Asunto : Informe sobre posibilidad de convocatoria de puesto de Vigilante Municipal vacante en la plantilla municipal.
Solicitante :
Expte. : 212/2016

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- El Ilmo. Ayuntamiento de remite copia de la plantilla de personal municipal anexa al Presupuesto General del ejercicio 2016 conforme a anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia Núm. 23, de fecha 4 de febrero de 2016, solicitando de este Servicio Jurídico se informe al respecto.

- A la vista de que no existe ninguna otra indicación al respecto en dicho escrito, se ha interpretado por este Servicio que, conforme a lo así referido por el municipio, el contenido de dicho informe jurídico deber versar sobre la posibilidad de convocatoria del citado puesto de trabajo habida cuenta que el mismo se encuentra actualmente vacante.

NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto- 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.
- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO. En primer lugar se entiende necesario hacer una sucinta aclaración sobre el contenido de la documentación aportada por el Ayuntamiento solicitante en orden a su catalogación en relación con lo que a sistemas de planificación y gestión de Recursos Humanos del sector público se refiere.

Así, salvo que exista otra documentación al respecto que no haya sido puesta de manifiesto a este Servicio por referida corporación local, es decir, que se posea por ésta cualquier otro instrumento o sistema de planificación y gestión tanto cuantitativa como cualitativa del personal a su servicio, se hace oportuno señalar que lo que se ha remitido por ésta no puede en ningún caso alcanzar la categoría de "Relación de Puestos de Trabajo (RPT)", tal como se define este instrumento en el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), pues a todas luces tal documentación sólo cabría catalogarla como Anexo al Presupuesto General de la entidad conforme a los términos del artículo 168.1 letra c) 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, es decir, se trata únicamente de una sucinta plantilla de personal donde no quedan definidos ni la Escala y Subescala de pertenencia, ni el Grupo y Subgrupo funcionarial –o categoría profesional en el caso de personal laboral-, los niveles de puestos de trabajo y titulaciones exigidas de éstos, ni así tampoco el número de plazas existentes y si éstas están ocupadas o vacantes.

Es por ello que, sin perjuicio de lo indicado al respecto, el contenido de este informe se emite sobre el supuesto de que el puesto de trabajo a que se refiere la consulta se encuentra vacante, y contiene todos los requisitos exigidos tanto legal como presupuestariamente para ser ocupado.

Dicho esto pasamos al análisis del puesto en cuestión y su posible cobertura por la corporación.

SEGUNDO.- El artículo 51, en sus apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, dispone que :

> *"1. Los municipios podrán crear cuerpos de policía propios, de acuerdo con lo previsto en la presente ley, en la Ley de Bases de Régimen Local y en la legislación autonómica.*
> *2. En los municipios donde no exista policía municipal, los cometidos de ésta serán ejercidos por el personal que desempeñe funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de guardas, vigilantes, agentes, alguaciles o análogos.".*

Y con este precepto enlaza el apartado 1 de la disposición transitoria 4ª del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de Régimen Local (TRRL), al disponer que en los Municipios donde no exista Cuerpo de Policía Local, "*su misión se llevará a cabo por los Auxiliares de la Policía Local que comprenderá el personal que desempeñe funciones de custodia y*

vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de Guardas, Vigilantes, Agentes, Alguaciles o análogas".

A tenor de ello, y conforme a lo que la Ley 2/1986 viene a disponer en su artículo 39, en orden a que corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la presente Ley y con la de Bases de Régimen Local, coordinar al actuación de las Policías Locales en el ámbito territorial de la Comunidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones: a) Establecimientos de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local; b) Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones; c) Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a graduado escolar; y d) Coordinar la formación profesional de las Policías Locales, mediante la creación de Escuelas de Formación de Mandos y de Formación Básica; por parte de la Comunidad Autónoma de Andalucía se ha dictado la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía que, en su artículo 6º, viene a disponer lo siguiente :

> *"Artículo 6. Vigilantes municipales.*
>
> *1. De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en los municipios donde no exista Cuerpo de la Policía Local, las funciones atribuidas a sus miembros serán ejercidas por el personal que desempeñe funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de vigilantes municipales, a cuyo personal se extenderá la competencia de coordinación. A tal efecto, los vigilantes municipales, que deberán ser funcionarios de carrera, recibirán cursos de formación adaptados a las características de sus funciones en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y en las Escuelas Mancomunadas, Municipales y Concertadas de Policía Local.*
>
> *2.* ***En los municipios donde exista Cuerpo de Policía Local, el personal que realice funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de guardas, vigilantes, agentes, alguaciles o análogos, no tendrá la condición de agente de la autoridad****."*

