionales y complementarias a los puestos de trabajo vinculadas a actuaciones, proyectos o programas organizados entre órganos directivos distintos.*
> *3. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento a través del cual la Administración General de la Junta de Andalucía planifica, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación de los servicios públicos, y serán públicas, y actualizadas, debiendo ser objeto de las actualizaciones que resulten procedentes.*
> *4. Reglamentariamente, se establecerá el contenido de las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, incluirán, como mínimo, por cada puesto:*
> *a) La denominación y si el puesto está adscrito a personal funcionario, laboral o eventual.*
> *b) El cuerpo, especialidad u opción, así como al grupo o categoría profesional a que esté adscrito el puesto a desempeñar por personal funcionario o laboral.*
> *c) El sistema de provisión de los puestos a desempeñar por personal funcionario o laboral.*
> *d) La adscripción orgánica.*
> *e) Las retribuciones complementarias del puesto.*
> *f) Los requisitos y, en los casos en que proceda, méritos, capacidades, experiencia o categoría profesional para la provisión de los puestos a desempeñar por personal funcionario o laboral.*
> *g) Para los puestos adscritos a personal eventual, el grupo o subgrupo al que se asimile el puesto a efectos retributivos.*

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

En el concreto ámbito de la administración local los citados art. 90.2 de la LRBRL y 126.4 del RDL 781/1986 de 18 de abril establecen la obligación de las entidades locales de formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, a lo que hay que añadir la posibilidad, al amparo de la disposición transitoria 2ª del RD 861/1986, de optar por establecer un catálogo a efectos de complemento específico en tanto no se dicten por el Estado normas en relación con la RPT de las entidades locales.

III. La plantilla, por su parte, constituye un instrumento de ordenación de personal de carácter financiero y económico, en el que se cuantifican, se valoran económicamente las plazas.

La STS, Sala de los Contencioso-Administrativo, de 20 de octubre de 2008, a diferencia de la RPT, señala que a diferencia de la RPT -que se constituye, como hemos señalado, como un instrumento técnico de ordenación de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios- la plantilla tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad predominante de ordenación presupuestaria.

En este sentido, tanto el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, como su legitimación de desarrollo aluden a la interconexión entre la Plantilla y el Presupuesto, exigiendo una integración y coordinación entre ambas figuras.

El 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece que:

"Artículo 90.
1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.
Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

5. La elaboración, tramitación, aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, que deberán ajustarse a procedimientos de simplificación administrativa, corresponden a la Consejería competente en materia de función pública en los términos que reglamentariamente se establezcan, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a los que se refiere el artículo 89.
6. Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo tendrán carácter automático y serán aprobadas por la persona titular del órgano directivo central con competencias en materia de función pública, en los siguientes supuestos:
a) Cuando, siendo consecuencia de una reestructuración orgánica, supongan exclusivamente el cambio de dependencia de órganos directivos o de sus unidades administrativas.
b) Cuando se trate de la ejecución de una sentencia firme.
c) Cuando sean consecuencia de peticiones de reingreso al servicio activo.
d) Cuando se deban a la aplicación de la oferta de empleo público, o instrumento similar, previamente aprobada.
e) Cuando se trate de una modificación para la asignación de puestos al personal funcionario cesado en puestos de dirección pública profesional o libre designación, o removido de los obtenidos por concurso de méritos o específico, o cuyo puesto haya sido suprimido.
f) Cuando se trate de la asignación de puestos al personal laboral que haya sido cesado en puestos para cuya forma de provisión el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía se remita a la normativa laboral.
g) Para la modificación de las características declaradas a extinguir o supresión de puestos de trabajo declarados a extinguir, cuando queden vacantes.
h) En otros supuestos de análoga naturaleza para el debido cumplimiento de la normativa vigente.
7. También serán aprobadas por la persona titular del órgano directivo central con competencias en materia de función pública las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo para la creación de aquellos puestos de trabajo que resulten imprescindibles cuando existan razones de extraordinaria y urgente necesidad para la adecuada prestación de servicios públicos a la ciudadanía. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley del Presupuesto cuando afectase a la plantilla presupuestaria."

