

## **PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LOS AYUNTAMIENTOS PARA LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL LEY 20/2021.**

### **■ INTRODUCCIÓN.**

La publicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (LEILT), tiene como finalidad establecer una serie de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público, al objeto de cumplir los objetivos contemplados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que permitan recibir fondos europeos. Dentro del marco del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y de esta LEILT, las distintas Administraciones Públicas, llegando a acuerdos con las organizaciones sindicales, diseñarán los procesos de selección para la estabilización de plazas y, tal y como dispone la Disposición adicional novena de la LEILT.

El artículo 2 de la LEILT, y sus disposiciones adicionales sexta, séptima y octava, se refieren al proceso de estabilización del empleo temporal.

**Antes del 31 de diciembre de 2022 se tendrán que haber publicado las convocatorias de los procesos selectivos. La resolución de estos procesos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.**

El sistema de selección será el concurso – oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva.

No obstante, de forma excepcional, para aquellas plazas ocupadas de forma temporal con anterioridad al día 1 de enero de 2016, el concurso será obligatoriamente el sistema de selección.

Estos procesos de selección habrán de garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados

### **■ PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LOS AYUNTAMIENTOS.**

#### **PRIMERO. MODIFICACIÓN DE RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) Y PLANTILLA DE PERSONAL.**

A pesar de no ser necesario, en el caso de ser preciso, sí es conveniente modificar los instrumentos de ordenación del personal, ya sea con anterioridad o con posterioridad a la aprobación de la oferta. No obstante, lo que sí es claro, es que una vez finalizado el proceso y estabilizadas las plazas estas se habrán de recoger tanto en la plantilla como en la RPT/catálogo.

► Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

El procedimiento será el siguiente:

1. Valoración objetiva de los puestos de trabajo.

Como paso previo deberá efectuarse, adecuando el puesto a las funciones desempeñadas o las circunstancias en que se desempeñan, cuantificando en consecuencia las retribuciones que le corresponden. En base a dicha valoración técnica y objetiva y a los informes que se considere oportuno, la Alcaldía formulará propuesta de modificación del documento en el que se encuentren relacionados los puestos de trabajo para su tramitación.

2. Negociación colectiva. El criterio mantenido por la jurisprudencia es que la modificación de la RPT es una materia sujeta a negociación colectiva, siempre y cuando se refiera a la modificación de las retribuciones del puesto o las condiciones de trabajo por lo que, previamente a su aprobación, deberá someterse a la mesa de negociación de la entidad, citando a los sindicatos que ostenten representación en el Ayuntamiento y, si no existiera dicha representación en la entidad local, a los más representativos dentro de su ámbito territorial.

3. Informes de la Intervención municipal y Secretaría. Deberá ser informada la RPT por la Intervención Municipal, en el supuesto en el que suponga un incremento del gasto o dé lugar a la modificación de créditos del presupuesto, y por el Jefe del Servicio correspondiente. Por su parte, será preceptivo el informe de Secretaría, de acuerdo con el artículo 3.3, apartado 6º, del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (RRJFHN).

4. Aprobación por el Pleno. Una vez efectuada la valoración y la negociación, será este Pleno el órgano competente para aprobar la modificación en el documento indicado, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LRBRL).

5. Exposición al público. Durante el plazo de quince días mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo durante el cual los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno. Se considerará definitivamente aprobada la modificación si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

6. Remisión de copia a las Administraciones y publicación en el BOP. Una vez aprobada la modificación, en el plazo de treinta días, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva y se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia.

► Modificación de la Plantilla de Personal.

El procedimiento será el siguiente:

1. La modificación de la plantilla de personal deberá comprender todos los puestos de trabajo de la Entidad local, debidamente clasificados, señalando los que queden reservados a funcionarios con habilitación estatal, y los que deban ser desempeñados por funcionarios, por personal eventual y laboral.
2. La plantilla se aprueba anualmente, con ocasión de los presupuestos, pudiendo modificarse durante la vigencia de los presupuestos con cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquella<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La Plantilla es un documento enumerativo del conjunto de puestos de trabajo de la organización, con especificación de sus características singulares, condiciones de ejercicio y nivel jerárquico. Su

Servicio jurídico de Asistencia a Municipios

3. El procedimiento para modificar la plantilla, requerirá los mismos trámites que la aprobación del presupuesto, es decir previo informe de intervención, se aprobará inicialmente por el Pleno, se someterá a información pública por un plazo de quince días mediante anuncio en el BOP, y se entenderá definitivamente aprobada si durante dicho plazo no se presentan alegaciones. Y si se presentan, el Pleno deberá resolverlas en el plazo de un mes, Y, finalmente, el Pleno, una vez informadas las reclamaciones, aprobará definitivamente la modificación de la plantilla. El acuerdo de aprobación definitiva de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración autonómica.
4. Simultáneamente, debe dotarse los créditos presupuestarios oportunos para asumir los costes de la plaza.