La Disposición Transitoria Séptima de esta misma norma, dice : "*Vigilantes municipales a extinguir. Cuando un municipio cree Cuerpo de la Policía Local, los vigilantes municipales, si los hubiere, que no se integren en el mismo, permanecerán con la consideración de situación a extinguir, desempeñando las funciones que reglamentariamente se determinen*."

En relación con esto último, el Decreto 159/2006 de 29 de agosto, de Andalucía, por el que se determinan las funciones del personal "Vigilante Municipal en situación a extinguir", en su artículo 1º dispone que "*El presente Decreto será de aplicación al personal Vigilante Municipal que exista en los Municipios de la Comunidad Autónoma donde se cree Cuerpo de Policía Local, que tendrán la consideración de situación a extinguir, de conformidad con la disposición transitoria séptima de la Ley 13/2001 de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales*.".

En este orden de cosas debemos tener en consideración que la Dirección General de la Policía del Ministerio del Interior, en Informe UCSP Núm. 2014/055, de fecha 1 de julio de 2014, en relación con los Vigilantes Municipales, vino a señalar que "…*la seguridad en lugares públicos, al margen de la competencia de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, también es competencia municipal (art. 25.2.letras a) y f. LRBRL) y deberá ser la autoridad local de ese municipio quien manifieste si la figura del Vigilante Municipal mantiene la consideración de figura a extinguir o bien esa extinción no se ha llevado a cabo legislativamente y por tanto se ajusta al tenor literal del artículo 53 LOFCS,…"*

Conforme a cuanto antecede, la primera circunstancia a dilucidar es si la corporación municipal tiene creado o nó el Cuerpo de Policía Local en el municipio, pues de ello dependerán algunas características del puesto de vigilante municipal que se pretende cubrir.

En este sentido, y al no tener constancia documental que nos asevere que efectivamente se tiene creado tal cuerpo, no atenemos a la presunción que dimana del hecho de que en la plantilla presupuestaria que ha sido remitida por el Ayuntamiento figuran dos puestos que se denominan ambos como "Policía 2ª actividad", por lo que, a su tenor, presumimos que ante la evidencia de éstas, resulta obvio que, con anterioridad a la situación de servicios en segunda actividad, estos eran agentes integrantes de tal cuerpo, no constando tampoco que, en su caso, éste se haya disuelto mediante el correspondiente acuerdo municipal, ni de que existan las vacantes dejadas por éstos –al menos presupuestariamente no figuran contempladas-. Es por ello que, en consecuencia, procede aplicar en este caso lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, en cuanto que viene a señalar que : "*En los municipios donde exista Cuerpo de Policía Local, el personal que realice funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de guardas, vigilantes, agentes, alguaciles o análogos, no tendrá la condición de agente de la autoridad*, es decir, nos encontramos ante un puesto de trabajo que carece de esta última cualidad –agente de la autoridad- y que debe limitar sus funciones a las de de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones municipales, ahora bien, como el Informe UCSP Núm. 2014/055, de 1 de julio de 2014, que hemos ya mencionado, señala expresamente, hay que tener en cuenta que "…*Las funciones de vigilancia y protección pública, de no ser prestadas por la Policía Local, deben prestarse por Auxiliares de la misma, con carácter de Agentes de la Autoridad y cuyas funciones consistirán básicamente en la asistencia al vecindario y en la colaboración y auxilio a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la prevención de la comisión de delitos y en el mantenimiento del orden público….Asimismo, entendemos que, el personal auxiliar de la Policía Local debería ostentar la condición de funcionario municipal, perteneciente a la Escala de Servicios Especiales de los funcionarios de carrera."*

TERCERO.- En cuanto a lo que refiere a la cobertura de las plazas vacantes de vigilantes municipales existentes en la corporación en orden al contenido de la plantilla de personal anexa al presupuesto de la misma, se hace necesario indicar lo siguiente :