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

pie_firma_conto_dipu_01

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.
Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.
3. Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones."

Por su parte el art 126 del 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 (TRRL) establece:

"1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habr4n de responder a los principios enunciados en el articulo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.".

Conforme a ello, y sin perjuicio de la incorrección terminológica en la que incurre tanto el art. 90.1 LRBRL y 126.1 del TREL, -pues donde se refiere a puestos ha de referirse a plazas- [4] las plantillas deberán comprender todos las plazas dotadas presupuestariamente debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Desde un punto de vista jerárquico la Plantilla está sujeta a la RPT, por lo que la creación, supresión o modificación de puestos han de producirse en la RPT y posteriormente ser reflejados en la Plantilla, Ahora bien, dado que el Ayuntamiento de referencia no cuenta con RPT, no es posible que las variaciones que se produzcan en la organización municipal se contemplen con carácter previo en la RPT, materializándose directamente a través de la plantilla de personal de la entidad.

En cuanto a cuál ha de ser el contenido de la Plantilla, la legislación de referencia señala que debe ser comprensiva de todas las plazas "debidamente clasificadas", debiendo contener:

1) La relación detallada de plazas asignadas a cada una de las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en las que se integran los funcionarios:
El régimen de clasificación de los funcionarios aparece regulado en el art.76 del EBEP en cuyo párrafo primero se establece que "*Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas,*

[4] La RPT y la plantilla deben ser aludidas como corolario a la diferenciación entre los conceptos de "*plaza*" (carácter subjetivo, unida al funcionario que ha superado la prueba de acceso, grupo de clasificación en función de la titulación de acceso, retribución básica, funciones abstractas asignadas por la norma) y "*puesto de trabajo*" (carácter objetivo ligado a las tareas concretas a realizar dentro de las abstractas de la plaza, flexibilidad nacida de la potestad de autoorganización, retribuciones complementarias, provisión por concurso o libre designación).

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

pie_firma_conto_dipu_01

especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.", estableciendo el párrafo primero una reserva de Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas para la creación, modificación o supresión de cuerpos y escalas.
2) La relación detallada de las plazas asignadas al personal laboral según su grupo de clasificación. Las determinaciones en esta materia significan una remisión a la clasificación que se realice de conformidad con la legislación laboral. Así el art.77 del TREBEP prescribe que el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.
3) La relación detallada de las plazas asignadas al personal eventual según su grupo de clasificación. Al igual que en apartado precedente, las determinaciones en esta materia significan una remisión a la clasificación que se realice de conformidad con la legislación laboral, debiendo referirse asimismo que el art.77 del EBEP prescribe que el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

IV.- Modificaciones en la plantilla de personal (plantilla presupuestaria)

La creación y amortización de plazas (y puestos de trabajo en RPT o documento análogo) constituye una manifestación de la potestad autorganizadora y de organización de los recursos humanos de las Corporaciones Locales. (art.4 LRBRL y art.72 TREBEP).[5]

Esta potestad de creación y supresión de plazas se encuentra limitada por los principios generales de objetividad, eficacia y servicio a los intereses generales (art.103 CE) y a los específicos de igualdad, mérito y capacidad que han de presidir la selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme establece el art 23 y 103.3 de la Constitución Española[6], así como lo dispuesto en el art.55 del Estatuto Básico del empleado Público.[7]

---

[5] El artículo 4 de la Ley de Bases del Régimen Local (LBRL), dispone que:

"Artículo 4.
1. En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los municipios, las provincias y las islas:
a) Las potestades reglamentaria y de autoorganización. (...)"

Por su parte el artículo 72 del TREBEP establece:

"Artículo 72. Estructuración de los recursos humanos.
En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo.".

[6] La Constitución Española de 1978, establece en su artículo 23 lo siguiente:

"Artículo 23
1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes."

Por su parte, el artículo 103 de la carta magna, viene a disponer que:

"Artículo 103
1. 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.
2. Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley.
3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.".

[7] El artículo 55 del TREBEP dispone:

"Artículo 55. Principios rectores.

