

ACTA

Expediente nº	*****
CGI/2025/8	*****

DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN

Tipo Convocatoria:

Extraordinaria

Motivo: «APROBACIÓN INICIAL DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO Y EXPEDIENTES DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS SUJETOS A PLAZO»

Fecha:

13 de febrero de 2025

Duración:

Desde las 8:00 hasta las 8:14

Lugar:

Sala Adjunta a la Presidencia

Presidida por:

Oswaldo Betancort García

Secretario:

Ángel Vázquez Álvarez

ASISTENCIA A LA SESIÓN

Nº de identificación	Nombre y Apellidos	Asiste
***2932**	Antonia Honoria Machín Barrios	NO
***8834**	Cinthia Aroa Revelo Betancort	NO
***4295**	Francisco Javier Aparicio Betancort	SÍ
***8052**	Juan Francisco Monzón Rosales	NO
***1915**	María Ascensión Toledo Hernández	SÍ
***9482**	María Jesús Tovar Pérez	SÍ
***0701**	Miguel Ángel Jiménez Cabrera	SÍ
***5356**	Oswaldo Betancort García	SÍ

***5445**	Samuel Carmelo Martín Morera	Sí
***5565**	Ángel Vázquez Álvarez	Sí

Excusas de asistencia presentadas:

1. Antonia Honoria Machín Barrios:
«Coincidencia con otra reunión»
2. Cinthia Aroa Revelo Betancort:
«Coincidencia con otra reunión»
3. Juan Francisco Monzón Rosales:
«Coincidencia con otra reunión»

Una vez verificada por el Secretario la válida constitución del órgano, el Presidente abre sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día.

A) PARTE RESOLUTIVA**Expediente 19487/2024. Propuesta de Resolución de Recurso administrativo.
Convocatoria de Selección por Concurso - Oposición**

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
------------------	--

Hechos y fundamentos de derecho:

INFORME-PROPUESTA DE ACUERDO DEL ***** POR
EL QUE SE RESUELVE LA INADMISIÓN A TRÁMITE DEL RECURSO POTESTATIVO DE
REPOSICIÓN INTERPUESTO POR DON ***** , CONTRA EL
ACUERDO DEL ***** DE 9 DE DICIEMBRE *****
APROBACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS QUE HAN DE REGIR LA
CONVOCATORIA DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA LA PROVISIÓN COMO
FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE NUEVE PLAZAS DEL
***** PERTENECIENTES A LA *****

***** CONVOCATORIA DE SELECCIÓN POR CONCURSO - OPOSICIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fecha 9 de diciembre *****
aprobó, en el expediente 19487/2024, las bases que han de regir la
convocatoria del proceso selectivo para cubrir como personal funcionario de carrera nueve
plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de
Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, vacantes en la plantilla
de personal de este Cabildo de Lanzarote.

El acuerdo citado fue publicado en el *****
151, de 13 de diciembre de 2024.

número

Segundo. - Con carácter previo, mediante acuerdo del ***** en
fecha 18/11/2024, se aprobaron los Criterios Generales que han de regir las convocatorias
de los procesos selectivos por turno libre que convoque el ***** en
ejecución de las ofertas de empleo público ordinarias, los cuales han sido objeto de
publicación en el ***** núm. 142, de fecha 22/11
/2024.

Tercero. - En fecha 12 de enero de 2024, con número de registro 2025 – E – RE – 506, Don
***** , presenta Instancia en la que :

“Expone. Que vistas las Bases específicas que rigen la convocatoria del proceso selectivo
para cubrir, por el turno de acceso libre, mediante el sistema de concurso-oposición, de
nueve plazas del empleo Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de
Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, subgrupo A1. Solicita. Que se admita
a trámite el siguiente recurso de reposición que se adjunta a la presente instancia . “.

No consta archivo alguno.

A los antecedentes de hecho anteriores, les resulta de aplicación los siguientes;

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Competencia orgánica.

De conformidad con lo previsto en el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del
Procedimiento Administrativo Común de las ***** contra los actos
administrativos que ponen fin a la vía administrativa puede interponerse, ante el mismo
órgano que los hubiera dictado, de forma potestativa, recurso administrativo de reposición.

De conformidad con lo previsto en el artículo 247.1, letra c) del Reglamento Orgánico del
***** ponen fin a la vía administrativa los actos, acuerdos y
resoluciones que se dicten por parte del *****

En su consecuencia, corresponde al ***** resolver el recurso
potestativo de reposición interpuesto.

Segundo. Legitimación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 112.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre,
contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o
indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el
procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses
legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de
reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad
previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley.

Conforme al artículo 4 de la citada Ley, se consideran interesados en el procedimiento administrativo a quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos, a los que sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte, así como a quienes cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

Tercero. Plazo de interposición.

Conforme a lo previsto en el artículo 124.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, el plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes, si el acto fuera expreso.

Como quiera que el acto impugnado se publicó en fecha 13 de diciembre de 2024, el plazo para la interposición del recurso vencería el día 13 de enero de 2025, inclusive, por lo que conforme al antecedente de hecho tercero se ha cumplido con el plazo para interponer el recurso.

Cuarto. Deber de resolver.

El plazo para la resolución del recurso potestativo de reposición conforme prevé el artículo 124.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, será de un mes, que se computará en los términos del artículo 30.4, de forma que entre las fechas 10 y 13 de febrero de 2025 hubiera debido resolverse y notificarse los recursos interpuestos.

Sin embargo, el incumplimiento del plazo para resolver y notificar por parte de la Administración no obsta a tener que cumplir con el deber de resolver en todos los procedimientos, conforme señala el artículo 21 de la citada Ley.

Conforme al artículo 24.1 de la misma Ley, el silencio administrativo en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado de impugnación de actos tendrá efecto desestimatorio y la obligación de dictar resolución expresa posterior al nacimiento de dicho silencio no estará vinculada al sentido de éste.

Quinto.- Inadmisión a trámite .

El recurrente no presenta recurso de reposición, salvo la Instancia indicada en el antecedente de hecho Tercero. Es decir no existe recurso interpuesto .

Presenta una Instancia , entendida como un documento que se presenta ante la Administración pública solicitando cualquier tipo de petición que origina la incoación de un expediente administrativo. La instancia debe contener el nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones, número del ***** si es persona física, y denominación social y si es persona jurídica; los hechos en que se apoyen las peticiones y las razones jurídicas que lo apoyen; el lugar, la fecha y la firma del interesado o representante, y centro, dependencia y autoridad a quien se dirige.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 46

“Artículo 115. Interposición de recurso.

1. La interposición del recurso deberá expresar(...)

b) El acto que se recurre y la razón de su impugnación.”

El artículo 116 de la ***** establece en su letra e) como causa de inadmisión de los recursos administrativos : “ e) Carecer el recurso manifiestamente de fundamento.”

Añade el artículo 119 de dicha ley que: “La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimarás las pretensiones formuladas en el mismo o declarará su inadmisión”.

Careciendo de documento que pueda valorarse en cuanto a las pretensiones del recurrente – ver artículo 115. 1 b) ***** cabe concluir que no consta interposición de recurso de reposición , por lo que procede inadmitir el recurso por carecer de fundamento.

En su consecuencia, no concurren los requisitos formales de interposición del recurso y el deber de resolver de esta Administración, por lo que el recurso debe ser inadmitido a trámite y no se entra a resolver sobre el fondo del asunto.

Vista la propuesta de resolución PR/2025/1135 de 12 de febrero de 2025.

Resolución:

El *** en votación ordinaria y por unanimidad, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:**

Primero. – Inadmisión a trámite del recurso potestativo de reposición interpuesto por el recurrente contra el acuerdo del ***** de 9 de diciembre ***** el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria para cubrir, por el turno de acceso libre, mediante el sistema de concurso- oposición, y con el carácter de funcionario de carrera del ***** de nueve plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, vacantes en la plantilla de personal de este Cabildo de Lanzarote y publicado en el ***** número 151, de 13 de diciembre de 2024, por no reunir los requisitos formales para su tramitación y resolución.

Segundo.- Ordenar la notificación del presente acuerdo a los recurrentes haciéndoles saber que pone fin a la vía administrativa y que contra el mismo cabe interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación ante los juzgados de lo contencioso administrativo de Las Palmas, sin perjuicio de cualquier otro que pueda estimar procedente en derecho.

Expediente 2326/2025. Propuesta de Resolución de Recurso administrativo. Convocatoria de Selección por Concurso - Oposición	
Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

Hechos y fundamentos de derecho:

INFORME-PROPUESTA DE ACUERDO DEL ***** POR
EL QUE SE RESUELVE EL RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO
POR ***** , CONTRA EL ACUERDO DEL *****
DE 9 DE DICIEMBRE ***** APROBACIÓN DE LAS BASES
REGULADORAS QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA DE LAS PRUEBAS
SELECTIVAS PARA LA PROVISIÓN COMO FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE NUEVE
PLAZAS DEL EMPLEO TÉCNICA / TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL,
PERTENECIENTES A LA ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, SUBESCALA
TÉCNICA, CLASE TÉCNICO SUPERIOR, GRUPO A, SUBGRUPO A1. CONVOCATORIA
DE SELECCIÓN POR CONCURSO - OPOSICIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fecha 9 de diciembre *****
aprobó, en el expediente 19487/2024, las bases que han de regir la
convocatoria del proceso selectivo para cubrir como personal funcionario de carrera nueve
plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de
Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, vacantes en la plantilla
de personal de este Cabildo de Lanzarote.

El acuerdo citado fue publicado en el ***** número
151, de 13 de diciembre de 2024.

Segundo. - Con carácter previo, mediante acuerdo del ***** en
fecha 18/11/2024, se aprobaron los Criterios Generales que han de regir las convocatorias
de los procesos selectivos por turno libre que convoque el ***** en
ejecución de las ofertas de empleo público ordinarias, los cuales han sido objeto de
publicación en el ***** núm. 142, de fecha 22/11
/2024.

Tercero. - En fecha 12 de enero de 2024, con número de registro 2024 – E – RE – 505,
Doña ***** interpone recurso potestativo de reposición contra el citado
acuerdo.

