



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO BENIJÓFAR

10239 EDICTO PUBLICACIÓN CONVOCATORIA Y BASES SELECCION CONCURSO EXTRAORDINARIO
ESTABILIZACIÓN AUXILIAR ADMINISTRATIVO

EDICTO

Don Luís Rodríguez Pérez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Benijófar,
HACE SABER:

Que por Decreto de Alcaldía nº 1341/2022 de fecha 14/12/2022, se han aprobado las Bases y convocatoria para la para la provisión mediante concurso DE CUATRO PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO POR EL SISTEMA DE CONCURSO EXTRAORDINARIO Y EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN, POR DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA - OCTAVA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE BENIJÓFAR

Lo cual se hace público a efectos de que, por las personas interesadas se puedan presentar en el Registro General del Ayuntamiento o en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las correspondientes instancias, siendo el plazo de presentación de instancias de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Se adjuntan las bases reguladoras de las pruebas selectivas:

“BASES ESPECÍFICAS QUE HAN DE REGIR LA PROVISIÓN DE PLAZAS POR EL SISTEMA DE CONCURSO EXTRAORDINARIO Y EXCEPCIONAL DE ESTABILIZACIÓN, POR DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA - OCTAVA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE



BENIJÓFAR PARA LA PROVISIÓN DE CUATRO PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

PREÁMBULO:

La evolución de la situación de aquellos interinos denominados "de larga duración" por el Tribunal Constitucional, quienes ostentaban criterios diferenciadores y, por lo tanto, derechos que no necesariamente venían recogidos para ellos, más bien todo lo contrario, siendo estos derechos exclusivos de los funcionarios de carrera tales como la excedencia, ha desencadenado la necesidad de una herramienta legal que habilite y guie la aplicación de las políticas de reducción de la temporalidad en la administración pública. Es el legislador quien admite, asume y evita, desde este momento, todos los procesos ordinarios para determinados procesos y determinadas circunstancias.

A. - A esto se le suma el imparable avance por la vía judicial, de reconocimiento del fraude de ley y de su correspondiente sanción a la administración, en forma de fijeza para el abusado. No es intención del presente documento, realizar un relato exhaustivo de la evolución y avances en esta materia, sino que lo que se pretende es fijar el contexto en el que van aconteciendo los hitos necesarios para llegar a la situación actual.

B. - Por lo tanto y en consecuencia, ve la luz la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, donde se pretende encontrar una solución legal ante la tasa de temporalidad de la administración, sin perder de vista la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, configurando una vía para la ocupación como funcionario de carrera mediante el sistema de concurso.

C. - El derecho de la Unión Europea no distingue entre trabajadores públicos o privados. Las directivas europeas referidas a la no discriminación son una vía inexplorada para resolver el conflicto de los trabajadores interinos, en todas estas Directivas viene definida el concepto de la «discriminación indirecta» como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a determinadas personas o de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. El análisis que algunos juristas hacen de estas normas europeas que están plenamente en vigor, concluyen con la existencia de un concepto de extraordinaria relevancia: Los Tratados no distinguen entre trabajadores y funcionarios, entre trabajadores privados y públicos. Por tanto, los derechos que se reconocen dentro de la UE, a los trabajadores en general, se reconocen por igual a todos. Esto incluye un subtipo de éstos que son los públicos que, por tanto, no pueden tener menos derechos en ningún caso que los privados. Podrían por su labor y condición tener más; pero no menos. Volviendo al concepto de discriminación, ya desde el primer momento, la redacción de los diversos tratados en Europa tiene bien presente la lucha contra la discriminación. Debemos entender que eso no es nada altruista. Para ellos, la inexistencia de discriminación garantiza un mercado sano. Así, desde el principio, la doctrina diferenció entre la discriminación directa y la indirecta. Por ejemplo, la Directiva sobre la igualdad racial establece que



«existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable». El Tribunal Europeo de Derechos Humanos establece que no debe existir una «diferencia de trato entre personas que se hallen en situaciones análogas o notablemente similares», y ello «a partir de características identificables». El núcleo de la discriminación directa es la diferencia de trato sufrida por una persona. Por lo tanto, el primer elemento de la discriminación directa es la prueba del trato menos favorable, que puede resultar relativamente fácil de identificar, a diferencia de lo que ocurre en el caso de la discriminación indirecta, donde suelen requerirse datos estadísticos. Tenemos un ejemplo claro de discriminación directa en el momento en que para considerarse fijo un trabajador, solo ha de estar empleado con el mismo empresario durante tres años. Un interino puede estar 16 años en precariedad y el procedimiento que prevé el estado Español es la oposición. La existencia de discriminación requiere, como el caso de los interinos, un trato menos favorable respecto a otra persona que se halle en situación similar. Pero la normativa contra la discriminación establece que las personas que se hallan en situaciones diferentes deben recibir un trato diferente, en la medida necesaria para que puedan disfrutar de oportunidades concretas del mismo modo que los demás. Por tanto, estos mismos «motivos protegidos» deben tenerse en cuenta al realizar determinadas prácticas o crear normas concretas. Esto es lo que se conoce como discriminación

«indirecta». Todas las formas de discriminación indirecta están sujetas a la causa de justificación por justificación objetiva, con independencia de que la reclamación se realice al amparo del Comité Europeo de Derechos Humanos o de la legislación de la Unión Europea. En el caso de los procesos de fijeza, es recodido por la doctrina que es necesaria la existencia de un marco legal que regule, de forma excepcional y específicamente, dichos procesos para que sean ajustados a la Constitución Española del 78 y al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que no cabe duda la diferencia clara de situaciones entre quienes han sufrido un abuso de contratación y situación precaria, y quienes no la han sufrido.

D. - Dado su carácter excepcionalísimo, la propia ley 20/2021 habilita nuevos escenarios para configurar dichos procesos de estabilización, tal y como podemos ver en el siguiente texto: "De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de esta Ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 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" además de permitir que sean las distintas administraciones públicas, dentro de sus correspondientes ámbitos, quienes configuren esos procesos, tal y como podemos ver en el siguiente texto: "Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma."-

E. - El legislador hace hincapié en un factor a tener en cuenta, para que este prime por encima del resto, sobre todo en aquellos interinos considerados de larga duración, en referencia al proceso de concurso, tal y como puede verse "Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de



aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio", por lo que claramente está proponiendo que se aplique un baremo para todos aquellos interinos de larga duración, sea cual sea la administración a la que pertenezcan.

F. - No obstante lo anterior, esto se combina con el Art. 2.4 "Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de 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 establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público." por lo que otro factor a tener en cuenta es, no solamente el tiempo desempeñando la labor pública, sino el cuerpo, escala, categoría o equivalente.