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

La creación de una o varias plazas (puestos de trabajo en RPT), así como la supresión de ésta o éstas ha de estar justificada legalmente, y dada la interconexión entre Plantilla y Presupuesto, dicho documento (Plantilla) se aprueba con ocasión de éste, formando parte integrante del mismo, por lo que, conforme a ello, en cuanto al procedimiento de aprobación de tal documento de personal que estar a lo que se estable los arts.168 y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales(TRLRHL), relativos a al procedimiento de elaboración y aprobación inicial del Presupuesto local y a su publicidad, aprobación definitiva y entrada en vigor.

Como conclusión de cuanto antecede, la premisa que se erige como básica en cuanto a la posible reclasificación de plazas que integran la plantilla de personal de la corporación local en cuestión es que dicha reclasificación no es algo automático, pues aunque medien determinadas circunstancias que pudieran afectar directamente a un empleado de la misma que pudieran inducir a que éste/a pudiera haber adquirido un derecho subjetivo en tal sentido, lo cierto es que resulta evidente que no existe en la normativa en la materia ninguna regulación que pudiese reconocer un derecho ni objetivo ni subjetivo para que la reclasificación de forma automática pudiera tener lugar, pues tal derecho, en su caso, sólo se sostiene en la esfera de la potestad de autoorganización municipal.

Si en el supuesto que estamos tratando, el Ayuntamiento no dispone de plazas del Grupo C, Subgrupo C1, no existe dotación presupuestaria alguna de estás, y por ende, ni figuran en plantilla de personal que acompaña al presupuesto de la entidad, entendemos a nuestro juicio que resultaría jurídicamente inviable reconocer individualmente la condición de funcionario de indicado Subgrupo C1, pues aunque las funciones efectivamente desempeñadas por la empleada en cuestión pudieran encuadrarse dentro de las asignadas al mismo, ello *per se* no crea una plaza. Y es que como ha venido indicándose por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de forma reiterada desde hace décadas, el desempeño de funciones superiores no modifica la clasificación del puesto.

Es cierto que, en determinados casos, puede dar origen a diferencias retributivas, incluso a responsabilidad organizativa, pero nunca obliga por sí mismo ni a crear una plaza, ni a modificar la plantilla, ni a reclasificar al empleado afectado.

La inexistencia de una Relación de Puestos de Trabajo o documento análogo en el consistorio consultante no altera esta conclusión, pues la plantilla presupuestaria sigue siendo el instrumento que determina tanto la existencia de plazas, como la clasificación de éstas, y la correspondiente dotación económica de las mismas. Ante ello, nos resulta cuando más evidente señalar que si la plantilla únicamente contempla plazas C2, no puede reconocerse administrativamente una plaza C1 inexistente.

---

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

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

Hemos de tener en cuenta que, en todo caso, ante la posible pretensión de la interesada de acceder a una plaza del Subgrupo C1, de categoría superior a la que ocupa (que pertenece al Subgrupo C2), la razón deviene clara, pues en el ámbito de la función pública no rige el principio laboral clásico de ascenso automático por desempeño prolongado de funciones superiores. La promoción profesional de los funcionarios únicamente puede producirse mediante los procedimientos legalmente previstos, como así resulta de lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 18 del TREBEP.

En función de ello, aun cuando pudiera acreditarse fehacientemente que la interesada viene realizando habitualmente funciones propias de un Administrativo (C1), ello no generaría de por sí un derecho subjetivo de la misma ni a que se modificase la clasificación de la plaza; ni a acceder al Subgrupo C1 adquiriendo formalmente una categoría distinta; ni así tampoco a que consolidase funciones superiores.

V.- En lo que respecta al reconocimiento de productividad y gratificaciones por el desempeño de tales funciones, conviene introducir una matización, y es que tanto las gratificaciones como el complemento de productividad no constituyen jurídicamente una compensación estable por el desempeño permanente de funciones superiores.