A los antecedentes de hecho anteriores, les resulta de aplicación los siguientes;

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Competencia orgánica.

De conformidad con lo previsto en el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del
Procedimiento Administrativo Común de las ***** contra los actos
administrativos que ponen fin a la vía administrativa puede interponerse, ante el mismo
órgano que los hubiera dictado, de forma potestativa, recurso administrativo de reposición.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildolanzarote.es/validador](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 46

De conformidad con lo previsto en el artículo 247.1, letra c) del Reglamento Orgánico del

ponen fin a la vía administrativa los actos, acuerdos y
resoluciones que se dicten por parte del *****

En su consecuencia, corresponde al ***** resolver el recurso
potestativo de reposición interpuesto.

Segundo. Legitimación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 112.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley.

Conforme al artículo 4 de la citada Ley, se consideran interesados en el procedimiento administrativo a quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos, a los que sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte, así como a quienes cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

Tercero. Plazo de interposición.

Conforme a lo previsto en el artículo 124.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, el plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes, si el acto fuera expreso.

Como quiera que el acto impugnado se publicó en fecha 13 de diciembre de 2024, el plazo para la interposición del recurso vencería el día 13 de enero de 2025, inclusive, por lo que conforme al antecedente de hecho tercero se ha cumplido con el plazo para interponer el recurso.

Cuarto. Deber de resolver.

El plazo para la resolución del recurso potestativo de reposición conforme prevé el artículo 124.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, será de un mes, que se computará en los términos del artículo 30.4, de forma que entre las fechas 10 y 13 de febrero de 2025 hubiera debido resolverse y notificarse los recursos interpuestos.

Sin embargo, el incumplimiento del plazo para resolver y notificar por parte de la Administración no obsta a tener que cumplir con el deber de resolver en todos los procedimientos, conforme señala el artículo 21 de la citada Ley.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQZKQ
Verificación: [https://sedelectronica.lanzarote.es/verificadorfirmas/lanzarote/6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQZKQ](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 46

Conforme al artículo 24.1 de la misma Ley, el silencio administrativo en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado de impugnación de actos tendrá efecto desestimatorio y la obligación de dictar resolución expresa posterior al nacimiento de dicho silencio no estará vinculada al sentido de éste.

En su consecuencia, concurren los requisitos formales de competencia orgánica, legitimación de la parte recurrente, cumplimiento del plazo de interposición del recurso y deber de resolver de esta Administración, por lo que el recurso debe ser admitido a trámite y debe entrar a resolver sobre el fondo del asunto.

Quinto. - Análisis del recurso.

A los efectos de poder analizar los distintos motivos de impugnación conviene centrar el objeto principal del recurso.

A la vista de éste, es claro que los recurrentes impugnan el acuerdo adoptado por el ***** en fecha 9 de diciembre de 2024 solicitando que se incluya y se reconozcan en la base 9ª los méritos por los servicios prestados en calidad de personal laboral de la Administración mediante proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios.

5.1.- Vulneración de los artículos 23 con relación al art. 14 y 103 del Texto Constitucional, que configuran el derecho de acceso de los ciudadanos a las funciones públicas en condiciones de igualdad y de acuerdo a los principios de mérito y capacidad.

Alegan los recurrente en su Fd 3ª que : “ La citada convocatoria en la Base Novena, Fase de Concurso, excluye expresamente de la valoración como experiencia profesional los servicios prestados a través de proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de Colaboración o de Cooperación que hayan sido aprobados reglamentariamente por los órganos competentes y tengan por objeto la realización de obras o servicios de interés general o social o la realización de prácticas profesionales en el ámbito de las competencias de la Corporación, a fin de adquirir experiencia laboral por las personas desempleadas o mejora de la ocupabilidad o la empleabilidad”.

Mediante Acuerdo de ***** en fecha 18/11/2024, se aprobaron los Criterios Generales que han de regir las convocatorias de los procesos selectivos por turno libre que convoque el ***** en ejecución de las ofertas de empleo público ordinarias, los cuales han sido objeto de publicación en el ***** núm. 142, de fecha 22/11/2024.

En los Criterios Generales, ampliamente debatidos, se recogió, tras ser aprobados por unanimidad en ***** (11.11.2024) en el Apartado Noveno, 9.6.1. Experiencia profesional, que no se valorarán los servicios prestados a través de proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de Colaboración o de Cooperación ...etc “.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.lanzarote.es/verificadorfirmas/lanzarote/6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 46

Dichos Criterios Generales no fueron objeto de recurso.

Las bases específicas objeto de recurso, indican en su apartado “NOVENA. SISTEMA SELECTIVO Y DESARROLLO DEL MISMO, que el sistema selectivo será el de Concurso-Oposición, según lo previsto en el artículo 171.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781 /1986, de 18 de abril (TRLBRL) y en el apartado 6 del artículo 61 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público (TRLEBEP).

(...)

FASE DE CONCURSO. Se iniciará una vez finalizada la fase de oposición y consistirá en la valoración de los méritos acreditados por las personas aspirantes que hayan superado los ejercicios de la fase de oposición, de acuerdo con el baremo de méritos contemplado en estas bases. (...)

Se valorarán, según los criterios y puntuaciones que se explicitan a continuación:

I. Experiencia profesional (máximo 2,5 puntos).

(...)

Tampoco se valorarán los servicios prestados a través de proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de Colaboración o de Cooperación que hayan sido aprobados reglamentariamente por los órganos competentes y tengan por objeto la realización de obras o servicios de interés general o social o la realización de prácticas profesionales en el ámbito de las competencias de la Corporación, a fin de adquirir experiencia laboral por las personas desempleadas o mejora de la ocupabilidad o la empleabilidad.”

La confrontación entre la ***** y la parte recurrente es, si la experiencia profesional de servicios prestados, más bien prácticas de funciones realizadas a través de proyectos, y en el marco de planes, programas, convenios, deben ser incluidos, considerados, baremados y valorados, como méritos; no estando incluidos en los Criterios Generales, ni en las Bases Específicas que regulan el procedimiento selectivo. Siendo que la ***** sí contempla como méritos, a 0,050 puntos por mes completo trabajado, los servicios efectivos prestados en las ***** sea como funcionario de carrera, interino o laboral.

El artículo 23 de nuestra Constitución presenta un contenido complejo y en realidad recoge tres derechos autónomos: el derecho a la participación política directamente o a través de representantes (apartado 1); y el derecho de acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad (apartado 2) que se desdobra, según la jurisprudencia del ***** en el derecho de acceso a cargos públicos representativos que incluye sufragio pasivo, pero no sólo, y el derecho de acceso a la función pública conforme a los principios de mérito y capacidad invocados en el artículo 103.3 ** que es el caso que nos ocupa .

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.gob.es/lanzarote](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 46



El derecho de acceso a la función pública no es derecho a desempeñar funciones determinadas sino garantía de igualdad de oportunidades, posibilidad igual si se cumplen los requisitos legales no discriminatorios (STC 47/1990, de 20 de marzo). Es, por lo tanto, un derecho reaccional para impugnar. (STC 50/1986 y STC 200/1991, de 28 de octubre, STC 107/2003, STC 37/2004 y STC 87/2008). Impide a los poderes públicos exigir requisitos no relacionados con el mérito y la capacidad (SSTC 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; 67/1989, de 18 de abril; 27/1991, de 14 de febrero y 215/1991, de 14 de febrero). El acceso y la consiguiente selección que le precede sólo son legítimos, en definitiva, si los requisitos legales sirven para constatar el mérito y la capacidad, valorándolos de forma adecuada. Es cierto, sin embargo, que, salvo excepciones contadas en la jurisprudencia ordinaria, los tribunales han venido respetando la discrecionalidad técnica de los órganos de selección; sólo cuando la arbitrariedad ha sido muy notable se ha entrado en la valoración de los méritos llevada a cabo por el órgano administrativo competente.

Acerca de las normas de acceso, exige el ***** que sean generales y abstractas, no ad personam (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 127/1991, de 6 de junio); y a propósito de la valoración de los méritos exigidos, éstos han de corresponderse con el cargo a desempeñar (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 193/1987, de 9 de diciembre). En esta línea argumental rechaza que la residencia, el centro de titulación o la edad (SSTC 42/1981, de 22 de diciembre y 75/1983, de 1 de marzo) sean criterios legítimos, mientras que el cumplimiento de los plazos (STC 72/1987, de 23 de mayo) o, en determinadas circunstancias, el conocimiento de lengua cooficial distinta del castellano puedan constituir requisito razonables (STC 82/1986, de 26 de junio). Sobre las oposiciones restringidas el ***** las ha rechazado como norma aunque las admita a título excepcional (SSTC 27/1991, de 14 de febrero y 16/1998, de 26 de enero).

La situación actual es que, en el diseño de los procesos selectivos y, en particular, en la elaboración de los baremos de méritos, la ***** o Ente convocante dispone de una enorme discrecionalidad, ratificada además por el ***** En efecto, en la STC 27/1991 se señala que “el artículo 23.2 CE, si bien ha otorgado al legislador un amplio margen en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios y en la determinación de cuáles hayan de ser los méritos y capacidades que se tomarán en consideración”. Es cierto que este amplio margen de discrecionalidad cuenta con el límite constitucional de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que el ***** ha señalado que sólo pueden establecerse requisitos relacionados con el mérito y la capacidad, y que las bases reguladoras no pueden diseñarse en términos concretos e individualizados, quedando prohibidas las denominadas convocatorias ad personam y las pruebas restringidas en sentido estricto.

Pero estas previsiones jurisprudenciales requieren una labor de interpretación para su aplicación a cada caso concreto y por ello son insuficientes para garantizar la seguridad jurídica y evitar el fraude en el diseño de los procesos selectivos ad personam. Por tanto, sería necesaria una batería de previsiones legales más concretas. Por su parte, el

legislador básico no ha tenido por conveniente imponer reglas en esta materia. Así, nada dijo la Ley 30/1984 sobre los méritos a valorar en los sistemas de concurso y concurso-oposición. En cuanto al *** sólo dispone en su artículo 61.3 que “los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo “. La norma es bienvenida, pero no aporta luz sobre los méritos baremables. Tampoco precisa nada la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, en cuanto a la selección de los funcionarios propios de los Entes Locales. Igual sucede respecto de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, respecto de los que nada dice el actual artículo 92 bis de la citada Ley.