A.- En primer lugar, en lo que a la reposición de efectivos se refiere, hay que tener en cuenta lo que el artículo 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de

Presupuestos Generales del Estado para 2016, que, referente a la "Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal" del sector público, viene a disponer en su apartado 1, que :

> *"Uno. 1. A lo largo del ejercicio 2016 únicamente se podrá proceder, en el Sector Público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima séptima, respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería profesional necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la Disposición adicional décima cuarta."*

Señalando a renglón seguido en su apartado 2, lo siguiente :

> *"2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento:*
> *...*
>
> *C) A las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a los Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, al personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía.*
> *En el supuesto de las plazas correspondientes al personal de la Policía Local, se podrá alcanzar el cien por cien de la tasa de reposición de efectivos siempre que se trate de Entidades Locales que cumplan o no superen los límites que fije la legislación reguladora de las Haciendas Locales o, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento. Además deberán cumplir el principio de estabilidad al que se refiere el artículo 11.4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera tanto en la liquidación del presupuesto del ejercicio inmediato anterior como en el presupuesto vigente. En relación con este último, la Entidad deberá adoptar un Acuerdo del Pleno u órgano competente en el que se solicite la reposición de las plazas vacantes y en el que se ponga de manifiesto que aplicando esta medida no se pone en riesgo el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria. Lo indicado en el presente párrafo deberá ser acreditado por la correspondiente Entidad Local ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, previamente a la aprobación de la convocatoria de plazas."*

Indicando, en el apartado 3 de dicho artículo que :

> *"3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento".*

Resulta de suma importancia centrar la atención en estos apartados pues, a tenor de la presunción que hemos considerado en este informe, en virtud de lo cual se ha estimado que el municipio tiene creado el cuerpo de la Policía Local, las plazas de vigilantes municipales entran dentro de lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley

13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, por lo que su consideración no pasa de ser meros empleados encargados de la custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones municipales, no resultándole aplicable en principio lo previsto en el artículo 20.2 letra c) de la Ley 48/2015, LPGE2016, en cuanto a la posibilidad de fijar una tasa de reposición de efectivos de hasta el 100% de éstos, dado que en ningún caso podríamos considerar a este colectivo con equivalencia a Policía Local.

Es por ello que bajo este prisma, lo primero que la corporación municipal deberá dilucidar antes de proceder a la aprobación de la correspondiente Oferta de Empleo Público es si cumple con el requisito de limitación de la tasa de reposición de efectivos que impone la ley presupuestaria estatal, teniendo en cuenta que para ello deberá proceder conforme a lo que dispone el apartado 4 del artículo 20 ya referido, en el siguiente sentido :

> *"4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje máximo a que se refiere el apartado anterior se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2015, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado anterior y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.".*
> *No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna."*

B.- Determinado el cumplimiento del requisito a que se refiere el apartado precedente, procede seguidamente el trámite de aprobación y publicación de la oportuna Oferta de Empleo Público, debiéndose considerar para ello lo siguiente :

a) La formulación de la OEP se encuentra regulada por el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el cual establece que las Corporaciones Locales formularán públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal, en función de sus necesidades de personal.

Esta normativa básica estatal se encuentra contenida en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Conforme a ellos la Oferta de Empleo Público deberá contener necesariamente aquellas plazas que se encuentren dotadas presupuestariamente y se hallen vacantes, indicándose las que de ellas se considere necesaria su cobertura en el correspondiente ejercicio presupuestario (los apartados 1 a 5 de este artículo derogados por la disposición derogatoria única.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se mantendrán vigentes en tanto no se oponga

a lo establecido en el mismo hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, según establece su disposición final 4.2.).

Asimismo, el artículo 128 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), viene a señalar que "*1. Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas. 2. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación. El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.".*

A su vez, el TREBEP dispone en su artículo 70 que "*1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. 2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente. 3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.".* Igualmente esta norma se refiere al contenido de la Oferta de Empleo Público en sus artículos 37 (materias objeto de negociación colectiva); 59 (reserva de plazas para personas con discapacidad), y 69 (objetivos e instrumentos de la planificación de recursos humanos).