G. - Tal y como vemos en el preámbulo de la Ley 20/2021, el legislador destaca el siguiente texto "Por su parte, la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad" y "En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad: y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin. Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación". De esta exposición podemos entender, que la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por su excepcionalidad y por destacar, en el proceso selectivo, mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, que efectivamente los funcionarios interinos han ido acumulando a lo largo de los años una experiencia de gran valor para el interés general, sobre todo, en los puestos que han ido ocupando y con las funciones que han ido desempeñando. Además, la administración contratante, ha tenido funcionarios interinos ocupando puestos estructurales durante años, que han vertebrado la administración en todos sus ámbitos y ramas, siendo éstos parte fundamental de la estructura y funcionamiento de la administración. Sería, por lo tanto, correspondido con el interés general, acorde con los principios de eficiencia y buen gobierno, que cada funcionario interino estabilizase el puesto donde más experiencia ha adquirido.-

H. - Tal y como podemos ver en la sentencia del Tribunal Constitucional STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999, "si bien no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional para resolver una



situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración. En particular, hemos entendido en esa misma Sentencia que estos sistemas no son contrarios al art. 23.2 de la Constitución si las normas que los establecen contemplan medidas de carácter transitorio y excepcional para resolver una situación singular y derivada de un proceso único e irrepetible" en referencia a un proceso selectivo por concurso de méritos regulado por ley, de forma única y excepcional, donde se puntuaba de forma distinta a los funcionarios interinos que estaban ocupando un puesto de trabajo al menos un año ininterrumpido seis veces más que los funcionarios de otra administración "la calificación de los méritos se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Tiempo de servicios prestados para la Administración de Castilla y León por personal que a la entrada en vigor de esta Ley se encuentre en activo y con más de un año ininterrumpido de antigüedad. La puntuación por este apartado no podrá exceder de un 40% de la puntuación máxima total del concurso a razón de 0,30 puntos por mes.

b) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública, en el territorio de la Comunidad de Castilla y León. La puntuación por este concepto no podrá exceder de un 15% de la puntuación máxima total del concurso a razón de 0,10 puntos por mes.

c) Tiempo de servicios prestados en otras Administraciones Públicas en el resto del territorio nacional. La puntuación por este apartado no podrá exceder de un 10% de la puntuación máxima total del concurso a razón de 0,05 puntos por mes.

El tiempo de servicios sólo se computará cuando las funciones desempeñadas sean equivalentes a las de la Escala a que se aspira acceder y se correspondan con titulación y, en su caso, especialidad idénticas a las exigidas por la Administración de Castilla y León". El Tribunal constitucional valida un sistema de selección basado en un concurso que, no solo puntúa de forma distinta en función de donde hayas prestado servicio, sino que dicho mérito está valorado en función de si el opositor se encuentra en activo y con más de un año ininterrumpido de antigüedad. Por lo tanto, de ahí se desprenden tres conceptos evaluables: Por un lado, la antigüedad como funcionario interino. En segundo lugar, la administración y puesto donde hayas prestado servicios. Y en tercer lugar, el hecho de que estés en activo y con una antigüedad mínima. Si bien, en el caso de la ley 20/2021, el tiempo mínimo para poder articular el proceso por concurso viene determinado por la fecha de antes del 1 de Enero de 2016, que a la salida de la ley suponía como mínimo 5 años, casualmente, el tiempo que dicta el Tribunal Constitucional para definir al interino de larga duración. Para concluir, en la citada sentencia recalca que "Ciertamente, el sistema de valoración de méritos cuestionado prima de manera muy notable los servicios prestados en la Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma frente a los que lo hayan sido en otras Administraciones o en otras partes del territorio nacional. La excepcionalidad de la solución adoptada es, por tanto, menor que en aquellos supuestos en los que sencillamente se excluye del proceso selectivo a quienes no tengan una previa relación de servicio con la Administración convocante" alegando que la administración podría haber configurado un proceso restringido excluyendo a quienes no hubieran prestado servicios en la administración convocante, siendo dicha resolución incluso más restrictiva que el hecho de puntuar de forma distinta la antigüedad en función de la administración donde se haya prestado. La Sentencia concluye "En definitiva, la Administración sanitaria de Castilla y León ha contado hasta el momento con un personal interino cuya estabilización funcional podría haberle inclinado a la convocatoria de un concurso restringido. Sin



embargo, ha querido conseguir esa estabilización con un sistema de selección en el que, aun primándose la condición de interino, no se hiciera imposible el acceso de profesionales que hubieran prestado servicios en otras Administraciones, por lo que se dan las condiciones que, según nuestra ya citada doctrina (especialmente, STC 185/1994), derivan del art 23.2 de la Constitución".-

I. - Como también queda reflejado en la STS2186/2019 del Tribunal Supremo, Sala de Contencioso 4, en respuesta al Recurso de Casación presentado, entre otras cuestiones, a las referidas al incumplimiento de del artículo 23 de la CE, por existir diferencia de puntuación del puesto convocado, según la procedencia de la experiencia justificada por el opositor; el juzgante, No aprecia, infracción del artículo 23 de la Constitución que afirma el segundo de los motivos de casación, ni tampoco que de la sentencia de esta Sala de 25 de abril de 2012 (casación 7091/2010) se siga que haya de apreciarse en las bases de la convocatoria una diferencia de tratamiento injustificada.

En efecto, no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación.

Reiterando, que no es arbitrario valorar de distinto modo la experiencia adquirida en Administraciones diferentes y añadir que tampoco hay precepto alguno que imponga tratar de igual modo los servicios prestados en los ayuntamientos y los prestados en la Administración autonómica, procediéndose a desestimar el recurso de casación, y Fallando que no da lugar al recurso presentado.

J. - Vemos que la disposición por la que se configura el concurso queda redactada de la siguiente manera: "Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración. Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma." por lo que se cumplen todos los preceptos que invoca la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, tales como que el proceso sea excepcional y por una única vez, y deja en manos de cada administración la negociación de las bases de los procesos selectivos. Debemos recordar que la realización de las bases es materia objeto de negociación colectiva por lo que, el hecho de que en una disposición adicional de una ley se recalque el hecho de que "estos procesos podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales" es una consecuencia de la excepcionalidad de dichos procedimientos, sobre todo, como solución a la alta tasa de temporalidad, y más concretamente, acerca de aquellas plazas ocupadas por interinos de más de cinco años de antigüedad. Sin duda alguna, el legislador da una solución en las tres vertientes del problema: por un lado, ahorran las cuantiosas indemnizaciones previstas y, en todo caso, dando por



zanjado todos los procesos judiciales iniciados en los distintos ámbitos jurisdiccionales por aquellos que adquieran la condición de funcionarios de carrera. Por otro lado, reducen la temporalidad en la administración, y en tercer lugar, aplican, parcialmente, la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada al establecer un procedimiento por concurso de forma excepcional para solucionar una situación que, en aplicación de la nueva regulación, no debe volver a producirse, como es el hecho de tener miles de funcionarios interinos habiendo incumplido la Directiva 1999/70.-

K. La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local determina en su artículo 92 que aun cuando y con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario, debe observarse que "Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función". Por tal motivo, no podría valorarse los méritos de aquellos aspirantes que hubieran desarrollado labores en el ámbito privado que tuvieran relación con las labores desempeñadas en puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de autoridad, precisamente por no su carácter de exclusividad.

L. - Tal y como podemos ver en la exposición de motivos de la propia Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el legislador puso interés para acordar una herramienta legislativa que fuera solución ante aquellos empleamos públicos que se encuentran en lo denominado "Fraude de Ley", es decir, aquellos que han sido prolongados en el tiempo, cuyos principios que sirvieron para fundamentar el nombramiento han desaparecido, por lo que sus causas específicas de cese también lo han hecho, teniendo en este momento las mismas causas de cese que el resto de funcionarios de carrera. Esto ocurre así, por ejemplo, cuando la oferta de empleo público en la que está la plaza que ocupa el Funcionario Interino, caduca, no pudiendo ser convocada hasta que no vuelva a ser ofertada, excediendo de forma arbitraria y no justificada la relación laboral de la administración con el funcionario, incumpliendo la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada. En ese sentido y, recogiendo la doctrina del Tribunal Supremo por las Sentencias de 26/09/2018 (785/2017 y 1305/2017), y lo recogido en las leyes orgánicas de presupuestos generales del estado que han recogido procesos de consolidación o estabilización, el artículo 2 apartado 6 de la 20/2021 determina que "Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización" por lo que, la realización de procedimientos selectivos que, en consecuencia, puedan suponer que el funcionario que esté en fraude de ley, o aquellos que pudieran estarlo en base a la doctrina del supremo y, en relación con la Directiva 1999/70 CE hayan prolongado injustificada y arbitrariamente sus contratos