Por su parte, la legislación autonómica de desarrollo tampoco ha entrado en relevantes concreciones sobre los méritos a baremar, de manera que, finalmente, es la normativa reglamentaria la que va precisando los méritos baremables, e incluso las bases reguladoras de cada proceso selectivo son las que deciden casi íntegramente la cuestión.

También el ***** ha señalado en sentencia de 15 de diciembre ***** «los requisitos para acceder a la función pública deben establecerse mediante referencias abstractas y generalizadas, deben guardar directa relación con los criterios de mérito y capacidad y no con otras condiciones personales o sociales, y deben tener una justificación objetiva y razonable teniendo en cuenta las características de los puestos a cubrir y las necesidades presentes y futuras en orden a la prestación de los cometidos asignados al personal que se pretende seleccionar. Dentro de estos parámetros, no puede negarse un amplio margen de libertad, tanto al Legislador como a la Administración, para dotar de contenido en cada caso a conceptos indeterminados como son los de mérito y capacidad».

Para evitar las convocatorias ad personam, sería conveniente atribuir mayor valor en los baremos a los méritos generales, tales como el expediente académico y la superación de exámenes en procesos selectivos de convocatorias anteriores. No estamos tratando aquí de la carrera administrativa de los funcionarios, que implica ir ocupando puestos cada vez más cualificados y especializados. Aquí tratamos solamente del acceso al empleo público (aunque sea a puestos de Grupos elevados, como el A1), por lo que es adecuado valorar méritos generales, y entendemos que no es meritable – de hacer mérito o mención, de merecer, Diccionario de la *** - el haber realizado unas prácticas formativas, donde es la propia Administración su formadora en las prácticas.

Potenciar los méritos generales sobre los específicos reducirá sin duda la confección de bases “ad personam”, puesto que lo contrario afectaría a un grupo reducido de aspirantes frente a otros.

En cuanto a la valoración de la experiencia profesional, la ley debería establecer expresamente ciertas reglas que en algunos casos ya se han aplicado o se han asumido jurisprudencialmente, tales como las siguientes:

a) No se podrán valorar los servicios prestados como eventual, debido al origen totalmente discrecional de su nombramiento, ni en virtud de contrato administrativo, por la misma razón.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 46

b) No se podrá atribuir mayor puntuación a los servicios prestados en el propio Ente convocante que a los prestados en otros Entes del Sector Público. A este respecto, la STC 281/1993 señaló que «una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de Igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptable– de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos»

c) Los servicios prestados (como funcionario interino o laboral temporal) deben ser valorados si se ha accedido a la situación de funcionario interino o laboral temporal por medio de convocatoria pública y con la tramitación de un procedimiento de selección competitivo basado en los principios de mérito y capacidad. En caso contrario, se estaría atribuyendo efectos beneficiosos a una situación que ha sido un privilegio obtenido en desigualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos.

d) Por otro lado, se ha planteado también la cuestión del título jurídico en virtud del cual deben haber sido prestados los servicios. Es decir, si, para el caso de convocatorias de puestos funcionariales, podrá o incluso deberá baremarse también la experiencia como personal laboral, y viceversa. A este respecto, puede citarse la STS de 10 de febrero de 2011, referida a unas bases reguladoras para cubrir interinidades funcionariales que no valoraban los servicios prestados como personal laboral, y que concluye que ambos tipos de servicios no son equiparables.

5.2.- La exclusión de la experiencia de los servicios prestados en régimen de personal laboral temporal.

Alegan los/as recurrentes en su Fd 3º que : “ Los servicios prestados a través de esos proyectos, planes especiales, programas o convenios que han sido excluidos expresamente de las bases de la convocatoria que se discute, se han instrumentado a través de contratos formativos o laborales de carácter temporal y según el artículo 11 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, “es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las

***** En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

(...)

Dicho lo cual, no se entiende por qué se ha excluido de los criterios de baremación de la experiencia los servicios prestados en tal calidad, cuando ningún precepto de la normativa aplicable en la materia establece lo contrario. (...) “

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCO5JNH09ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 46

Pues bien, la respuesta a dicho pronunciamiento del recurso la pudiéramos encontrar de una lectura sosegada, en la propia jurisprudencia señalada por la parte recurrente en la cual se indica que podríamos encontrarnos ante una vulneración del artículo 23.2 de la CE:

“(…) La Sala estima tal pretensión acordando que deben ser objeto de valoración por cuanto la valoración de los méritos no puede configurarse de forma desproporcionada de manera que se impida de facto el acceso en condiciones de igualdad, y dice así: “Respecto a la posibilidad de valoración de los servicios prestados en régimen de contratación laboral de carácter temporal. Debe señalarse que esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse en las STS de 31 de mayo y 8 de junio de 2005, en las que se dilucidaban casos similares al ahora analizado. De estas sentencias, que efectúan una exégesis de la jurisprudencia del
***** recaída en casos similares, puede extraerse como conclusión la de que la valoración de los méritos prestados en régimen de interinidad no puede configurarse en forma tal que haga ilusorio el derecho al acceso en condiciones de igualdad de los demás aspirantes, lo cual determinaría una vulneración del artículo 23.2º de la Constitución Española. Y aunque efectivamente se trate de un proceso abierto, en el que puedan participar todos aquellos que lo deseen y reúnan las condiciones de capacidad, no puede sin embargo ser tal posibilidad de concurrencia meramente formal, sino que como antes decíamos debe conciliarse la valoración de este mérito de los servicios prestados con los demás posibles de otros aspirantes, para no hacer ilusoria la posibilidad de acceso de los mismos a las plazas convocadas.”

Reiteramos que incluir como méritos específicos, las prácticas formativas realizadas por un grupo de aspirantes, sería confeccionar bases “ad personam”, lo cual afectaría a un grupo reducido de aspirantes frente a otros, la valoración de dichas prácticas, como mérito en relación a los servicios prestados con los demás posibles aspirantes, haría ilusoria la posibilidad de acceso de los mismos a las plazas convocadas,

En relación a la admisión de la valoración de la experiencia profesional y sus límites, debe ser y ha sido considerada, y debemos de añadir que, con toda razón, como un mérito apropiado para ser valorado en procesos de selección de personal en las Administraciones públicas, dado que el tiempo efectivo de servicios puede poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar una determinada función pública. Máxime, hemos de añadir, en procesos de la naturaleza a los que nos estamos refiriendo (STC 107/2003, de 2 de junio). Nada parece que haya que objetar a ello y, tanto el
***** como el
***** lo han subrayado resaltando su validez en forma reiterada.

Ahora bien, dicho ello la forma en que se plasme dicho mérito en las bases de la convocatoria, que por supuesto ha de ser libre y no restringida (STC 38/2021, de 18 de febrero), ha de evitar que se realice de forma tan singular y concreta que pueda considerarse discriminatoria por favorecedora de una persona o un grupo de personas (STC 67/1989, de 18 de abril), o que se articule como un requisito excluyente (STC 60/1994, de 28 de febrero), o que se contengan referencias individualizadas y concretas que lesionen el principio de igualdad (STC 73/1998, de 31 de marzo), realizando una doble valoración de un

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.es/validador/](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 46

mismo mérito, etc. En definitiva, que, admitiendo el valor de dicho elemento para determinar el mérito y la capacidad de los candidatos, no se utilice en forma fraudulenta y es que, como expresamente dice el ***** todo se reduce a tener en cuenta que:

“En definitiva, a modo de síntesis, el art. 23.2 ** garantiza que las normas que regulan estos procesos no establezcan diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y abstractos, y, además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad”

En nuestro caso, además, es preciso tener en cuenta el peso de la experiencia profesional sobre el conjunto de los méritos ya que como indica el propio Tribunal la “conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto ya que, en el caso concreto de la experiencia profesional, ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable [SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6 c), y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3 b)]”. Bien es cierto que en este tipo de procesos se admite cierta ventaja comparativa que, sin embargo, no puede traducirse en una imposibilidad de acceso al empleo por parte de personas ajenas a la Administración convocante, o que no han prestado servicios con anterioridad en el sector público, de modo que la limitación del derecho al acceso al empleo público en condiciones de igualdad que representa la ventaja competitiva concedida a los empleados temporales de la Administración debe de ubicarse en los márgenes de la proporcionalidad ***** de 20 de enero de 2020, rec. 535/2019).

Sentencia del ***** 111/2014, de 26 de junio de 2014. Se recogen textualmente parte de los diferentes fundamentos jurídicos de la citada sentencia donde se contienen estos conceptos:

“En la Ley del estatuto básico del empleado público queda por tanto excluida en todo caso la integración automática, pues incluso en el régimen excepcional y transitorio se exige la superación de un proceso selectivo, si bien en el seno del mismo cabe hacer valoración de los servicios prestados y de las pruebas selectivas previamente superadas. Las convocatorias tienen que ser con carácter general abiertas o libres, rechazando los llamados turnos u oposiciones restringidas”

Dicho lo anterior, podemos realizar un resumen de la doctrina constitucional al respecto:

1. No es posible establecer requisitos que tengan carácter discriminatorio. En ese sentido, STC 193/1987, de 9 de diciembre, FJ quinto; STC 47/1990, de 20 de marzo, FJ sexto; STC 353/1993, de 29 de noviembre, FJ sexto; y STC 166/2001, de 16 de julio, FJ segundo.
2. No son admisibles referencias individualizadas y concretas en las convocatorias. En ese sentido, STC 50/1986, de 23 de abril, FJ cuarto; STC 67/1989, de 18 de abril, FJ segundo;

STC 27/1991, de 14 de febrero, FJ cuarto; STC 353/1993, de 29 de noviembre, FJ sexto; y, por último, STC 73/1998, de 31 de marzo, FJ tercero.

3. No solicitar para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los conceptos de mérito y capacidad. En ese sentido STC 167/1998, de 21 de julio, FJ cuarto.