**SEGUNDO. APROBACIÓN DE Y PUBLICACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.**

La aprobación y publicación de la oferta de empleo público, se configura como el primer paso a dar para la selección del personal de carácter permanente, ya sea funcionario o laboral. La oferta condiciona esta selección, de tal manera que no se puede seleccionar al personal fijo si antes no ha sido publicada la existencia de la vacante mediante la oferta de empleo público.

Las Corporaciones locales deberán aprobar y publicar 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.

Por su parte la LEILT determina que todas las Administraciones Públicas oferten, antes del 1 de junio de 2022, todas las plazas estructurales de trabajadores temporales que se contemplan en su artículo 2 y Disposiciones sexta y octava de la misma.

La competencia para aprobar la oferta de empleo público es de la Alcaldía según dispone el art. 21 LRBRL, g)<sup>2</sup>

Finalmente en cuanto a la publicación de la Oferta de empleo público, aun cuando en la regulación contenida en los artículos 91.1 de la LRBRL y 128 del TRRL, así como en el Real Decreto 352/1986, de 10 de febrero, no se indica el periódico oficial en que ha de insertarse el correspondiente anuncio, parece lógico, y así vienen haciéndolo las Corporaciones, el publicarla tanto en el Boletín Oficial de la Provincia como en el Boletín Oficial del Estado, en este último necesariamente para la debida coordinación con las ofertas de otras Administraciones.

---

característica esencial es su íntima vinculación al Presupuesto, de forma que la plantilla de personal es un elemento que vincula las políticas de personal y presupuestaria, tal como se desprende del art. 90.1 de la LRBRL. Se sitúa, así, en una perspectiva marcadamente estática, descriptiva y de gasto, y no en una óptica de planificación real de los recursos humanos.

<sup>2</sup> "Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas".

## **TERCERO. APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA Y LAS BASES PARA LA SELECCIÓN DEL PUESTO.**

### **3.1) CUESTIONES PREVIAS.**

Antes del 31 de diciembre de 2022 se tendrán que haber publicado las convocatorias de los procesos selectivos. La resolución de estos procesos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

El sistema de selección será el concurso – oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva.

No obstante, de forma excepcional, para aquellas plazas ocupadas de forma temporal con anterioridad al día 1 de enero de 2016, el concurso será obligatoriamente el sistema de selección.

En la misma resolución de aprobación de las bases puede disponerse la convocatoria de las pruebas selectivas para provisión del puesto.

Se dará publicidad a las bases y convocatoria mediante edictos en los Boletines Oficiales de la Provincia, de la Comunidad Autónoma y del Estado.

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.

En el caso del procedimiento selectivo de concurso-oposición, y, en particular, en su fase de oposición, 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 (pruebas prácticas) y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

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. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Durante todo el proceso de selección, habrá de cumplirse con las exigencias de publicidad activa en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LEPAC), y en la normativa vigente en materia de transparencia.

### **3.2) El procedimiento a seguir será el siguiente:**

#### **A. Oferta Pública de Empleo**

Realizada la Oferta Pública de Empleo correspondiente a esta convocatoria extraordinaria, por la Secretaría se redactarán las bases reguladoras de la convocatoria de pruebas de selección al objeto de cubrir las plazas vacantes de la plantilla de personal incluidas en este proceso excepcional.

**B. Bases de la convocatoria (artículo 3 del Real Decreto 896/1996, 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 (RDSFAL).**

Las bases de la convocatoria que habrán de regir el anterior procedimiento excepcional de estabilización de personal laboral temporal se aprobarán mediante Resolución de Alcaldía (artículo 21.1.g) de la LBRL)<sup>3</sup>.

**C. Contenido mínimo de las bases (artículo 4 del RDSFAL)**

**C.1. Características de las plazas convocadas.**

Expresarán la naturaleza y características de las plazas convocadas, con determinación expresa de la Escala, subescala y clase a que pertenezcan, con indicación del grupo de titulación que corresponda a cada una de ellas<sup>4</sup>.