temporales ocupando plazas estructurales, tengan un resultado incierto o puedan conllevar aparejado un cese a dicho funcionario, debería suponer la inclusión de dicha indemnización en la correspondiente oferta de empleo público que oferta dichas plazas. Dado que esa indemnización no ofrece duda, no incluir una dotación presupuestaria en la oferta de empleo público que sirva para cumplir con las obligaciones de la administración por el abuso al empleado temporal supondría un perjuicio no justificado tanto al empleado público como al ciudadano, ya que el empleado público tendría que realizar un gasto en procedimientos judiciales para reclamar lo que por ley ahora le pertenece. Además, el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021 determina que "De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal". Sin duda alguna, la solución que se plantea en base a estos dos preceptos solo es una: que el Funcionario en fraude de ley ocupe, no cualquier plaza, exactamente su plaza. Es la única solución que, tanto legalmente como judicialmente, se ajusta tanto a las sentencia del Tribunal Supremo, a las diferentes Leyes de presupuestos Generales del Estado, como a la propia Ley 20/2021.

M. - Ahondando en la fundamentación del apartado anterior tenemos lo expuesto en la Sentencia del TJUE de 19 de Marzo de 2020, en su párrafo 100 donde se expone que "A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 68 de sus conclusiones, tales procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.". Es decir, de tal sentencia se puede desprender dos puntos: Que aun cuando los empleados públicos objeto de un abuso puedan participar en estos procesos de estabilización, consolidación y procesos selectivos, en general, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad y que. para que estos procesos selectivos puedan concebirse como una medida sancionadora y compensatoria del abuso. tienen que ser procesos restringidos. en lo que solamente puedan participar los empleados públicos objeto de un abuso. sin que los procesos selectivos ordinarios puedan ser concebidos como una sanción, porque además de que su resultado es incierto. están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas del abuso. Sin duda, el procedimiento excepcional para proveer por concurso las plazas en fraude de ley, es decir, aquellas que sin causa justificada han estado cubiertas más allá de lo que la ley permite, provocando un abuso a los empleados públicos que las ocupan y, por lo tanto, teniendo que configurar una sanción suficiente ante tal abuso, es una solución a medias que el legislador inicia, pero que deben acabar las distintas administraciones. cada una en su correspondiente ámbito, tal y como indica la disposición sexta de la Ley 20/2021 "Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.". El legislador, por lo tanto, mediante la Ley 20/2021



habilita el marco legal para que se produzca una solución acorde con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que respete, en todo caso, los preceptos incluidos en la Directiva 1999/70 CE, dejando que sean las distintas administraciones públicas las que reglamenten mediante las correspondientes bases dichos procedimientos. que en todo caso, no pueden tener un resultado incierto para el funcionario en abuso.-

La disposición sexta de la ley 20/2021 de estabilización regula de tal manera que:

"Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

Disposición adicional novena. Actuaciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma."

N. - El principio de Jerarquía normativa determina tres niveles, fundamentalmente, creando dependencias entre ellos, siendo esta relación jerárquica, no pudiendo ninguna norma de rango inferior contradecir la de rango superior. Esos tres niveles son: la Constitución, las Leyes, y los reglamentos. Esta distinción se deja muchos matices, pero sirve como ilustración a efectos de lo que nos ocupa, puesto que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público tiene rango de Ley (estatal) ordinaria, y por lo tanto, ningún reglamento puede ir en contra de dicha ley. Esta apreciación a nivel formal, también lo es a nivel material, puesto lo que esta ley regula es único y excepcional: un proceso por concurso (entre otras circunstancias) del que no existen precedentes a nivel nacional, y del que el resto del ordenamiento jurídico no está configurado para desarrollarlo por su peculiaridad. Es decir, cuando hablamos de los procesos de Concurso para adquirir la condición de funcionario de Carrera, se debe expresar un contexto y una motivación de porqué se ha llegado a ese motivo, y



porqué se adopta dicha resolución. Esta vía excepcional, en este caso, pasa el testigo al resto de administraciones para que configuren las bases para dicho proceso, tal y como hemos expresado con anterioridad. Por lo tanto, un límite para los procesos por concurso podría ser las normas con rango de ley que fijen los requisitos de acceso a los distintos cuerpos, escalas y categorías. Esto es así, porque el resto de normativa reglamentaria, toda ella con anterioridad a la Ley 20/2021, no se configuró para ser aplicada al concurso de méritos por la vía excepcional y, sobre todo, por una única vez. Además, en muchas situaciones, no existe capacidad de negociación, debiendo aplicar los baremos que así se han reglamentado, las pruebas, incluso el orden de las pruebas. En muchos procesos selectivos ordinarios, todos estos parámetros son prefijados y estancos, no permitiendo el margen de negociación. Esto tiene sentido en procedimientos por turno libre (ordinarios), movilidades, promociones internas e interadministrativas. Todos estos procesos, recurrentes en el tiempo, donde se respeta los principios reconocidos por la legislación vigente - en general - y por la legislación específica. Estos reglamentos no deben ser aplicados obligatoriamente, sino dentro de lo que la ley marca como que las bases serán negociadas por las administraciones en sus respectivos ámbitos. Parece obvio que la autoridad administrativa, cuando desarrollaba dichos reglamentos, no lo hacía valorando el proceso por concurso de la Ley 20/2021. Cabe esperar una reacción por parte del poder legislativo autonómico o nacional, pero por lo manifestado por las autoridades, esa legislación no va a producirse, dejando en manos de las administraciones la negociación y configuración de las bases de dichos procedimientos por concurso. En nuestro caso, debería ser el Consell quien, mediante una ley autonómica, pusiera las líneas rojas a partir de las cuales se pudiera negociar las bases, pero por la naturaleza de la propia ley 20/2021, esas líneas rojas nunca podrían suponer una situación estanca, puesto que la Ley 20/2021 especifica que las bases podrán ser negociadas en ámbito Local. Entendemos, por lo tanto, que son las distintas leyes que regulan el acceso a los cuerpos, escalas y categorías, donde podremos observar los requisitos para el acceso a dichos cuerpos, escalas y categorías. dejando en manos de la negociación colectiva el proceso entero del concurso. es decir. la baremación de los puntos, donde como ya hemos visto, mayoritariamente debería puntuarse la antigüedad en el puesto convocado. La condición de funcionario de carrera, según la Ley 20/2021 se adquiere superando el concurso. Además, la negociación colectiva supone favorecer que las distintas secciones sindicales vean reflejadas sus pretensiones para obtener los mejores escenarios posible para los funcionarios de dicha administración. Esto, no solo implica la baremación de la antigüedad, sino la evaluación de aquellos factores que priman por encima del resto, como son la dedicación, el compromiso, el rendimiento y la productividad de dichos empleados públicos, estando ésta por encima de quienes nunca han prestado servicio en dicha administración. Todos estos empleados públicos, interinos de larga duración, son un activo de la administración. Todos son activos donde se ha invertido tiempo para formarlos, recursos para dotarlos, y quienes han adquirido las pericias necesarias para desarrollar su trabajo en la administración convocante, bajo los principios de eficiencia y eficacia. En muchas ocasiones, estos empleados públicos han dejado de lado su carrera como opositores, dedicándose plenamente a su labor para con el ciudadano, no pudiendo desarrollar su formación laboral fuera de la administración, y tampoco pudiendo adquirir experiencia laboral lejos de sus puestos de trabajo. Es un posicionamiento de las secciones sindicales el reconocimiento a esta labor, no solo como empleados públicos, sino como activos del ayuntamiento a los que se ha invertido grandes cantidades de recursos, siendo preferencia para las secciones sindicales que estos empleados públicos permanezcan en sus cuerpos, escalas, categorías y puestos de trabajo.-



O. - Por todo ello, dentro del ámbito de la negociación colectiva y del proceso extraordinario de concurso, se configuran las siguientes bases genéricas de obligado cumplimiento para todos los procesos selectivos consistentes en la disposición adicional sexta - concurso de méritos - de la ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que tendrán preferencia por su excepcionalidad. No tratándose por tanto de un sistema ordinario de provisión de puestos, con puestos de trabajo sin titular de naturaleza funcional que deberían proveerse mediante concurso ordinario, específico o libre designación como establece la Ley 4/2021 de 16 de abril de la Función Pública Valenciana, estando a lo dispuesto en el artículo. 36 de la Ley 4/1983 de 23 de noviembre, como municipio de predominio lingüístico castellano parlante.