También señalar que en esta materia resulta necesario igualmente tener en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

b) El procedimiento a seguir para llevar a cabo la aprobación de la Oferta de Empleo Público (OEP) es el siguiente:

I. En primer término por parte del Pleno de la Corporación municipal se ha debido prestar aprobación a la plantilla de personal (y, en su caso, a la Relación de Puestos de Trabajo), publicándose ésta en debida forma en el Boletín Oficial correspondiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del TRRL y en el artículo 70 del TREBEP, procediendo la formulación y aprobación de la Oferta de Empleo Público, dentro del plazo

señalado de un mes a contar desde la fecha de aprobación del Presupuesto Municipal.

II. En cuanto a la competencia para la aprobación de la Oferta Anual de Empleo Público de la corporación municipal, ésta corresponde al Alcalde, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

III. La Oferta de Empleo Público así aprobada habrá de publicarse en el tablón de anuncios de la Corporación, y en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente, y vincula a la Corporación para la aprobación de las correspondientes bases y convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes anunciadas, dentro del ejercicio presupuestario, dado el carácter anual de la misma.

Por otra parte, y aun cuando su cobertura se considerase urgente, no se podrá nombrar personal interino para plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, teniéndose en cuenta que con arreglo a lo dispuesto por el artículo 10.4 del TREBEP, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

C.- Por último en lo que a la convocatoria pública para la cobertura de las plazas se refiere, una vez ultimado el trámite de aprobación y publicación de la OEP, indicar los siguientes términos :

a) La Ley 7/1985, de 2 de abril, LBRL, en su artículo 91.2 establece que : "*2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad*.".

En relación con lo anterior, esta misma norma, en sus artículos 100 y 102, viene a disponer lo siguiente :

"*Artículo 100.*
1. Es competencia de cada Corporación local la selección de los funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

2. Corresponde, no obstante, a la Administración del Estado, establecer reglamentariamente:

a) ***Las reglas básicas y los programas mínimos*** *a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios.*
b) ***Los títulos académicos requeridos para tomar parte en las pruebas selectivas****, así como los Diplomas expedidos por el Instituto de Estudios de Administración Local o por los Institutos o Escuelas de funcionarios establecidos por las Comunidades Autónomas, complementarios de los títulos académicos, que puedan exigirse para participar en las mismas.*

Artículo 102.

1. Las pruebas de selección y los concursos para la provisión de puestos de trabajo, a que se refiere el presente Capítulo, se regirán por las bases que apruebe el Presidente de la Corporación, ***a quien corresponderá su convocatoria****.*
2. En las pruebas selectivas, el tribunal u órgano similar elevará la correspondiente relación de aprobados al Presidente de la Corporación para hacer el nombramiento, a quien también corresponderá la resolución motivada de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, previa propuesta de aquellos órganos de selección."

b) Sin perjuicio de lo anterior, el TREBEP, en su artículo 61.6, dispone que "*6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.*".

Asimismo, este artículo en sus apartados 1 y 2, viene a señalar que : "*1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. 2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas."*

Conforme a lo anterior, y cómo así ha venido manifestándose la doctrina y jurisprudencia al respecto, los procedimientos de selección de funcionarios de carrera será con carácter general y ordinario el de oposición libre y, en su caso, el de concurso-oposición libre, quedando con un carácter excepcional, para casos muy específicos y concretos claramente justificados, el de concurso de méritos.

En resumen, las entidades locales, en su calidad de Administraciones públicas, deberán seleccionar a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de : *a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases; b) Transparencia; c) Imparcialidad, especialización y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; d) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; e) Adecuación entre el contenido de las pruebas que formen parte de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; y f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.*

En este mismo orden cosas, añadir que el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, viene a señalar las obligaciones en la materia que deberán asumir las Administraciones

Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

c) En lo que respecta a los órganos de selección, de conformidad con lo previsto en el artículo 60 TREBEP, señalar que : "*1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. 2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. 3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie*.".

Respecto de estos órganos selectivos, y para mayor abundamiento de lo indicado en el apartado 1 in fine de referido artículo 60, los artículos 51 y 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, vienen a establecer en particular la obligación de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

d) La oposición libre, como sistema de selección, consistirá básicamente en la superación de las pruebas que se establezcan en la correspondiente convocatoria, y que podrán consistir en ejercicios de carácter oral, escrito y práctico, cuya finalidad sea la constatación de las aptitudes de los aspirantes y sus conocimientos de las materias propias de las plazas convocadas.