4. Debe impedirse que las bases sean establecidas en términos singulares y muy concretos, provocando una discriminación positiva a un conjunto prefijado de personas. En ese sentido STC 67/1989, de 18 de abril de 1989, FJ quinto.

En cambio, si tales servicios se prestan a título diferente, no deben recibir idéntica valoración. Lo que ha llevado a no considerar servicios efectivos a la Administración los prestados en régimen de becario o como contrato de prácticas según Convenio de la ***** con la Administración. En este sentido, destaca la Sentencia del ***** de 4 de abril de 2002.

Asimismo, el ***** en su Sentencia de 25 de abril de 2012, continúa con la línea jurisprudencial de considerar que no es jurídicamente admisible valorar solo la experiencia adquirida en determinada entidad o Administración pública con exclusión de otras, si la función o tareas son objetivamente idénticas:

«No importa "dónde" sino "qué y cómo" se presta. Y es ahí donde entra la diferencia entre los reclamado por los recurrentes, que se valoren como méritos las "prácticas realizadas en la Administración convocante", con la base novena relativa a los méritos baremables, donde sí se tienen en cuenta los servicios prestados: "Se valorarán con 0,050 puntos por mes completo trabajado, los servicios efectivos prestados en las ***** (teniendo tal consideración las previstas en el artículo 2.3 de la Ley 39/2015, de 1 octubre), siempre que se hayan prestado bajo la condición de personal funcionario/a de carrera o funcionario/a interino/a dentro del mismo grupo, subgrupo y en la misma Escala, subescala y empleo, o como personal laboral en categoría correlativa en caso de que esta exista y en grupo del mismo nivel objeto de la convocatoria."»

En otro orden de asuntos y en relación al contrato en prácticas conviene resaltar varias cuestiones.

En el caso que nos ocupa, es claro y notorio, que los recurrentes quieren hacer valer las prácticas realizadas a través del proyecto de "Nuevas Oportunidades de empleo" como servicios prestados, siendo que en el clausulado del contrato en prácticas se hace referencia a un concreto programa de subvenciones destinadas a la contratación laboral en prácticas de personas desempleadas, financiado con cargo al marco del Programa Operativo del ***** y Servicio Canario de Empleo, siendo que la propia finalidad de la subvención era la contratación de personas desempleadas en prácticas.

"(...) Estas contrataciones responden a un fin marcadamente social, con un carácter temporal, como un instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas que contribuyan a su inserción en el mercado de trabajo, dado que las políticas activas de

...
Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQ2KQ
Verificación: *****
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 46

empleo deben tener y deben dirigirse a la adquisición de habilidades que permitan a los desempleados mejorar su "grado" de empleabilidad (orientación, asesoramiento, formación, práctica profesional mediante políticas de fomento de empleo) con el propósito último de la inserción laboral..." Sentencia ***** Sentencia 32/2025 .

Los proyectos, planes especiales, programas o convenios que han sido excluidos expresamente de las bases de la convocatoria que se discute, y que en el caso que aquí nos ocupa se han instrumentado a través de contratos formativos.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 11.3.

"El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 46

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria. “

El eje central de esta modalidad contractual desde su concepción inicial es su dimensión formativa.

Traemos a colación la Sentencia ***** Sentencia 32/2025, de 16.01.2025

(...) “Por lo que respecta a las características principales que debe reunir la contratación en prácticas, la sentencia del ***** de fecha 16 de febrero de 2009 (Rec. 864 /2008) que sí entró en el fondo, y se pronunció estimando el recurso de casación planteado por la empresa en un caso en el que se cuestionaba la validez del contrato en prácticas. Se cuestionaba si el hecho de que el trabajador contratado en prácticas hubiera estado adscrito temporalmente a la realización de tareas diferentes de las derivadas de su formación, aunque no lejanas a ella, desvirtuaba el contrato hasta el extremo de ser declarado fraudulento. En la fundamentación jurídica el ***** destaca lo siguiente:

“Denuncia la recurrente la infracción de los art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y del art. 22.3 del Real Decreto 488/1998 (RCL 1998, 943), que desarrolla el precepto estatuario.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildolanzarote.es/verificadorfirmas/](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 46

El contrato en prácticas suscrito por el actor se cumplió con total corrección en 22 meses de los 24 de duración que tuvo. No parece, en las actuales circunstancias del mercado de trabajo, que hubiera sido preferible, para salvar la legalidad formal del contrato, el que se hubiera concertado un mes más tarde, como expresa la sentencia recurrida. La finalidad de contribuir a complementar la formación teórica del trabajador se cumplió durante la mayor parte de su duración y el hecho de una desviación de escasa duración de aquella finalidad, carece de gravedad suficiente para calificar la contratación como fraudulenta, acreditado que se habían cumplido los requisitos que para la celebración de este contrato imponen los art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 488/1998 que desarrolla dicho precepto. Una interpretación de los preceptos rectores de este contrato -y cualquiera otro de los autorizados como temporales- no puede ser rigurosamente formalista de modo tal que acabe siendo nociva para los intereses de los trabajadores que se tratan de proteger.

En consecuencia, siendo correcta la contratación efectuada, su extinción, en la fecha pactada fue ajustada a Derecho. Procede por ello la estimación del recurso, casar y anular la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de esta clase interpuesto por D. ***** contra la sentencia de instancia. (...)”

En la contratación en prácticas, lo que se pretende con dicho contrato es que el trabajador adquiera experiencia, poniendo en práctica los conocimientos que se supone que la titulación le otorga.

“(…) Y así como en otros contratos (formación y aprendizaje, obra o servicio, y, sobre todo, eventual por circunstancia de la producción) aparece con frecuencia la figura del fraude, en el contrato en prácticas no es tan habitual, pues de lo que se trata es de obtener a través del puesto de trabajo la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

Y en todo caso no cabe alegar que se realizan funciones que son propias de empresa o estructurales, porque precisamente el sentido de la contratación es que el trabajador realizando las tareas propias de la empresa, adquiera la experiencia práctica de la que carece.

Así, si una empresa de marketing contrata a un trabajador, ingeniero en marketing, con contrato en prácticas, obviamente será no para que venda copas, o pinte la fachada de un edificio, sino para que trabaje en tareas de marketing y ponga en práctica sus conocimientos teóricos, adquiriendo la experiencia que no tiene (por lo que es retribuido).

En este sentido la doctrina judicial, interpretando el artículo 11 ha señalado que es necesario:

"...Que exista relación entre los estudios y el trabajo en la mayor parte de la duración. -Sin que una escasa desviación suponga una gravedad suficiente para apreciar el fraude.

-Que no es necesario que la correspondencia entre la titulación y el contenido concreto de las tareas sea absolutamente ni rígidamente equivalente, bastando que la prestación laboral permita el ejercicio de algunas de las enseñanzas teóricas.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.gob.es/validador](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 46

-Y que será fraude cuando la empresa destina a un puesto de trabajo manifiestamente inadecuado a su nivel de titulación, o no se corresponde mínimamente con las tareas propias de aquel nivel de estudios. “

Entiende el ***** que precisamente esa formación y puesta en práctica – ensayar, entrenar, repetir algo varias veces para perfeccionarlo - de determinadas funciones- según la titulación , la categoría, el área y los estudios- es la que no considera como merito a valorar en cuanto a experiencia ; es el/la trabajador/a la que adquiere la experiencia en la Administración donde realiza las prácticas formativas , y no el trabajador /a el que aporta sus experiencias profesional , de prácticas realizadas .

Es cierto que en el clausulado del contrato en prácticas se hace referencia a un concreto programa de subvenciones destinadas a la contratación laboral en prácticas de personas desempleadas, financiado con cargo al marco del Programa Operativo del ***** y Servicio Canario de Empleo. Pero la propia finalidad de la subvención era la contratación de personas desempleadas en prácticas, y ello no se cuestiona en este caso.

No importa “donde”, sino “que” y “como” se presta, que se oferte como experiencia a valorar por el aspirante o si es, en el caso de las prácticas en la Administración pública, que pongan en práctica funciones, no que las presten.

Los aquí recurrentes estuvieron en esta Administración con un contrato en prácticas.

5.3.- Contradicción en la elección del sistema de Concurso- oposición.

El procedimiento de selección del personal funcionario de las ***** en lo no previsto por la legislación básica del ***** se ajustará a lo dispuesto en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la ***** y a las normas que puedan dictarse para regular el ingreso en la ***** tal y como dispone el artículo 88 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la *****

En los sistemas de selección del personal han de quedar siempre garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La adecuación entre las condiciones personales de los aspirantes a las funciones propias de los puestos de trabajo que puedan ser ocupados se asegurará por el contenido de las pruebas de selección y, en su caso, por las prácticas o cursos de formación. A tal efecto, los procedimientos de selección podrán incluir pruebas de conocimientos generales o específicos, pruebas prácticas, test psicotécnicos y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para asegurar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del proceso de selección. El personal funcionario de carrera se seleccionará ordinariamente por el sistema de oposición y por el sistema de concurso-oposición. Excepcionalmente para puestos singularizados, podrá utilizarse el concurso. Cualquiera que sea el sistema selectivo, podrá preverse que el acceso esté condicionado, en una fase posterior, a la realización de cursos de formación o especialización, o a la de prácticas, por un período determinado. En la convocatoria se precisará en todo caso si la superación de tales cursos o prácticas es necesaria para el acceso posterior al empleo público. En todo caso, y a fin de garantizar el principio de igualdad, de utilizarse el sistema de concurso-oposición, la

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 46

valoración de los méritos sólo se realizará una vez celebrada la fase de oposición y respecto de los candidatos que hayan superado dicha fase.

Al respecto debe señalarse que aun estando incluido en el escrito de interposición del recurso potestativo de reposición, tal manifestación pertenece al ámbito de una petición y no a un motivo de impugnación, pues es conocedora la parte recurrente que la elección del sistema selectivo es una potestad de la Administración que además no es arbitraria sino que antes al contrario ha de sujetarse a lo previsto en la Ley, y en tal sentido, si bien es cierto que **** no establece un orden de preferencia en cuanto al sistema selectivo a elegir, no menos cierto es que la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la *****

la cual es de aplicación en su condición de legislación de desarrollo, establece que en la selección de personal funcionario de carrera se establecerá con carácter general el sistema de oposición.