P. - Tal y como se ha expuesto en apartados precedentes, la Ley 20/2021 pretende afrontar la problemática de aquellas situaciones prolongadas, de prestación de servicio como funcionario interino, regulando de forma excepcional y extraordinaria, un procedimiento que recoge también dichas situaciones, como es el hecho de que un funcionario interino lo sea por 10, 15 o 20 años. Estas situaciones anómalas no vienen establecidas en la normativa, puesto que el legislador nunca pudo preverlas, y por lo tanto, no se regularon. Este es el prisma a partir del que se debe observar y configurar los procedimientos extraordinarios de estabilización de empleo habilitados por la ley 20/2021. En algunos oficios, destinos o escalas, es posible que exista regulación específica para la adquisición de la condición de funcionario de carrera, así como requisitos específicos para poder desempeñar la función propia del puesto que se pretende ocupar. Esto es así sobre todo pensando en oposiciones de turno libre donde un opositor debe demostrar sus aptitudes y capacidades para desempeñar la función a la que pretende optar. Es evidente que quien lleva prestando servicio durante años, en un puesto de un cuerpo, escala y categoría, que en su día superó las pruebas establecidas legalmente, demuestra cada día sus aptitudes y capacidades en dicho puesto. De igual modo, es evidente que resulta erróneo colocar al mismo nivel, aquel que ha esta prestando servicio en un puesto de un cuerpo, escala y categoría durante años, que aquel que no, sobre todo en el contexto de la ley 20/2021.-

Es por ello que, todos los requisitos para adquirir la condición de funcionario de carrera en aquellos cuerpos, escalas y categorías que tengan pruebas tales como reconocimientos médicos y aptitudes físicas, psicológicas o psicotécnicas, deben ser declaradas exentos en aquellos opositores que demuestren estar efectivamente prestando servicio activo en dichos Cuerpos, escalas y categorías.

BASE PRIMERA: OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objeto de las presentes bases, como se expone en su preámbulo que forma parte de las mismas, es regular los aspectos comunes a los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Benijófar para la selección de personal, mediante procedimiento extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, dentro del marco general de ejecución de las plazas estructurales, para personal funcionario y personal laboral, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/21 del 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

a) Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el SISTEMA DE CONCURSO, conforme la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021,



aquellas plazas de carácter estructural dotadas presupuestariamente que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de esta ley, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez y con carácter excepcional, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Características de la Plaza/ Plazas de la convocatoria:

Denominación de la plaza: **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

N.º Plazas convocadas: 4

Sistema selectivos: Concurso - Méritos

Naturaleza y descripción de la plaza:

Relación contractual: Funcionario de Carrera

Tipo de Jornada: Jornada completa

Escala: Administración General

Subescala: Auxiliar

Grupo/ Subgrupo: C2

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

b) En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.

c) Las presentes Bases Específicas se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, y un extracto de las bases específicas se publicarán mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado. Las sucesivas publicaciones se efectuarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Benijófar y en la Sede Electrónica del portal web municipal.

d) Que en cuanto al fondo del asunto, resulta aplicable entre otra normativa, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, 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, el 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, Ley 30/1984, de 1 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 4/2021 de 16 de abril de la Función Pública Valenciana, 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, el 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, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento



Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el Reglamento regulador del uso y medios electrónicos para determinados colectivos, así como las presentes bases. También son de aplicación el derecho de la Unión Europea emanado del Tratado de Constitución, sus directivas, como la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo marco de las CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y las sentencias relacionadas con en esta materia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Así, también resulta aplicable lo establecido en la disposición adicional cuarta 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, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y sentencias del Tribunal Constitucional que, en diversas resoluciones, ha considerado legítima no sólo la mayor valoración de la experiencia adquirida en la Administración convocante (STC 12/1999), u otras como la STS 878/2019 de 24 de junio, o STS2186/2019 del Tribunal Supremo, Sala de Contencioso 4, en respuesta al Recurso de Casación presentado, entre otras cuestiones, a las referidas al no cumplimiento del artículo 23 de la CE.

BASE SEGUNDA: CONDICIONES Y REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

2.1- Los aspirantes deberán reunir el día de la finalización del plazo de presentación de instancias, y mantenerlos hasta el momento de la toma de posesión como funcionarios de carrera o de su nombramiento como personal laboral fijo, los requisitos que se indiquen en estas bases específicas de cada una de las plazas convocadas y los siguientes:

- **Tener la nacionalidad española (art. 56 TREBEP).** También podrán acceder como personal funcionario en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellas plazas que impliquen directa o indirectamente una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Publicas (art. 57 TREBEP).

- Los nacionales de los estados miembros de la Unión Europea.

- El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.

- Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de los trabajadores.

Los aspirantes deberán acompañar a su solicitud el documento en el que quede acreditado el cumplimiento de las condiciones alegadas.

- **Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas.** El ayuntamiento de Benijófar, se reserva el derecho a someter a los aspirantes propuestos por el Tribunal **y antes de ser nombrados** funcionarios o laborales, a cuantas pruebas considere necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en este requisito.

- Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder de la edad máxima de



jubilación forzosa.

- **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 laboral. 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.

- **Poseer la titulación exigida para el acceso a la plaza de AUXILIAR ADMINISTRATIVO (C2), esto es, estar en posesión o en condiciones de obtener, dentro del plazo de presentación de instancias, el título de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.**

2.2.- Las personas aspirantes deberán **reunir los requisitos establecidos en estas Bases** en la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias y mantenerlos durante todo el proceso selectivo.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación. Tanto la homologación como la equivalencia deberán ser aportadas por el aspirante mediante certificación expedida por la Administración competente en cada caso.

Los aspirantes deberán encontrarse en posesión de todos los requisitos exigidos en el momento de finalización del plazo de admisión de solicitudes, manteniéndolos hasta su toma de posesión como funcionarios de carrera o laboral fijo.

En caso de constar como trabajador de alguna administración diferente al Ayuntamiento de Benijófar, deberá aportar certificado de dicha administración, que contendrá la información requerida en la Base Segunda, para la acreditación de los servicios prestados.

BASE TERCERA: SOLICITUDES DE LOS INTERESADOS

3.1 Las solicitudes para tomar parte en la pruebas selectivas se presentarán dentro del **plazo de veinte días hábiles** contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, mediante el **modelo de solicitud** de admisión a las pruebas selectivas que acompañará a las bases específicas como Anexo I que se descargará **a través de la Sede Electrónica del propio Ayuntamiento de Benijófar, mediante el correspondiente Certificado Digital (ACCV o e-D.N.I o cualquier otro admitido por la sede)** y efectuando el **pago de la TASA** vigente en la Ordenanza Municipal por concurrencia a pruebas selectivas de conformidad con las instrucciones que figuren en la propia Web, se faciliten en la Oficina de Asistencia a la Ciudadanía o a través de la Sede Electrónica Municipal.