El artículo 24 del TREBEP [8], y a nivel andaluz, con diferente nomenclatura, el artículo 66.2 -letras d) y e)- de la Ley5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, así como los artículos 5 y 6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, configuran ambos conceptos como retribuciones variables: así las gratificaciones remuneran servicios extraordinarios -que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo-; y la productividad retribuye especial rendimiento – este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Ambas figuras retributivas no fueron concebidas para sustituir diferencias estructurales de clasificación, y, a nuestro juicio, la eventual percepción de productividad o gratificaciones no determina la existencia de derecho alguno a la reclasificación profesional ni obliga a la creación de una plaza distinta, sin perjuicio de que puedan haberse utilizado para retribuir determinadas funciones efectivamente realizadas.

CUARTO.- En cuanto a la pretensión de la empleada interesada en cuanto que se le reconozca el derecho como funcionaria asimilada a funcionaria de carrera por incumplimiento grave de la normativa sobre temporalidad de la Unión Europea, esto es, la obtención por la misma de fijeza en la plaza que, conforme a lo que la propia interesada expone, lo sería en la pretendida

---

[8] El TREBEP en su artículo 24 establece lo siguiente:

"Artículo 24. Retribuciones complementarias.
La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:
a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.".

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026

pie_firma_conto_dipu_01

plaza reclasificada como C1, habría que mostrarse también en sentido negativo toda vez que las recientes Sentencias del Tribunal Supremo nº 196/2025 y 197/2025, ambas de 25 de febrero de 2025, fijan una doctrina muy clara, y es que no cabe adquirir la condición de funcionario de carrera sin superar un proceso selectivo.

El Tribunal Supremo recuerda en dichas resoluciones judiciales que el acceso a la función pública exige necesariamente acreditarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme se deriva de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española de 1978, por lo que, en consecuencia, el abuso de temporalidad no convierte automáticamente al funcionario interino en funcionario de carrera.

A nuestro juicio, tampoco procede amparar la figura de "funcionario asimilado" como peticiona la interesada en su escrito, pues el Alto Tribunal viene rechazando expresamente la creación jurisprudencial de categorías funcionariales intermedias o ficticias tales como: funcionario fijo, funcionario equiparable, o funcionario asimilado, habida cuenta que el ordenamiento jurídico español únicamente contempla las categorías previstas legalmente, sin que quepa la introducción artificial o artificiosa de otras que la normativa reguladora en materia de función pública no contiene.[9]

Además, en el presente supuesto, existe un elemento adicional muy relevante, y es que la plaza de Auxiliar Administrativo (Subgrupo C2), que al parecer es la que viene ocupando interinamente la empleada interesada, está incluida en la Oferta de Empleo Público de 2023 y se encuentra en proceso de provisión por la vía legalmente establecida, por lo que se evidencia que el Ayuntamiento ha iniciado las actuaciones dirigidas a la cobertura definitiva de la plaza.

Ello trae consigo que, sin entrar a valorar o prejuzgar si anteriormente pudo haber existido abuso de temporalidad respecto de la plaza en cuestión y en relación con la empleada interesada, lo cierto es que dicho dato vendría a reforzar una postura de improcedencia de acceder a la petición de fijeza, pues la Administración está promoviendo precisamente la cobertura definitiva mediante los procedimientos constitucionalmente exigibles.

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.

[9] Conforme sostienen algunos artículos doctrinales la figura del "funcionario asimilado" a funcionario de carrera es una construcción artificiosa que, sin base jurídica positiva, se ha unido a la condición jurídica excepcional que se otorga a determinados empleados públicos (generalmente interinos) que han sufrido abusos de temporalidad. Aunque no han superado un proceso selectivo, se les reconocen los mismos derechos económicos, laborales y de estabilidad.
En este contexto, si bien en la normativa española, los funcionarios de carrera son aquellos que han aprobado un proceso de oposición y están vinculados a la Administración de forma permanente y fija, la figura del "asimilado" surge como un concepto debido a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y del Tribunal Supremo. Ante el abuso de contratos temporales o interinidades que se han prolongado de manera injustificada durante años, los tribunales han dictaminado que la Administración debe sancionar ese abuso ofreciendo protección al empleado, lo que en la práctica equivale casi a otorgarle la fijeza del puesto (similar a un funcionario de carrera) para evitar su cese o despido arbitrario.

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 XXXXXXXXXXXXXXXXX el 08-07-2026