**C.2) El sistema selectivo elegido: concurso-oposición o concurso.**

**C.2.1) El concurso-oposición, para las plazas que se encuentran en la situación contemplada en el artículo 2 de la LEILT.**

En esta clase de procedimiento selectivo para la fase de

► Oposición. Deberán determinarse las pruebas de aptitud o conocimientos a superar con determinación de su número y naturaleza<sup>5</sup> (programas que ha de regir las pruebas). Los ejercicios de la oposición podrán no ser eliminatorios en el marco de la negociación colectiva<sup>6</sup>. No obstante, es preciso interpretar de la LILT<sup>7</sup> que sí se desprende este carácter eliminatorio del carácter conjunto de la fase de oposición; por lo que deberá obtenerse una puntuación mínima para superar esta fase (puntuación que deberá fijarse en las bases de la convocatoria); de modo que el aspirante que no alcance esta puntuación mínima queda excluido del procedimiento selectivo sin podersele aplicar, en consecuencia, los puntos del concurso.

En la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes.

► Concurso. Tendrá carácter previo a la fase de oposición, no tendrá carácter eliminatorio. Se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.

<sup>3</sup> Las bases de la convocatoria tienen valor y fuerza de ley, que a todos obliga (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 1979, Ar. 1940).

<sup>4</sup> En el caso del personal laboral deberá especificarse la categoría profesional o equivalente.

<sup>5</sup> No será obligatorio establecer un ejercicio práctico (Disposición adicional primera de la LEILT).

<sup>6</sup> Donde no exista esta negociación el órgano municipal que apruebe las bases de la prueba deberá adoptar la oportuna decisión en este aspecto.

<sup>7</sup> Como así hace la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Resolución).

Servicio jurídico de Asistencia a Municipios

C.2.2) El concurso, para las plazas que se encuentran en la situación contemplada en la Disposición adicional sexta y octava de la LEILT.

Se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.

Por último, decir que en los sistemas de concurso o concurso-oposición podrán establecerse entrevistas curriculares

**C.3 Los Tribunales u órganos de selección<sup>8</sup>.**

- Habrán de constituirse en cada convocatoria.
- Serán colegiados. El número de miembros del Tribunal no será inferior a cinco y formados por un número impar, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes.
- Su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialidad de sus miembros (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), y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer<sup>9</sup>.
- Dentro de estos miembros deberá existir un:
  - Presidente.
  - Secretario.
  - Los Vocales que determine la convocatoria con las características antes dichas.
- La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales harán pública la relación de aprobados por orden de puntuación

**C.4 Los sistemas de calificación de los ejercicios.**

**C.5 Las condiciones y requisitos que deban reunir o cumplir los aspirantes.**

**C.6 Los requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes a plazas reservadas para personas con minusvalía, así como la garantía de que las pruebas se realicen en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.**

**D. Convocatoria de las pruebas selectivas (artículo 5 del RDSFAL).**

La efectuará el Presidente de la Corporación, una vez publicada la oferta de empleo público, con referencia a las bases aprobadas por el mismo (o en su caso Pleno municipal).

**E. Publicación (artículo 6 del RDSFAL).**

<sup>8</sup> Artículo 60 del TREBEP y 11 del 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 (RGIPE).

<sup>9</sup> El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Servicio jurídico de Asistencia a Municipios

Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y de la Comunidad Autónoma<sup>10</sup>. En el Boletín Oficial del Estado se publicará el anuncio de la convocatoria con el contenido resumido que se recoge en el párrafo 2 del artículo 6 RDSFAL<sup>11</sup>.

**F. Solicitudes de participación.**

**F.1 Instancias y requisitos de los aspirantes para poder participar en las pruebas selectivas**

En Las solicitudes requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las bases generales, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, y se presentarán en el Registro Electrónico General del Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la LEPAC en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado<sup>12</sup>.

Para poder tomar parte en el proceso selectivo se deberán reunir los siguientes requisitos de conformidad con el artículo 56.1 y 3 del TREBEP.

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida. Podrán 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, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

<sup>10</sup> Así como, en su caso, otros diarios oficiales etc.

<sup>11</sup> La publicación es algo esencial a la convocatoria y que ha de ser lo suficientemente eficaz para que se cumplan los principios y fines del procedimiento de selección de los que van a integrarse en los cuadros de la Administración y, en definitiva, desde la perspectiva de los aspirantes al empleo público, el servir al acceso en condiciones de igualdad a la Función Pública, derecho este incluido en el catálogo de derechos fundamentales (artículo 22.3 de la CE) y, desde el lado de la Administración, el satisfacer el interés público facilitando la mayor concurrencia de aspirantes (STC 25/10/83, Ar. RTC 85).