3.2 Los interesados, en las solicitudes para tomar parte en la pruebas selectivas, realizarán **una declaración responsable** manifestando que son ciertos todos los datos que figuran en su solicitud, que reúnen los requisitos exigidos en las bases comprometiéndose a probar todos los datos que figuran en la solicitud y que la documentación aportada es copia fiel de la original, con el compromiso de aportar los originales de la documentación cuando sean requeridos por el Tribunal del correspondiente proceso selectivo o por los responsables de RRHH del Ayuntamiento. Asimismo, los interesados deberán cumplimentar y adjuntar a su solicitud el Anexo II



modelo de autobaremación de méritos que igualmente acompañará a las bases específicas. A las instancias se acompañará:

- a) Documento Nacional de Identidad.
- b) Titulación académica requerida.
- c) Declaración jurada de no haber sido separado/a, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- d) Una relación de los méritos y los documentos que los acreditan. En ningún caso podrán valorarse documentos que no hayan sido aportados en el momento de presentación de instancias y, además, considerados en el momento de cumplimentar el anexo II de autobaremación.
- e) Justificante de haber ingresado la tasa de **80 euros** establecida por derechos de examen por la ordenanza municipal publicada en el BOP nº 180 de 21 de septiembre de 2022.

En ningún caso el pago de los derechos de examen (Tasa fijada a tal efecto) supondrá la sustitución de la obligación de presentación en tiempo y forma de la solicitud, en la forma prevista y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.3 Los aspirantes con minusvalías podrán solicitar las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades con el resto de participantes, para lo cual deberán aportar/adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, acreditando de forma fehaciente las diferencias que han dado origen al grado de discapacidad reconocido, a los efectos de que pueda llevarse a cabo valoración de la procedencia o no de la concesión de la adaptación solicitada.

3.4 La acreditación de los méritos alegados por los interesados en su autobaremación, se realizará conforme a lo previsto a continuación:

- a) En caso de experiencia profesional:

En caso de experiencia en otra administración a la convocante, se acreditará mediante certificado del órgano competente en materia de personal de la Administración de que se trata. En el certificado de servicios prestados se debe de hacer constar, la categoría, cuerpo, escala, y/o especialidad de dichos servicios, el subgrupo o grupo de clasificación profesional, la titulación exigida como requisito para el ingreso en la misma, el régimen jurídico de la vinculación, el tipo de vínculo (fijo, temporal, indefinido no fijo,...) y el periodo de prestación de servicios desempeñados, con indicación de fecha de inicio y final, en su caso, así como el régimen de jornada (completa, parcial, en este caso se indicará su porcentaje), con indicación del tiempo en el que se haya permanecido en situaciones que no conlleven el desempeño efectivo de prestación de servicios, así como las licencias sin retribución.

En el caso de la experiencia en el Ayuntamiento de Benijófar, no será necesario que el aspirante adjunte a su instancia la certificación de servicios prestados, serán comprobados por el Servicio de Recursos Humanos.

- b) En caso de cursos de formación:



Los cursos de formación se acreditarán mediante la presentación del correspondiente certificado, diploma o título de asistencia y /o aprovechamiento de la actividad formativa, en el que deberá constar el organismo o entidad que convocó e impartió la actividad, denominación, fechas de realización, contenido y número de horas de duración.

3.5 Normas generales sobre acreditación de méritos por los aspirantes.

Los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten. De conformidad con el artículo 28.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, podrá requerirse la exhibición de los documentos originales para el cotejo de la documentación aportada por el interesado. En el supuesto de que el órgano de selección compruebe que alguno de los aspirantes ha realizado cualquier tipo de actuación fraudulenta o incurrido en falsedad manifiesta en su solicitud, que genere competencia desleal de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, previa audiencia al interesado, deberá emitir propuesta motivada de exclusión del proceso selectivo, dirigida al órgano que hubiera aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos, comunicando las falsedades o actuaciones fraudulentas formuladas por el aspirante en la autobaremación de sus méritos. Contra la Resolución de dicho órgano podrán interponerse los recursos administrativos que procedan.

Cuando el idioma original de las certificaciones, acreditaciones o cualquier otra documentación constitutiva de mérito sea distinto al castellano, la persona interesada deberá presentar, junto al documento, traducción literal del contenido de estas realizada por persona acreditada como traductora jurada.

3.6 En ningún caso, podrán valorarse otros documentos que los aportados y/o los que no estén relacionados en el Anexo II de autobaremación en el momento de presentación de instancias. Sólo se valorarán aquellos méritos consignados en el autobaremo de los que se aporte la correspondiente documentación acreditativa, en el plazo de presentación de instancias. En ningún caso serán valorados los méritos no alegados en el autobaremo, aunque posteriormente se presente documentación que acredite el mérito.

A efectos del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, los datos personales aportados serán incorporados en las correspondientes actividades de tratamiento que lleva a cabo el Ayuntamiento de Benijófar, con fines de realizar el desarrollo del proceso selectivo. Su cumplimentación será obligatoria para la admisión a las pruebas selectivas.

BASE CUARTA: ADMISIÓN DE ASPIRANTES

4.1.- Para ser admitido al proceso bastará con que los aspirantes manifiesten en sus solicitudes que reúnen todos y cada uno de los requisitos referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes adjuntando la documentación requerida. El cumplimiento de estos requisitos será acreditado mediante la presentación de los documentos correspondientes al finalizar el proceso. 4.2.-



Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión, concediendo un plazo de diez días hábiles para subsanación de errores y reclamaciones en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La lista se publicará en el "Boletín Oficial de la Provincia de Alicante" y en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Benijófar. Expirado el plazo de subsanación de defectos, el órgano resolverá las reclamaciones formuladas y aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, publicándose en la forma prevista en el párrafo precedente. Dicha publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos y en ella se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de iniciarse la valoración de méritos. Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanaran la exclusión o no alegaran contra la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos. Los errores en la consignación de los datos personales se rectificarán, de oficio o a instancia del interesado, en cualquier momento del proceso selectivo.

La lista provisional quedará elevada a definitiva automáticamente, si no se presentasen reclamaciones en el citado plazo.

Contra el acuerdo aprobando la lista definitiva de admitidos y excluidos, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición, en el plazo de diez días, a contar a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, ante el mismo órgano que la ha dictado, o bien directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, ante el órgano competente del orden jurisdiccional contencioso administrativo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

La publicación de todas las actuaciones posteriores de la Comisión Técnica de Valoración se harán mediante publicación en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

BASE QUINTA: TRIBUNAL CALIFICADOR

5.1.- Los Tribunales son órganos colegiados de carácter técnico, actuando sometidos a las normas generales establecidas dentro de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, todos sus miembros estarán sometidos a las causas generales de **abstención** y **recusación** de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23 (abstención) y 24 (recusación) de la citada norma. **5.2.-** La composición de los tribunales calificadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del TREBEP, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad e idoneidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre la mujer y hombre.

5.3.- El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.



5.4.- La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

5.5.- En el caso de que una vez iniciados los procesos convocados, los miembros de los Tribunales calificadoros cesen en los cargos en virtud de los cuales fueron nombrados para constituir parte de dichos Tribunales, continuarán ejerciendo como tales en sus funciones salvo incompatibilidad legal al efecto.