No debemos olvidar, que los Criterios Generales, Negociados, en un amplio debate, entre la Administración y los representantes de los trabajadores, y dentro de las potestades de la Administración convocante, acordaron no tener en cuenta, y por tanto excluir la, experiencia prestada a través de “proyectos, planes especiales, programas o convenios “de ámbito temporal.

La Base Novena, fue objeto de debate y negociación en la *****
aprobados en fecha 11.11.2024 por Unanimidad, y fue incluida en los Criterios generales aprobados en fecha 18.11.2024 y publicados en fecha 22.11.2024 como el marco regulador de cada una de las bases específicas que serían aprobadas por el *****
y publicadas como es el presente caso.

Las bases de convocatoria establecen las reglas de baremación de los méritos a computar en fase de concurso. Dentro de ese elenco de méritos destaca el de la experiencia previa, y por ello su regulación puede ser determinante para el resultado final del listado de seleccionados. Cabe indicar que, a la hora de puntuar los ejercicios / méritos existe una clara diferencia entre las facultades de las que goza la Administración para llevarlo a efecto.

La baremación de los ejercicios de la fase de oposición, como el desarrollo de un caso práctico o desarrollo de un ejercicio teórico, entra dentro del núcleo duro de sus facultades discrecionales. Pero cuando hablamos de calificación de méritos estamos antes supuestos de interpretación jurídica, en la que no caben múltiples soluciones -todas ellas válidas en derecho-, sino una sólo.

Es decir, la concreta puntuación de un curso, titulación, o de una experiencia previa -y cualquier otro mérito que se haga valer- es algo reglado en atención al contenido de las bases de convocatoria, de ahí la importancia de tener claro que tipo de experiencia valora la Administración para los puestos ofertados , no estando dentro de las valoraciones meritorias , aquellas prácticas profesionales ejercidas , como es el caso de los aquí recurrentes con contratos formativos, cuyo fin último es permitir la obtención de la práctica profesional

adecuada al nivel de estudios o de formación cursado (artículo 11.1 a) ET).

Cód. Validación: 6HE4PKL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 46

Pero es que, además, tal y como se ha expuesto anteriormente, los criterios generales, de los que derivan las bases impugnadas, establecieron una serie de criterios generales, que se insiste, fueron objeto de negociación, y se determinó que el sistema de oposición sería el sistema de concurso-oposición.

Las bases específicas no son una disposición de carácter general (norma) sino un acto administrativo.

El artículo 37, apartado 1, letra c) del **** establece como materia objeto de negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso se entienden de acceso al empleo público.

Sin embargo, las bases específicas que rigen una convocatoria de selección no son normas que fijen los criterios generales de acceso, sino antes, al contrario, son la concreción de tales normas, por lo que el citado precepto no establece como materia objeto de negociación las bases específicas de una convocatoria.

Tal es así que el apartado 2 del artículo mencionado (37) establece expresamente que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, entre otras, la determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios y procedimientos de acceso al empleo público.

Tanto la doctrina administrativa como la jurisprudencia parten de la base de que el **** trae consigo el establecimiento de un marco restringido del ámbito de la negociación colectiva en el que se trata de excluir de ésta todos los aspectos que tienen que ver con los poderes de organización de la Administración, y más concretamente, en lo concerniente a los futuros empleados públicos y la forma en que han de ser seleccionados.

Así pues, doctrina y jurisprudencia, parten de la base de que el artículo 37.1, letra c) establece clara y expresamente que el objeto de la negociación en el ámbito del acceso al empleo público son las normas que fijan criterios generales, como puedan ser la Ley, una norma reglamentaria o cualquier otro instrumento jurídico de carácter normativo, y por el contrario, el artículo 37.2, letra e) excluye expresamente de ese ámbito de negociación, la regulación y la determinación concreta, en cada caso, del sistema, los criterios, el procedimiento y los órganos para el acceso al empleo público, todo lo cual es lo que se refleja en las bases específicas impugnadas.

Sexto. - . Desestimación de la Solicitud de suspensión de la Ejecución.

La recurrente solicita la suspensión del acto administrativo por recaer en el motivo de nulidad del artículo 41.1 LPA CAP.

(...)

“SOLICITO: PRIMERO.- Que teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y, resuelva tener por interpuesto en tiempo y forma RECURSO DE REPOSICIÓN y que se proceda, vista la manifiesta NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO, en tanto recae en el

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildolanzarote.es/validador](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 46

mismo el vicio de nulidad descrito en el artículo 47.1 de la LPACAP, la SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN del mismo en virtud de lo dispuesto en el artículo 117.2 b) del mismo texto legal, y todo ello por vulnerar los artículos 14 y 23.2 de la CE, que reconocen derechos fundamentales.”

6.1 De conformidad con lo previsto en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la interposición de cualquier recurso, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado.

Prosigue señalando el precepto que la ejecución del acto impugnado se entenderá suspendida si transcurrido un mes desde que la solicitud de suspensión haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para decidir sobre la misma, el órgano a quien compete resolver el recurso no ha dictado y notificado resolución expresa al respecto.

Con carácter general, el artículo 117.1 de la LRJPAC dispone que la interposición de cualquier recurso no suspenderá la ejecución del acto impugnado, excepto en aquellos casos en los que una disposición establezca lo contrario. Esta posibilidad constituye un verdadero límite a la ejecutividad de los actos administrativos, en consonancia con el principio constitucional de eficacia que debe informarlos y al privilegio de autotutela atribuido a la *****

Es por ello que, en principio, el análisis de toda solicitud de suspensión de la ejecutividad de un acto, como la de la recurrente, deba hacerse partiendo de su excepcionalidad con respecto a los principios de ejecutividad, presunción de validez y eficacia inmediata de los actos administrativos previstos en los artículos 38 y 39 de la LPACAP, y así lo han reconocido expresamente los Tribunales de Justicia , entre otras en las Sentencias del ***** de 16 de mayo de 2006 (RJ 2006/2358), de 18 de julio de 2006 (RJ 2006 /5840) y de 13 de marzo de 2007 (RJ 2007/2572).

No obstante, lo anterior, el artículo 117.2 de la misma Ley prevé que el órgano al que compete resolver el recurso, previa ponderación suficientemente razonada entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el perjuicio que se causa al recurrente como consecuencia de la eficacia inmediata del acto recurrido podrá suspender, de oficio o a solicitud del recurrente, la ejecución del acto impugnado cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias tasadas:

- Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación (letra a).
- Que la impugnación se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 (letra b).

6.2 En aplicación de lo anterior, para determinar si procede o no acceder a la suspensión cautelar solicitada por la recurrente habrá que analizar, en primer lugar, si concurre alguna de las circunstancias antes citadas y, en caso de que así ocurra, deberá analizarse, en segundo lugar, si debe prevalecer el interés público o de terceros en la ejecutividad inmediata del acto recurrido, o el de los interesados en la suspensión del acto, previa

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 46

ponderación razonada de los perjuicios que a unos y otros causaría la suspensión o la ejecución inmediata del acto recurrido .

Análisis de la concurrencia de los requisitos para la suspensión cautelar de la resolución recurrida. La acusación de perjuicios de imposible o difícil reparación.

La primera de las circunstancias que puede concurrir para la suspensión de la ejecución de los actos administrativos es la posibilidad de que se causen perjuicios de imposible o difícil reparación.

En principio, no basta la mera alegación genérica de hipotéticos perjuicios para proceder a la suspensión de la ejecutividad de los actos, sino que, por el contrario, el solicitante debe justificar someramente su existencia.

En efecto, el concepto de daño de difícil o imposible reparación ha sido analizado en distintas Sentencias del ***** con relación a la suspensión de ejecutividad de actos y resoluciones administrativos. Entre otras, cabe señalar las Sentencias del ***** de 30 de enero de 2008 (RJ 2008/931) y de 20 de diciembre de 2007 (RJ 2008 /515). En concreto en el Fundamento Quinto de la Sentencia de 20 de diciembre ***** recuerda el deber que incumbe al solicitante de la suspensión de acreditar debidamente la concurrencia del perjuicio de “difícil o imposible reparación”.

El Fundamento Quinto de la Sentencia del ***** de 20 de diciembre de 2007 establece que: “El interesado en obtener la suspensión tiene la carga de probar adecuadamente qué daños y perjuicios de reparación imposible o difícil concurren en el caso para acordar la suspensión, sin que sea suficiente una mera invocación genérica (...)”

Y no solamente en Sentencias sino también en Autos del mismo ***** se ha llegado a la misma conclusión.

A este respecto cabe señalar lo manifestado por la en sus Autos de 3 de junio de 1997 (RJ 1997/5049)2 y de 26 de marzo de 1998 (RJ 1998/3216). En este último Auto el Tribunal es especialmente claro al declarar que: “No basta, por otra parte, que la petición de suspensión vaya acompañada de una expresa manifestación de los perjuicios irreparables que pudieran irrogarse al recurrente caso de no acordarse, siendo necesario según reiterada doctrina de esta Sala que se aporte al menos un principio de prueba de la sobreveniencia de tales perjuicios, o bien que la existencia de los mismos pueda deducirse de la naturaleza del acto impugnado, caso de no accederse a ella. Por otra parte, resulta absolutamente necesario que tales circunstancias sean patentes en el momento de la solicitud de suspensión.”

El Auto del ***** de 3 de junio de 1997 dispone que: “la mera alegación, sin prueba alguna, no permite estimar como probado, que la ejecución del acto impugnado (o la vigencia de la disposición impugnada) le pueda ocasionar perjuicios, ni menos que éstos sean de difícil o imposible reparación”.

6.3 La fundamentación del recurso en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 de la LPACAP.

Alega la recurrente en su recurso la nulidad de pleno derecho de las Bases específicas, (...) “vista la manifiesta NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO, en tanto recae en el mismo el vicio de nulidad descrito en el artículo 47.1 de la LPACAP, (...) y todo ello por vulnerar los artículos 14 y 23.2 de la CE, que reconocen derechos fundamentales.”