<sup>12</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del RGIPE.

Servicio jurídico de Asistencia a Municipios

F.2 Lista de admitidos y excluidos.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía 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 la sede electrónica del Ayuntamiento y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión, 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<sup>13</sup>. Al publicarse la lista provisional de admitidos y excluidos se podrá hacer advertencia de que, transcurrido el plazo anterior sin reclamaciones, quedará aquélla elevada a definitiva.

Finalizado el plazo de reclamaciones y subsanaciones y resueltas las mismas, la Autoridad u órgano convocante elevará a definitivas las listas de admitidos y excluidos mediante resolución que se publicará igualmente en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Dicha publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos y se hará constar:

- El día, hora y lugar en que habrán de realizarse todas las pruebas.
- El día, hora y lugar en que habrá de realizar el primer ejercicio de selección.

El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión; 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, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de éste, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo. Igualmente, la misma resolución, se hará constar la designación nominal del tribunal.

F.3 Relación de aprobados.

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales harán pública la relación de aprobados por orden de puntuación en la sede electrónica de este Ayuntamiento, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión, precisándose que el número de aprobados no podrá rebasar el número de plazas vacantes convocadas.

La relación definitiva de aprobados se elevará a la Autoridad competente, que, tras aprobarla, la publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

F.4 Acreditación de méritos de los aspirantes propuestos.

Estos aspirantes acreditarán ante la Administración, dentro del plazo de veinte días hábiles desde que se publiquen las listas de aprobados, los requisitos exigidos en la

---

<sup>13</sup> Conforme a la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, «Cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviese datos personales del afectado, se identificará al mismo mediante su nombre y apellidos, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras deberán alternarse.



convocatoria, de conformidad con el artículo 23 del RIGPE en concordancia con el artículo 28.2 de la LEPAC.

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.

Los que tuvieran la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación del Ministerio u Organismo del que dependan acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

#### **G. Resolución de las pruebas (artículo 7 del RDSFAL).**

La resolución de las pruebas selectivas y los correspondientes nombramientos deberán efectuarse por el Presidente de la Corporación de acuerdo con la propuesta del Tribunal (que tendrá carácter vinculante) a favor del aspirante/ es propuesto/os por el Tribunal, en el término de un mes a contar desde la expiración del plazo de los 20 días hábiles indicados anteriormente. En ningún caso puede aprobarse ni declararse que ha superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas<sup>14</sup>.

Una vez publicado el nombramiento de funcionario, o personal laboral fijo, éste deberá tomar posesión o incorporarse en el plazo de un mes.

Asimismo, se pondrá en conocimiento del registro de personal correspondiente a los efectos que procedan.

D. Según el artículo 44 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, en las convocatorias, como mínimo, se hará constar expresamente:

- a) El número de vacantes, Grupo, Cuerpo, y, en su caso, Escala, Especialidad o categoría laboral a que correspondan, así como el número de plazas reservadas, en su caso, a los turnos de promoción interna y de personas con minusvalía.
- b) Los requisitos y condiciones que deben reunir los aspirantes.
- c) Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas y programas y, en su caso, la relación de méritos, así como los criterios o normas de valoración.
- d) La composición de los órganos de selección, y el nombramiento de las personas que lo componen.

---

<sup>14</sup> La valoración de los exámenes compete exclusivamente al tribunal de oposiciones (STS 23/01/1980, Ar. 182).

Servicio jurídico de Asistencia a Municipios

- e) El calendario para la realización de las pruebas.
- f) El modelo de instancia y la oficina pública en que puede presentarse.
- g) Indicación de los cursos de formación, en su caso, con expresión de si tienen o no carácter selectivo.
- h) La posibilidad de la integración en la bolsa de empleo, prevista en el segundo apartado del artículo 43, correspondiente al Cuerpo, Escala, Especialidad o Categoría profesional objeto de la convocatoria, de los aspirantes que, habiéndolo solicitado, aprueben alguna de las fases o pruebas de que conste el proceso sin llegar a su superación.

Posteriormente, según el artículo 6 de los artículos 44.3 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (LFPCyL) y 6), se publicará la convocatoria, juntamente con el texto íntegro de las bases reguladoras de las pruebas selectivas, en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica del Ayuntamiento y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Un extracto de la convocatoria se publicará en el Boletín Oficial del Estado, siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de instancias.

**SERVICIO JURÍDICO DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS.**