5.6.- Si por distintos motivos e independientemente de las responsabilidades en que pudieran incurrir, los miembros designados en el tribunal no quisieran o no pudieran continuar hasta un número de miembros que impidiera la continuación del procedimiento selectivo, por falta de titulares o suplentes necesarios, se considerarán válidas las actuaciones anteriores llevadas a tal efecto y previo los trámites reglamentarios correspondientes, se procederá a la designación de los sustitutos de aquellos miembros que hubieran cesado, llevando a cabo las actuaciones pendientes hasta la finalización del procedimiento.

5.7.- Todos los miembros tendrán voz y voto, no pudiendo constituirse sin la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, titulares o suplentes. La agrupación profesional de los miembros de los tribunales deberá ser igual o superior a la del cuerpo, agrupación profesional funcionarial o laboral objeto de la convocatoria y, al menos más de la mitad de sus miembros deberá poseer la titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que exija la convocatoria concreta.

5.8.- Los Tribunales serán nombrados, salvo excepción justificada, en cada orden de convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas. Estarán constituidos por un número impar de miembros, funcionarios de carrera o laboral fijo, **no inferior a 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 miembros deberá poseer un **nivel de titulación igual o superior** al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate. (RD 364/95).

5.9.- No podrán formar parte de los órganos de selección aquellos funcionarios que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los **cinco años** anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

5.10.- En cada reunión del Tribunal, pueden participar los miembros titulares y, en su ausencia, los suplentes, pero no podrán sustituirse entre si en una misma reunión.

5.11.- Los miembros del Tribunal **que no estén presentes** durante el proceso de calificaciones de cada ejercicio **no podrán puntuarlos**.

5.12.- Si el Tribunal no ha terminado de examinar los asuntos incluidos en la convocatoria y por tanto de adoptar los acuerdos que procedan y las circunstancias así lo requieran, podrán interrumpirse la sesión, por el tiempo necesario, siendo reanudada el mismo día o , en su caso, dar por finalizada la misma y convocar nueva sesión para otro día.

5.13.- El Secretario que actuará como fedatario público, deberá levantar acta de las actuaciones del Tribunal.

5.14.- El Tribunal deberá velar para que no se produzcan demoras innecesarias actuando bajo los principios de austeridad y agilidad en la ordenación del desarrollo de los procesos selectivos y en todo caso deberá atender a los principios de actuación recogidos en el 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. **5.15.-** A los miembros o asesores que concurren a las sesiones del mismo, se les abonarán las indemnizaciones establecidas por asistencia y, cuando proceda, las correspondientes dietas y gastos de viaje, de conformidad con la cuantía establecida en la legislación vigente en el momento de los devengos. Las indemnizaciones de los asesores, salvo disposición en contrario, serán las mismas que las de los vocales.

5.16.- Los Tribunales que se fijen y actúen en las pruebas selectivas tendrán las mismas categorías que las que se fijan para los que actúan en la Administración General del Estado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio.

5.17.- El Tribunal calificador, así como el órgano competente, podrán designar colaboradores y/o asesores especialistas para asistir al Tribunal en el caso que éste lo precise, sin que **en ningún caso tengan facultades de calificación y resolución**, estando sus funciones limitadas al asesoramiento y en su caso propuesta al mismo.

5.18.- A los efectos a que se refiere el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los Tribunales se considerarán adscritos a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Benijófar.

BASE SEXTA :PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

El proceso selectivo dará comienzo una vez transcurrido al menos un mes desde la publicación del anuncio de la respectiva convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, según corresponda. Antes de que hayan transcurrido cuatro meses de la publicación de listas definitivas de admitidos y excluidos, se publicarán listas con la puntuación provisional de méritos obtenidos, concediendo un plazo de diez días hábiles para subsanación de errores y reclamaciones en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. **Una vez publicada la lista definitiva de méritos, se procederá al nombramiento por la autoridad competente de la entidad, como funcionario de carrera o laboral fijo a todos los que hayan alcanzado la puntuación máxima necesaria para cubrir las plazas ofertadas en el proceso selectivo.**

6.1.-El presente proceso de estabilización se realizarán a través del sistema de concurso de méritos por tratarse de plazas que han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente con anterioridad a 1 de enero de 2016 de conformidad con lo previsto en el artículo 61.6 del TREBEP y en las Disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, garantizando el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. Tampoco se computarán los servicios realizados mediante contratos para personal eventual, de servicios sujetos a la legislación de contratos del sector público, en régimen de colaboración social, los períodos de prácticas formativas ni de las becas de colaboración o de formación, sin perjuicio de que en función del contenido de las mismas se hayan podido valorar como mérito académico (cursos de formación). Así mismo tampoco se computará como experiencia en el ámbito de las Administraciones Públicas la adquirida al servicio de empresas que prestan servicios externalizados por dichas Administraciones.

6.2.- Estas bases específicas se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia así como en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Benijófar, sin perjuicio de la



publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, y vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a las personas que participen en los procedimientos.

6.3.- Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los siguientes anuncios de celebración de los restantes ejercicios en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

6.4.- - Sistema de concurso de méritos. Proceso de estabilización para las plazas ocupadas con anterioridad al 1 de enero 2016.

6.4.1 Fase única de concurso. Hasta un máximo de 100 puntos.

Solo serán tenidos en cuenta en las plazas de igual denominación a la que se opta, los servicios prestados como personal funcionario o como laboral, cualquiera que sea la modalidad del nombramiento interino / contratación temporal o situación equivalente de temporalidad.

Se valorarán los siguientes méritos, en cuya posesión deberán estar los aspirantes, hasta el último día habilitado para la presentación de las instancias:

A)- Experiencia profesional. Hasta 70 puntos máximo:

- Por el desempeño del trabajo como funcionario o personal laboral en la administración convocante, en la plaza o puesto convocado, con igual escala, grupo y nivel de destino, según la relación funcional que requiera la plaza o puesto convocado, se valorará a razón de 0,012 puntos por día trabajado.

- Por el desempeño del trabajo como funcionario o personal laboral en administración distinta a la convocante, en la plaza o puesto convocado, y en todo caso, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, se valorará a razón de 0,0040 puntos por día trabajado. Para acreditar el tiempo trabajado en las administraciones públicas, los opositores en plazo de instancia deberán aportar un certificado de servicios prestados en dicha administración en la que deberán figurar al menos: la Administración Pública, el vínculo o régimen jurídico, la denominación de la plaza/puesto, cuerpo, escala, grupo, y nivel, el tipo de jornada, así como la fecha de inicio y fecha de finalización. Acompañándose el/los certificados de una vida laboral actualizada (con fecha inferior a tres meses). En los casos de jornada parcial se calculará proporcionalmente el número de meses trabajado en relación a la jornada completa. Los opositores que hayan prestado servicios en el ayuntamiento de Benijófar, están exentos de presentar estos documentos. En tal caso, se incluirá una solicitud en plazo de presentación de instancias, solicitando al Ayuntamiento de Benijófar para que se adjunte de oficio los servicios prestados que el solicitante inquiera ajustándose a los méritos valorables de las bases, al expediente del opositor y cuenten como méritos, facilitando simultáneamente copia de los mismos al solicitante. En caso de no acreditar mediante las correspondientes certificaciones públicas dichos méritos no serán valorados en la fase de concurso.

La acreditación de las titulaciones será mediante documento original o compulsado del título que se acredite. La acreditación de los cursos de formación será mediante documento original o compulsado del título, diploma o certificado que lo acredite, emitido por la entidad emisora de la formación.

B) - Méritos agregados: Con un máximo de 30 puntos:

B.1) - Reconocimiento a la dedicación:



- Por permanencia, en reconocimiento de la dedicación, compromiso y desempeño, de forma ininterrumpida como funcionario o personal laboral y, como mínimo, desde el 1 de enero de 2016 hasta la fecha de presentación de instancias de su convocatoria, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, en la administración convocante, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 10 puntos.