No existe motivación suficiente.

Con respecto a la apariencia de buen derecho, y en caso de la alegación de una causa de nulidad de pleno derecho del artículo 47.1 LPACAP, la jurisprudencia, y entre otras, la Sentencia del ***** de 20 de mayo de 2009 (RC 680/2008), exige que dicha nulidad sea “evidente” o “manifiesta” para que pueda adoptarse la medida cautelar solicitada. Esto es, que pueda apreciarse, al menos con carácter indiciario, que existe una clara causa de nulidad.

En este mismo sentido se expresa la *****
en su Sentencia de 23 de marzo de 2001 (RJ 2001/3004) al indicar que:

“No resulta suficiente, por último, en contra de lo que se alega, la simple invocación de la existencia de un vicio de nulidad de pleno Derecho de los acuerdos impugnados para que proceda acordar su suspensión cautelar. Esta Sala tiene declarado que la apariencia de buen Derecho sólo puede admitirse en casos en los que la pretensión del recurrente aparezca justificada en forma manifiesta, sin necesidad de un análisis detenido de la legalidad, que está reservado necesariamente al proceso principal.”

Además, en el momento de analizar la causa de nulidad alegada por la recurrente debe tenerse en cuenta el criterio jurisprudencial restrictivo en la apreciación de las causas de nulidad de los actos administrativos con relación a la adopción de medidas cautelares establecido, entre otras muchas, en la Sentencia de la

***** de 11 de noviembre de 2003 (RJ 2004/402), en cuyo Fundamento de Derecho Octavo señala lo siguiente: “La jurisprudencia, al considerar el aspecto positivo o habilitante del fumus boni iuris, advierte frente a los riesgos de perjuicio (Dogma vom Vorwegnahmeverbot en la doctrina alemana), declarando que «la doctrina de la apariencia de buen derecho, tan difundida, cuan necesitada de prudente aplicación, debe ser tenida en cuenta al solicitarse la nulidad de un acto dictado en cumplimiento o ejecución de una norma o disposición general, declarada previamente nula de pleno derecho o bien cuando se impugna un acto idéntico a otro que ya fue anulado jurisdiccionalmente, pero no [...] al predicarse la nulidad de un acto, en virtud de causas que han de ser, por primera vez, objeto de valoración y decisión en el proceso principal, pues, de lo contrario se prejuzgaría la cuestión de fondo, de manera que por amparar el derecho a una efectiva tutela judicial, se vulneraría otro derecho, también fundamental y recogido en el propio artículo 24 de la Constitución (RCL 1978\2836), cual es el derecho al proceso con las garantías debidas de contradicción y prueba, porque el incidente de suspensión no es trámite idóneo para decidir la cuestión objeto del pleito» (autos de 22 de noviembre de 1993

[RJ 1993\8943] y 7 de noviembre de 1995 [RJ 1995\8137] y sentencia de 14 de enero de 1997 [RJ 1997\131], entre otras muchas resoluciones).”

En el supuesto de la no causa alegada por la recurrente del artículo 47.1 ,sin indicar la misma, sin motivación suficiente , no se aprecia de forma notoria o manifiesta, ni tampoco indiciariamente, la concurrencia de los vicios invocados por la impugnante, puesto que la recurrente se limita a efectuar una serie de alegaciones de parte sobre la presunta vulneración de los artículos 14 y 23.2 de la Constitución con una falta de motivación suficiente , con afirmaciones las cuales vienen apoyadas en valoraciones subjetivas de parte que en algunos casos se limita a reiterar argumentos genéricos y a reproducir sentencias judiciales.

Considerados los anteriores razonamientos y dadas las circunstancias descritas, el Cabildo de Lanzarote entiende que debe prevalecer en este caso el interés público y el interés de los aspirantes al proceso

Vista la propuesta de resolución PR/2025/1143 de 12 de febrero de 2025.

Resolución:

El *** en votación ordinaria y por unanimidad, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:**

Primero. – Admisión a trámite del recurso potestativo de reposición interpuesto por ***** contra el acuerdo del ***** de 9 de diciembre ***** el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria para cubrir, por el turno de acceso libre, mediante el sistema de concurso- oposición, y con el carácter de funcionario de carrera del ***** de nueve plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, vacantes en la plantilla de personal de este Cabildo de Lanzarote y publicado en el ***** número 151, de 13 de diciembre de 2024, por no reunir los requisitos formales para su tramitación y resolución.

Segundo. - Desestimar el recurso en cuanto a la suspensión solicitada y en cuanto al fondo del asunto conforme al informe propuesta de la Coordinadora de Recursos Humanos y el fundamento jurídico quinto de este acuerdo, confirmando el acto impugnado en su integridad.

Tercero. - Teniendo en cuenta que la solicitud de suspensión contenida en el recurso fue presentada el día 12 de enero de 2025, la falta de resolución expresa en el plazo de un mes acerca de tal extremo produce que desde el día 13 de febrero de 2025 deba entenderse que el acto impugnado ha estado suspendido, sin perjuicio de la enervación de tal efecto jurídico con la resolución del recurso que se aborda en este acuerdo.

Se alza la suspensión.

***** - Ordenar la notificación del presente acuerdo a los recurrentes haciéndoles saber que pone fin a la vía administrativa y que contra el mismo cabe interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación ante los juzgados de lo ***** sin perjuicio de cualquier otro que pueda estimar procedente en derecho.

Expediente 2328/2025. Propuesta de Resolución de Recurso administrativo. Convocatoria de Selección por Concurso - Oposición

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
------------------	--

Hechos y fundamentos de derecho:

INFORME-PROPUESTA DE ACUERDO DEL ***** POR
EL QUE SE RESUELVE EL RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO
POR *****

***** , , CONTRA EL ACUERDO DEL ***** DE 9 DE
DICIEMBRE ***** APROBACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS QUE HAN DE
REGIR LA CONVOCATORIA DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA LA PROVISIÓN
COMO FUNCIONARIO/A DE CARRERA DE NUEVE PLAZAS DEL
***** PERTENECIENTES A LA

***** CONVOCATORIA DE SELECCIÓN POR CONCURSO -
OPOSICIÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. En fecha 9 de diciembre *****
aprobó, en el expediente 19487/2024, las bases que han de regir la
convocatoria del proceso selectivo para cubrir como personal funcionario de carrera nueve
plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de
Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, vacantes en la plantilla
de personal de este Cabildo de Lanzarote.

El acuerdo citado fue publicado en el ***** número
151, de 13 de diciembre de 2024.

Segundo. - Con carácter previo, mediante acuerdo del ***** en
fecha 18/11/2024, se aprobaron los Criterios Generales que han de regir las convocatorias
de los procesos selectivos por turno libre que convoque el ***** en
ejecución de las ofertas de empleo público ordinarias, los cuales han sido objeto de
publicación en el ***** núm. 142, de fecha 22/11
/2024.



***** - Entre las fechas del 10 y 13 de enero de reciben en esta Administración distintos escritos.

En fecha 10 de enero de 2024, con número de registro 2024 – E – RE – 421, Doña ***** interpone recurso potestativo de reposición contra el citado acuerdo.

En fecha 10 de enero de 2024, con número de registro 2024 – E – RE – 428, Doña ***** interpone recurso potestativo de reposición contra el citado acuerdo.

En fecha 12 de enero de 2024, con número de registro 2024 – E – RE – 503, Don ***** interpone recurso potestativo de reposición contra el citado acuerdo

En fecha 13 de enero de 2024, con número de registro 2024 – E – RE – 562, Don ***** interpone recurso potestativo de reposición contra el citado acuerdo

En fecha 13 de enero de 2024, con número de registro 2024 – E – RE – 588, Don ***** interpone recurso potestativo de reposición contra el citado acuerdo.

A los antecedentes de hecho anteriores, les resulta de aplicación los siguientes;

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Competencia orgánica.

De conformidad con lo previsto en el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las ***** contra los actos administrativos que ponen fin a la vía administrativa puede interponerse, ante el mismo órgano que los hubiera dictado, de forma potestativa, recurso administrativo de reposición.

De conformidad con lo previsto en el artículo 247.1, letra c) del Reglamento Orgánico del ***** ponen fin a la vía administrativa los actos, acuerdos y resoluciones que se dicten por parte del *****

En su consecuencia, corresponde al ***** resolver el recurso potestativo de reposición interpuesto.

Segundo. Legitimación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 112.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 46

Conforme al artículo 4 de la citada Ley, se consideran interesados en el procedimiento administrativo a quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos, a los que sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte, así como a quienes cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.

Tercero. Plazo de interposición.

Conforme a lo previsto en el artículo 124.1 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, el plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes, si el acto fuera expreso.

Como quiera que el acto impugnado se publicó en fecha 13 de diciembre de 2024, el plazo para la interposición del recurso vencería el día 13 de enero de 2025, inclusive, por lo que conforme al antecedente de hecho tercero se ha cumplido con el plazo para interponer el recurso.

Cuarto. Deber de resolver.

El plazo para la resolución del recurso potestativo de reposición conforme prevé el artículo 124.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, será de un mes, que se computará en los términos del artículo 30.4, de forma que entre las fechas 10 y 13 de febrero de 2025 hubiera debido resolverse y notificarse los recursos interpuestos.

Sin embargo, el incumplimiento del plazo para resolver y notificar por parte de la Administración no obsta a tener que cumplir con el deber de resolver en todos los procedimientos, conforme señala el artículo 21 de la citada Ley.

Conforme al artículo 24.1 de la misma Ley, el silencio administrativo en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado de impugnación de actos tendrá efecto desestimatorio y la obligación de dictar resolución expresa posterior al nacimiento de dicho silencio no estará vinculada al sentido de éste.

En su consecuencia, concurren los requisitos formales de competencia orgánica, legitimación de la parte recurrente, cumplimiento del plazo de interposición del recurso y deber de resolver de esta Administración, por lo que el recurso debe ser admitido a trámite y debe entrar a resolver sobre el fondo del asunto.

Quinto. - Acumulación.