Conforme a ello, en el caso de que la oposición conste de varios ejercicios en la convocatoria deberá determinarse el carácter obligatorio o voluntario y eliminatorio o no de cada uno de ellos, y el sistema de puntuación.

La relación de aspirantes que han superado las pruebas se formará con los que, habiendo realizado todos los ejercicios obligatorios, hayan superado los que tuvieran carácter eliminatorio, sumando para cada uno de ellos las puntuaciones obtenidas en todos los ejercicios.

e) En cuanto al procedimiento a seguir para la convocatoria y selección de los aspirantes, señalar los siguientes hitos básicos :

I. La convocatoria y las bases, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se aprobarán por Resolución de la Alcaldía.

Las bases, deberán contener al menos los apartados que se determinan en el artículo 4 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, que deberán ponerse necesariamente en relación con lo previsto en determinados aspectos por el TREBEP, 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, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.

II. La convocatoria, juntamente con el texto íntegro de las bases reguladoras de las pruebas selectivas, se publicarán en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma, en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y en su caso, de existir éstos, en otros diarios oficiales o en el periódico oficial de la Corporación interesada. Se publicará en el Boletín Oficial del Estado sólo un extracto de la convocatoria, siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de instancias.

III.- Las instancias o solicitudes de participación de los aspirantes, deberán contener la declaración de éstos en la que se haga constar que reúnen las condiciones exigidas en las bases generales del proceso selectivo, debiendo ser dirigidas a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, se presentadas en el Registro de entrada de la entidad -o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 38.4 de la Ley 30/1992-, en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del 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 aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Para poder tomar parte en el proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los requisitos establecidos de conformidad con el artículo 56.1 y 3 del TREBEP, aunque podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, éstos habrán de establecerse de manera abstracta y general.

IV.- Una vez finalizado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía-Presidencia dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalándose un plazo de diez días hábiles para que puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión. Una vez finalizado este plazo de reclamaciones y subsanaciones y resueltas las mismas, el órgano convocante elevará a definitiva las listas de admitidos y excluidos mediante resolución que se publicará igualmente en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos del Ayuntamiento. Dicha publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos y se hará constar al menos el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el primer ejercicio de selección. El llamamiento para posteriores ejercicios puede realizar mediante la publicación en el tablón de edictos de la Corporación; en este supuesto, los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior o en la sede del Ayuntamiento, y también en páginas web o sedes electrónicas de éste. En la

misma resolución, se hará constar la designación nominal del tribunal calificador de las pruebas.

Los tribunales calificadores u órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros.

Conforme señala el artículo 11 del 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 aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, el número de miembros del Tribunal será de cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes, y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. La totalidad de los Vocales deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

Estos Tribunales Calificadores estarán constituidos por: Presidente, Secretario, y el número de Vocales que determine la convocatoria.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En las bases puede establecer que el Tribunal podría contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales se limitarían al ejercicio de su especialidad técnica.

El Tribunal calificador podría actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario, y le correspondería dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

V. Finalizada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento –también debiera hacerse en hojas web y sede electrónica de éste de conformidad con lo previsto en los artículos 10.1 letra k) y 19 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía-, precisándose en este sentido que el número de aprobados que se formule no podrá rebasar el número de plazas vacantes convocadas. Dicha relación se elevará a la Alcaldía, que la hará pública y la insertará en el Boletín Oficial de la Provincia, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 22 del 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 aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo

VI. Los aspirantes propuestos deberán aportar ante la Administración municipal, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen las listas de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, de tal manera que, quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando

anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Aquellos aspirantes que poseyeran ya la condición de funcionarios públicos estarían exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar en este únicamente certificación del Ministerio u Organismo del que dependiesen acreditando su condición y demás circunstancias de su expediente personal.

VII. La resolución de nombramiento será adoptada por la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento a favor del o de los aspirantes propuestos por el Tribunal, en el término de un mes a contar desde la expiración del plazo de los 20 días naturales indicados en el apartado precedente. El nombramiento se publicaría en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, se pondría tal nombramiento en conocimiento del registro de personal correspondiente a los efectos que procedan.

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 31 de agosto de 2016.

El Secretario-Interventor adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica. Diputación de Córdoba.