- Por encontrarse en situación administrativa de excedencia o en alguna situación de similares características recogida en la legislación vigente (siempre que haya sido por periodo inferior a tres meses), y haber permanecido, de forma ininterrumpida como funcionario o personal laboral y, como mínimo, desde el 1 de enero de 2016, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino, en la administración convocante, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 7 puntos.

- Por permanencia, en reconocimiento de la dedicación, compromiso y desempeño, de forma ininterrumpida como funcionario o personal laboral y, como mínimo, desde el 1 de enero de 2016, en el mismo cuerpo, escala, grupo, y nivel de destino en administración distinta del Ayuntamiento de Benijófar, con una antigüedad mínima de 10 años, un total de 3 puntos.

B.2) - Formación: Hasta un máximo de 19,75 puntos:

- Cursos relacionados directamente con las funciones a desarrollar o de carácter transversal con la plaza o puesto convocado, tales como prevención de riesgos laborales o igualdad, 0,35 puntos por cada hora de curso. Hasta un máximo de 19,75 puntos.

La calificación definitiva vendrá determinada por la suma de las calificaciones obtenidas.

B,3) – Titulaciones superiores a la exigida: Hasta un máximo de 0,25 puntos:

- Por estar en posesión de titulación académica superior a la exigida por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, según el caso de que se trate para el ingreso en la plaza o puesto al que se opta: 0,25 puntos.

La calificación definitiva vendrá determinada por la suma de las calificaciones obtenidas.

BASE SÉPTIMA: COMIENZO DE LA FASE CONCURSO DE MÉRITOS

7.1.- El procedimiento selectivo constará de una única fase, la del **concurso de méritos**. Junto a la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento, la resolución en la que se señale, **el lugar, la fecha y hora del comienzo de la sesión a celebrar por el tribunal de selección para la evaluación de los méritos de los aspirantes**. Igualmente se publicará la composición del Tribunal.

BASE OCTAVA: CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS

8.1.- Fase concurso de méritos:

La puntuación global obtenida en la fase concurso, será la suma de la obtenida del total del apartado de experiencia (70 puntos), de los méritos agregados (30 puntos), pudiéndose obtener una puntuación máxima de 100 puntos. En caso de empate entre



los concursantes, se establece el siguiente criterio de desempate:

En caso de darse la circunstancia de opositores que obtengan la misma puntuación al final de la fase de Concurso de méritos, es decir, en caso de empates en puntuaciones, tendrán preferencia quienes hayan obtenido mayor puntuación en el apartado de experiencia, subapartado 6.4.1.A En el supuesto de empate en este apartado, tendrán preferencia quienes hayan obtenido más puntuación en el apartado méritos agregados, subapartado 6.4.1.B, si persistiera la igualdad, el criterio de desempate será el tiempo trabajado en la plaza convocada en el Ayuntamiento de Benijófar.

El número de personas aprobadas que propondrá el Tribunal nunca podrá ser superior al número de plazas objeto de cada una de las convocatorias.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente plazas de naturaleza estructural que, aunque no consten en la relación de puestos de trabajo, se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

BASE NOVENA :PUBLICIDAD DE LAS PUNTUACIONES

9.1.- Las Convocatorias y sus bases se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el tablón de Edictos de la Sede Electrónica Municipal y vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a las personas que participen en los procedimientos.

9.2.- Los sucesivos anuncios relativos a las convocatorias se publicarán en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

BASE DÉCIMA: LISTA DE APROBADOS Y PROPUESTA DEL TRIBUNAL

10.1.-Finalizado el proceso selectivo, el Tribunal publicará en el plazo máximo de un mes la relación de aprobados, por el orden de puntuación alcanzado, así como las notas parciales de todas y cada una de las fases del proceso selectivo, en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Benijófar, pudiendo ser dicho plazo prorrogado previa resolución motivada. **10.2.-** Simultáneamente a su publicación en dicho Tablón, el Tribunal elevará junto con el acta de la última sesión, al órgano competente para aprobar la propuesta de nombramiento, relación expresa de aspirantes aprobados.

10.3.- Resueltas las posibles alegaciones y subsanaciones, el Órgano Técnico de Selección dictará propuesta de nombramiento, fijando la relación definitiva del personal aspirante aprobado por su orden de puntuación. Dicha relación dará comienzo con la persona aspirante que haya obtenido de esta forma la puntuación total más alta y finalizará, en su caso, cuando el número de personas incluidas en la misma coincida con el número de plazas convocadas.

10.4.- El Tribunal no podrá declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. No obstante, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas , cuando se produzcan renuncias de los aspirantes propuestos o cuando de la documentación aportada por los aspirantes se deduzca la imposibilidad de incorporación de alguno de los aspirantes, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano competente podrá requerir al Tribunal relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos para su posible nombramiento como funcionarios de carrera o personal laboral fijo.

10.5.- El acto que ponga fin al procedimiento selectivo será motivado. La motivación de los actos del Tribunal dictados en virtud de discrecionalidad técnica en el



desarrollo de su contenido de valoración, estarán referidos al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

BASE UNDÉCIMA: PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

11.1.- Las personas aspirantes propuestas presentarán en el **plazo de veinte días hábiles**, contados a partir del día siguiente en que se haga pública en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento la relación de personas seleccionadas, los documentos originales o debidamente compulsados que acrediten que cumplen los requisitos exigidos en las bases específicas de cada plaza y demás requisitos exigidos en la convocatoria de que se trate y, en todo caso: a) Fotocopia del D.N.I. o en su caso del Pasaporte o cualquier otro documento acreditativo de la nacionalidad, debidamente compulsados.

b) Si procede, original o fotocopia compulsada del título académico exigible según la correspondiente convocatoria.

c) Declaración de no haber sido separado mediante expediente disciplinario en cualquier Administración o empleo público, así como de no hallarse inhabilitado penalmente para el ejercicio de funciones públicas.

11.2.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 23.2 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, quienes dentro del plazo indicado y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación exigida en las bases de la convocatoria o del examen de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos por las mismas no podrán ser nombrados funcionarios de carrera o personal laboral fijo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

11.3.- Las personas aspirantes propuestas que hayan hecho valer su condición de personas con diversidad funcional, deberán acreditar tal condición mediante certificación expedida por el órgano competente de la Generalitat Valenciana, en la que deberá acreditarse, además de dicha diversidad igual o superior al 33%, su capacidad para desempeñar las tareas y funciones de la plaza. Las personas aspirantes que tuvieren la condición de funcionarios/as de carrera quedarán exentos/as de justificar documentalmente las condiciones generales a que se refiere la base tercera que ya hubiesen sido probadas para obtener su anterior nombramiento. En todo caso, deberán presentar original o fotocopia compulsada de su del título académico exigido.

11.4.- Quienes dentro del plazo indicado, y salvo caso de fuerza mayor, no presentaran la documentación, o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, o no superen el reconocimiento médico, no podrán ser nombrados funcionarios o contratados, dando lugar a la invalidez de la actuación del interesado y la nulidad subsiguiente de los actos del tribunal respecto a éste, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia, pudiendo el Órgano Técnico de Selección proponer la inclusión en la lista de admitidos del mismo número de excluidos por las anteriores causas.



BASE DUODÉCIMA: REFERENCIAS DE GÉNERO

12.1.- Toda referencia hecha al género masculino en las presentes bases incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y uso generalmente admitidos en aras de la agilidad lingüística.