Conforme a lo previsto en el artículo 57 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, el órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer, de oficio o a instancia de parte, su acumulación a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, siempre que sea el mismo órgano quien deba tramitar y resolver el procedimiento. Contra el acuerdo de acumulación no procederá recurso alguno.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.gob.es/](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 46

Los distintos escritos recibidos, con diferencia no sustancial en sus solicitudes, ponen de manifiesto la solicitud de rectificación, supresión, y /o eliminación, de la Base Novena, y que se reconozcan los méritos por los servicios prestados en calidad de personal Laboral de la administración mediante "proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios".

Procede por tanto la acumulación de los recursos presentados , conforme a lo previsto en el artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las ***** de los escritos de impugnación de las Bases específicas que rigen la convocatoria del proceso selectivo para cubrir, por el turno de acceso libre, mediante el sistema de concurso-oposición, de nueve plazas del empleo Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, subgrupo A1, publicada en el ***** el 13 de diciembre de 2024, presentados por *****

y *****

-Análisis del recurso.

A los efectos de poder analizar los distintos motivos de impugnación conviene centrar el objeto principal del recurso.

A la vista de éste, es claro que los recurrentes impugnan el acuerdo adoptado por el ***** en fecha 9 de diciembre de 2024 solicitando la rectificación, supresión, eliminación o dejar sin efecto lo dispuesto en el apartado Novena de las Bases Específicas que rigen la convocatoria del proceso selectivo.

6.1 Vulneración de los artículos 23 con relación al art. 14 y 103 del Texto Constitucional, que configuran el derecho de acceso de los ciudadanos a las funciones públicas en condiciones de igualdad y de acuerdo a los principios de mérito y capacidad.

Alegan los recurrente en su Fd 3ª que : “ La citada convocatoria en la Base Novena, Fase de Concurso, excluye expresamente de la valoración como experiencia profesional los servicios prestados a través de proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de Colaboración o de Cooperación que hayan sido aprobados reglamentariamente por los órganos competentes y tengan por objeto la realización de obras o servicios de interés general o social o la realización de prácticas profesionales en el ámbito de las competencias de la Corporación, a fin de adquirir experiencia laboral por las personas desempleadas o mejora de la ocupabilidad o la empleabilidad”.

Mediante Acuerdo de ***** en fecha 18/11/2024, se aprobaron los Criterios Generales que han de regir las convocatorias de los procesos selectivos por turno libre que convoque el ***** en ejecución de las ofertas de empleo público ordinarias, los cuales han sido objeto de publicación en el ***** núm. 142, de fecha 22/11/2024.

Cód. Validación: 6HE4PKL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildolanzarote.es/verificadorfirmas/](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 46

En los Criterios Generales, ampliamente debatidos, se recogió, tras ser aprobados por unanimidad en ***** (11.11.2024) en el Apartado Noveno, 9.6.1. Experiencia profesional, que no se valorarán los servicios prestados a través de proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de Colaboración o de Cooperación ...etc “.

Dichos Criterios Generales no fueron objeto de recurso.

Las bases específicas objeto de recurso, indican en su apartado “NOVENA. SISTEMA SELECTIVO Y DESARROLLO DEL MISMO, que el sistema selectivo será el de Concurso-Oposición, según lo previsto en el artículo 171.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781 /1986, de 18 de abril (TRLBRL) y en el apartado 6 del artículo 61 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público (TRLEBEP).

(...)

FASE DE CONCURSO. Se iniciará una vez finalizada la fase de oposición y consistirá en la valoración de los méritos acreditados por las personas aspirantes que hayan superado los ejercicios de la fase de oposición, de acuerdo con el baremo de méritos contemplado en estas bases. (...)

Se valorarán, según los criterios y puntuaciones que se explicitan a continuación:

I. Experiencia profesional (máximo 2,5 puntos).

(...)

Tampoco se valorarán los servicios prestados a través de proyectos que desarrolle cualquier ***** en el marco de Planes Especiales, Programas o Convenios de Colaboración o de Cooperación que hayan sido aprobados reglamentariamente por los órganos competentes y tengan por objeto la realización de obras o servicios de interés general o social o la realización de prácticas profesionales en el ámbito de las competencias de la Corporación, a fin de adquirir experiencia laboral por las personas desempleadas o mejora de la ocupabilidad o la empleabilidad.”

La confrontación entre la Administración pública y la parte recurrente es, si la experiencia profesional de servicios prestados, más bien prácticas de funciones realizadas a través de proyectos, y en el marco de planes, programas, convenios, deben ser incluidos, considerados, baremados y valorados, como méritos; no estando incluidos en los Criterios Generales, ni en las Bases Específicas que regulan el procedimiento selectivo. Siendo que la Administración Insular si contempla como méritos, a 0,050 puntos por mes completo trabajado, los servicios efectivos prestados en las ***** sea como funcionario de carrera, interino o laboral.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.gob.es/lanzarote](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 46

El artículo 23 de nuestra Constitución presenta un contenido complejo y en realidad recoge tres derechos autónomos: el derecho a la participación política directamente o a través de representantes (apartado 1); y el derecho de acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad (apartado 2) que se desdobra, según la jurisprudencia del ***** en el derecho de acceso a cargos públicos representativos que incluye sufragio pasivo, pero no sólo, y el derecho de acceso a la función pública conforme a los principios de mérito y capacidad invocados en el artículo 103.3 ** que es el caso que nos ocupa .

El derecho de acceso a la función pública no es derecho a desempeñar funciones determinadas sino garantía de igualdad de oportunidades, posibilidad igual si se cumplen los requisitos legales no discriminatorios (STC 47/1990, de 20 de marzo). Es, por lo tanto, un derecho reaccional para impugnar. (STC 50/1986 y STC 200/1991, de 28 de octubre, STC 107/2003, STC 37/2004 y STC 87/2008). Impide a los poderes públicos exigir requisitos no relacionados con el mérito y la capacidad (SSTC 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; 67/1989, de 18 de abril; 27/1991, de 14 de febrero y 215 /1991, de 14 de febrero). El acceso y la consiguiente selección que le precede sólo son legítimos, en definitiva, si los requisitos legales sirven para constatar el mérito y la capacidad, valorándolos de forma adecuada. Es cierto, sin embargo, que, salvo excepciones contadas en la jurisprudencia ordinaria, los tribunales han venido respetando la discrecionalidad técnica de los órganos de selección; sólo cuando la arbitrariedad ha sido muy notable se ha entrado en la valoración de los méritos llevada a cabo por el órgano administrativo competente.

Acerca de las normas de acceso, exige el ***** que sean generales y abstractas, no ad personam (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 127/1991, de 6 de junio); y a propósito de la valoración de los méritos exigidos, éstos han de corresponderse con el cargo a desempeñar (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 193 /1987, de 9 de diciembre). En esta línea argumental rechaza que la residencia, el centro de titulación o la edad (SSTC 42/1981, de 22 de diciembre y 75/1983, de 1 de marzo) sean criterios legítimos, mientras que el cumplimiento de los plazos (STC 72/1987, de 23 de mayo) o, en determinadas circunstancias, el conocimiento de lengua cooficial distinta del castellano puedan constituir requisito razonables (STC 82/1986, de 26 de junio). Sobre las oposiciones restringidas el ***** las ha rechazado como norma aunque las admita a título excepcional (SSTC 27/1991, de 14 de febrero y 16 /1998, de 26 de enero).

La situación actual es que, en el diseño de los procesos selectivos y, en particular, en la elaboración de los baremos de méritos, la ***** o Ente convocante dispone de una enorme discrecionalidad, ratificada además por el ***** En efecto, en la STC 27/1991 se señala que “el artículo 23.2 CE, si bien ha otorgado al legislador un amplio margen en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios y en la determinación de cuáles hayan de ser los méritos y capacidades que se tomarán en consideración”. Es cierto que este amplio margen de discrecionalidad cuenta con el límite constitucional de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que el ***** ha señalado que sólo pueden establecerse requisitos relacionados con el

mérito y la capacidad, y que las bases reguladoras no pueden diseñarse en términos concretos e individualizados, quedando prohibidas las denominadas convocatorias ad personam y las pruebas restringidas en sentido estricto.

Pero estas previsiones jurisprudenciales requieren una labor de interpretación para su aplicación a cada caso concreto y por ello son insuficientes para garantizar la seguridad jurídica y evitar el fraude en el diseño de los procesos selectivos ad personam. Por tanto, sería necesaria una batería de previsiones legales más concretas. Por su parte, el legislador básico no ha tenido por conveniente imponer reglas en esta materia. Así, nada dijo la Ley 30/1984 sobre los méritos a valorar en los sistemas de concurso y concurso-oposición. En cuanto al *** sólo dispone en su artículo 61.3 que “los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo “. La norma es bienvenida, pero no aporta luz sobre los méritos baremables. Tampoco precisa nada la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, en cuanto a la selección de los funcionarios propios de los ***** Igual sucede respecto de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, respecto de los que nada dice el actual artículo 92 bis de la citada Ley.

Por su parte, la legislación autonómica de desarrollo tampoco ha entrado en relevantes concreciones sobre los méritos a baremar, de manera que, finalmente, es la normativa reglamentaria la que va precisando los méritos baremables, e incluso las bases reguladoras de cada proceso selectivo son las que deciden casi íntegramente la cuestión.

También el ***** ha señalado en sentencia de 15 de diciembre ***** «los requisitos para acceder a la función pública deben establecerse mediante referencias abstractas y generalizadas, deben guardar directa relación con los criterios de mérito y capacidad y no con otras condiciones personales o sociales, y deben tener una justificación objetiva y razonable teniendo en cuenta las características de los puestos a cubrir y las necesidades presentes y futuras en orden a la prestación de los cometidos asignados al personal que se pretende seleccionar. Dentro de estos parámetros, no puede negarse un amplio margen de libertad, tanto al Legislador como a la Administración, para dotar de contenido en cada caso a conceptos indeterminados como son los de mérito y capacidad».