BASE DECIMOTERCERA: NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO DE CARRERA O PERSONAL LABORAL FIJO

13.1.- Presentada la documentación por los interesados y considerada conforme y suficiente por el órgano municipal competente, serán nombrados funcionarios de carrera o contratados como personal laboral fijo los aspirantes propuestos por el Tribunal a cargo del titular del órgano competente en el plazo máximo de tres meses desde la publicación de la relación de aprobados en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica municipal.

13.2.- El nombramiento que será notificado a los interesados, debiendo tomar posesión en el **plazo máximo de treinta días naturales** a contar desde el día siguiente a la notificación de la resolución de nombramiento en el caso de los funcionarios de carrera o personal laboral fijo.

13.3.- Quienes, sin causa justificada, no tomen posesión dentro del plazo señalado, perderán todos los derechos derivados de la superación de las pruebas selectivas y del subsiguiente nombramiento conferido.

13.4.- En el acto de la toma de posesión, el funcionario o personal laboral fijo nombrado deberá prestar juramento o promesa, de conformidad con la formula prevista en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril.

BASE DECIMOCUARTA: COMUNICACIONES E INCIDENCIAS

14.1.- La publicación de todos los actos y acuerdos que se dicten en desarrollo de cada uno de los procesos selectivos, se realizará a través del Tablón de Edictos de la Sede Electrónica municipal.

14.2.- El Sr. Alcalde queda facultado para realizar cuantos trámites sean necesarios para resolver cualquier duda que se produzca en lo no previsto en las bases, velando por el buen orden del desarrollo de la convocatoria, hasta la entrega del expediente al Tribunal calificador.

14.3.- El Tribunal queda facultado para resolver las incidencias que se produzcan y las dudas que se planteen sobre la interpretación de las bases y para adoptar los acuerdos o resoluciones necesarios para mantener el buen orden de las pruebas y, en general, en el desarrollo de la convocatoria, mientras dure su actuación.

14.4.- Entre tales facultades, se incluyen la de descalificar a los aspirantes y, en consecuencia, no puntuar sus pruebas, cuando aquellos vulneren las leyes o las bases de la convocatoria o su comportamiento suponga un abuso o fraude (falsificar ejercicios, copiar, ofender al Tribunal, etc.).

14.5.- Los aspirantes podrán dirigir al órgano competente las comunicaciones sobre incidencias relativas a la actuación del Tribunal, así como las reclamaciones, quejas, peticiones o sugerencias sobre el proceso selectivo.



BASE DECIMOQUINTA: PUBLICIDAD DE LAS CONVOCATORIAS Y SUS BASES

15.1.- Las Convocatorias y sus bases se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia y un extracto en el Boletín Oficial del Estado, así como en el tablón de Edictos de la Sede Electrónica Municipal y vincularán a la Administración, a los órganos de selección y a las personas que participen en los procedimientos. **15.2.-** Los sucesivos anuncios relativos a las convocatorias se publicarán en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento y, en su caso, en el Boletín Oficial de la Provincia.

BASE DECIMOSEXTA: DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

16.1.- El tratamiento de los datos personales se llevará a cabo según lo establecido en las normas vigentes en materia de Protección de Datos de carácter Personal.

BASE DECIMOSÉPTIMA: VIGENCIA DE LAS PRESENTES BASES

17.1.- La vigencia de las presentes bases tendrá carácter indefinido hasta su sustitución total o parcial y serán de aplicación a partir del día siguiente de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia.

BASE DECIMOCTAVA: IMPUGNACIÓN Y REVOCACIÓN DE LA CONVOCATORIA

18.1.- Las presentes bases y las convocatorias que se realicen podrán ser impugnadas mediante la interposición del recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de dicho orden jurisdiccional.

BASE DECIMONOVENA: RECURSOS Y RECLAMACIONES CONTRA LOS ACTOS DE LOS TRIBUNALES CALIFICADORES

19.1.- Contra las propuestas finales de aspirantes aprobados y, en general, contra los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar al procedimiento selectivo o produzcan indefensión, de los Tribunales calificadores, se podrá interponer **recurso de Alzada**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos

112 en relación con el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

19.2.- Contra los demás actos de trámite de los Tribunales calificadores, los interesados podrán presentar las reclamaciones y formular las alegaciones que deseen, ante dichos Tribunales. Tales reclamaciones y alegaciones deberán tenerse en cuenta por el órgano que adopte las decisiones que pongan fin a los respectivos procedimientos conforme establece el artículo 112 de la citada Ley 39/2015 de octubre.

BASE VIGÉSIMA: CLAUSULA DE SALVAGUARDA

20.1.- Si el eventual desarrollo legislativo de la figura del funcionario o del personal laboral y de sus condiciones de acceso a la función pública permitiera condiciones más beneficiosas para los empleados públicos afectados por los procesos de estabilización de empleo temporal, se adoptaran aquellas en los términos legales que resulten más beneficiosos para los interesados.



ANEXO I – SOLICITUD

1. Datos del solicitante

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I./N.I.E	FECHA NACIMIENTO

2. Domicilio a efecto de notificaciones

DOMICILIO	C.P.
LOCALIDAD	PROVINCIA
TELÉFONO	E-MAIL

3. Objeto de la solicitud.

Que desea formar parte del procedimiento extraordinario de estabilización de empleo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, en relación a las bases publicadas al respecto.

El objeto de las presentes bases, como se expone en su preámbulo que forma parte de las mismas, es regular los aspectos comunes a los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Benijófar para la selección de personal, mediante procedimiento extraordinario de consolidación y estabilización de empleo temporal, dentro del marco general de ejecución de las plazas estructurales, para personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/21 del 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Que, de acuerdo con las Bases de la convocatoria, cumple con los requisitos que se solicitan y declaro no haber desfigurado la verdad ni ocultado información referente a los datos que constan en la presente solicitud.

4. Relación de documentos.



A la que se adjunta la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad
- Titulación académica requerida.
- Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Relación de méritos que los acreditan.
- Justificante del ingreso de la tasa establecida por derechos de examen por la ordenanza municipal publicada en el BOP N.º 180 DE 21/09/2022.
- Méritos e Impreso de autobaremación (Anexo II).

Y para que conste, lo firmo en a de de 2023.

Fdo. _____

SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BENIJÓFAR



ANEXO II .- AUTOBAREMACIÓN

A) - Experiencia profesional. Hasta 70 puntos máximo.					
Administración	Vínculo/régimen jurídico	Denominación de la paza (cuerpo, escala, grupo y nivel)	Jornada (%)	Fecha inicio y final + N.º de días (según vida laboral)	Puntos
*					

* Si necesita más filas, indique en la última fila que adjunta un listado.

B) – Méritos agregados. Hasta 30 puntos máximo.			
B.1) – Reconocimiento a la dedicación			
Marca con círculo:	10 puntos	7 puntos	3 puntos
B.2) - Formación			Puntos
- Cursos:			
Entidad organizadora	Nombre curso	N.º horas	Puntos



*			
B.3) - Titulación académica superior a la exigida:			

* Si necesita más filas, indique en la última fila que adjunta un listado.

AUTOBAREMACIÓN TOTAL		
Mérito	Concepto	Puntuación
A)	Experiencia profesional	
B.1)	Reconocimiento a la dedicación	
B.2)	Formación	
B.3)	Titulación académica superior a la exigida	
TOTAL PUNTUACIÓN		



SOLICITO

Se tengan en cuenta los documentos adjuntos presentados para acreditar los méritos en la fase de concurso.

En Benijófar, a de de 2023

Firma del solicitante

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BENIJÓFAR

En Benijófar, fechado y firmado digitalmente al margen.

EL ALCALDE

Fdo.: Luís Rodríguez Pérez