Para evitar las convocatorias ad personam, sería conveniente atribuir mayor valor en los baremos a los méritos generales, tales como el expediente académico y la superación de exámenes en procesos selectivos de convocatorias anteriores. No estamos tratando aquí de la carrera administrativa de los funcionarios, que implica ir ocupando puestos cada vez más cualificados y especializados. Aquí tratamos solamente del acceso al empleo público (aunque sea a puestos de Grupos elevados, como el A1), por lo que es adecuado valorar méritos generales, y entendemos que no es meritable – de hacer mérito o mención, de merecer, Diccionario de la *** - el haber realizado unas prácticas formativas, donde es la propia Administración su formadora en las prácticas.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [http://www.cabildodelanzarote.es/verificacion](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 46

Potenciar los méritos generales sobre los específicos reducirá sin duda la confección de bases “ad personam”, puesto que lo contrario afectaría a un grupo reducido de aspirantes frente a otros.

En cuanto a la valoración de la experiencia profesional, la ley debería establecer expresamente ciertas reglas que en algunos casos ya se han aplicado o se han asumido jurisprudencialmente, tales como las siguientes:

a) No se podrán valorar los servicios prestados como eventual, debido al origen totalmente discrecional de su nombramiento, ni en virtud de contrato administrativo, por la misma razón.

b) No se podrá atribuir mayor puntuación a los servicios prestados en el propio Ente convocante que a los prestados en otros Entes del Sector Público. A este respecto, la STC 281/1993 señaló que «una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de Igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptable– de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos»

c) Los servicios prestados (como funcionario interino o laboral temporal) deben ser valorados si se ha accedido a la situación de funcionario interino o laboral temporal por medio de convocatoria pública y con la tramitación de un procedimiento de selección competitivo basado en los principios de mérito y capacidad. En caso contrario, se estaría atribuyendo efectos beneficiosos a una situación que ha sido un privilegio obtenido en desigualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos.

d) Por otro lado, se ha planteado también la cuestión del título jurídico en virtud del cual deben haber sido prestados los servicios. Es decir, si, para el caso de convocatorias de puestos funcionariales, podrá o incluso deberá baremarse también la experiencia como personal laboral, y viceversa. A este respecto, puede citarse la STS de 10 de febrero de 2011, referida a unas bases reguladoras para cubrir interinidades funcionariales que no valoraban los servicios prestados como personal laboral, y que concluye que ambos tipos de servicios no son equiparables.

6.2.- La exclusión de la experiencia de los servicios prestados en régimen de personal laboral temporal.

Alegan los/as recurrentes en su Fd 3º que : “ Los servicios prestados a través de esos proyectos, planes especiales, programas o convenios que han sido excluidos expresamente de las bases de la convocatoria que se discute, se han instrumentado a través de contratos formativos o laborales de carácter temporal y según el artículo 11 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, “es personal laboral el que en virtud de contrato de

Cód. Validación: 6HE4PKL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildode Lanzarote.es/verificadorfirmas/6HE4PKL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 46

trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las ***** En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

(...)

Dicho lo cual, no se entiende por qué se ha excluido de los criterios de baremación de la experiencia los servicios prestados en tal calidad, cuando ningún precepto de la normativa aplicable en la materia establece lo contrario. (...) “

Pues bien, la respuesta a dicho pronunciamiento del recurso la pudiéramos encontrar de una lectura sosegada, en la propia jurisprudencia señalada por la parte recurrente en la cual se indica que podríamos encontrarnos ante una vulneración del artículo 23.2 de la CE:

“(...) La Sala estima tal pretensión acordando que deben ser objeto de valoración por cuanto la valoración de los méritos no puede configurarse de forma desproporcionada de manera que se impida de facto el acceso en condiciones de igualdad, y dice así: “Respecto a la posibilidad de valoración de los servicios prestados en régimen de contratación laboral de carácter temporal. Debe señalarse que esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse en las STS de 31 de mayo y 8 de junio de 2005, en las que se dilucidaban casos similares al ahora analizado. De estas sentencias, que efectúan una exégesis de la jurisprudencia del ***** recaída en casos similares, puede extraerse como conclusión la de que la valoración de los méritos prestados en régimen de interinidad no puede configurarse en forma tal que haga ilusorio el derecho al acceso en condiciones de igualdad de los demás aspirantes, lo cual determinaría una vulneración del artículo 23.2º de la Constitución Española. Y aunque efectivamente se trate de un proceso abierto, en el que puedan participar todos aquellos que lo deseen y reúnan las condiciones de capacidad, no puede sin embargo ser tal posibilidad de concurrencia meramente formal, sino que como antes decíamos debe conciliarse la valoración de este mérito de los servicios prestados con los demás posibles de otros aspirantes, para no hacer ilusoria la posibilidad de acceso de los mismos a las plazas convocadas.”

Reiteramos que incluir como méritos específicos, las prácticas formativas realizadas por un grupo de aspirantes, sería confeccionar bases “ad personam”, lo cual afectaría a un grupo reducido de aspirantes frente a otros, la valoración de dichas prácticas, como mérito en relación a los servicios prestados con los demás posibles aspirantes, haría ilusoria la posibilidad de acceso de los mismos a las plazas convocadas,

En relación a la admisión de la valoración de la experiencia profesional y sus límites, debe ser y ha sido considerada, y debemos de añadir que, con toda razón, como un mérito apropiado para ser valorado en procesos de selección de personal en las Administraciones públicas, dado que el tiempo efectivo de servicios puede poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar una determinada función pública. ***** hemos de añadir, en

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.gob.es/](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 46

procesos de la naturaleza a los que nos estamos refiriendo (STC 107/2003, de 2 de junio). Nada parece que haya que objetar a ello y, tanto el ***** como el ***** lo han subrayado resaltando su validez en forma reiterada.

Ahora bien, dicho ello la forma en que se plasme dicho mérito en las bases de la convocatoria, que por supuesto ha de ser libre y no restringida (STC 38/2021, de 18 de febrero), ha de evitar que se realice de forma tan singular y concreta que pueda considerarse discriminatoria por favorecedora de una persona o un grupo de personas (STC 67/1989, de 18 de abril), o que se articule como un requisito excluyente (STC 60/1994, de 28 de febrero), o que se contengan referencias individualizadas y concretas que lesionen el principio de igualdad (STC 73/1998, de 31 de marzo), realizando una doble valoración de un mismo mérito, etc. En definitiva, que, admitiendo el valor de dicho elemento para determinar el mérito y la capacidad de los candidatos, no se utilice en forma fraudulenta y es que, como expresamente dice el ***** todo se reduce a tener en cuenta que:

“En definitiva, a modo de síntesis, el art. 23.2 ** garantiza que las normas que regulan estos procesos no establezcan diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y abstractos, y, además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad”

En nuestro caso, además, es preciso tener en cuenta el peso de la experiencia profesional sobre el conjunto de los méritos ya que como indica el propio Tribunal la “conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto ya que, en el caso concreto de la experiencia profesional, ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable [SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6 c), y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3 b)]”. Bien es cierto que en este tipo de procesos se admite cierta ventaja comparativa que, sin embargo, no puede traducirse en una imposibilidad de acceso al empleo por parte de personas ajenas a la Administración convocante, o que no han prestado servicios con anterioridad en el sector público, de modo que la limitación del derecho al acceso al empleo público en condiciones de igualdad que representa la ventaja competitiva concedida a los empleados temporales de la Administración debe de ubicarse en los márgenes de la proporcionalidad ***** de 20 de enero de 2020, rec. 535/2019).

Sentencia del ***** 111/2014, de 26 de junio de 2014. Se recogen textualmente parte de los diferentes fundamentos jurídicos de la citada sentencia donde se contienen estos conceptos:

“En la Ley del estatuto básico del empleado público queda por tanto excluida en todo caso la integración automática, pues incluso en el régimen excepcional y transitorio se exige la superación de un proceso selectivo, si bien en el seno del mismo cabe hacer valoración de

los servicios prestados y de las pruebas selectivas previamente superadas. Las convocatorias tienen que ser con carácter general abiertas o libres, rechazando los llamados turnos u oposiciones restringidas”

Dicho lo anterior, podemos realizar un resumen de la doctrina constitucional al respecto:

1. No es posible establecer requisitos que tengan carácter discriminatorio. En ese sentido, STC 193/1987, de 9 de diciembre, FJ quinto; STC 47/1990, de 20 de marzo, FJ sexto; STC 353/1993, de 29 de noviembre, FJ sexto; y STC 166/2001, de 16 de julio, FJ segundo.
2. No son admisibles referencias individualizadas y concretas en las convocatorias. En ese sentido, STC 50/1986, de 23 de abril, FJ cuarto; STC 67/1989, de 18 de abril, FJ segundo; STC 27/1991, de 14 de febrero, FJ cuarto; STC 353/1993, de 29 de noviembre, FJ sexto; y, por último, STC 73/1998, de 31 de marzo, FJ tercero.
3. No solicitar para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los conceptos de mérito y capacidad. En ese sentido STC 167/1998, de 21 de julio, FJ cuarto.
4. Debe impedirse que las bases sean establecidas en términos singulares y muy concretos, provocando una discriminación positiva a un conjunto prefijado de personas. En ese sentido STC 67/1989, de 18 de abril de 1989, FJ quinto.

En cambio, si tales servicios se prestan a título diferente, no deben recibir idéntica valoración. Lo que ha llevado a no considerar servicios efectivos a la Administración los prestados en régimen de becario o como contrato de prácticas según Convenio de la ***** con la Administración. En este sentido, destaca la Sentencia del ***** de 4 de abril de 2002.

Asimismo, el ***** en su Sentencia de 25 de abril de 2012, continúa con la línea jurisprudencial de considerar que no es jurídicamente admisible valorar solo la experiencia adquirida en determinada entidad o Administración pública con exclusión de otras, si la función o tareas son objetivamente idénticas:

«No importa "dónde" sino "qué y cómo" se presta. Y es ahí donde entra la diferencia entre los reclamado por los recurrentes, que se valoren como méritos las “prácticas realizadas en la Admnistracion convocante “ , con la base novena relativa a los méritos baremables , donde si se tienen en cuenta los servicios prestados : “ Se valorarán con 0,050 puntos por mes completo trabajado, los servicios efectivos prestados en las ***** (teniendo tal consideración las previstas en el artículo 2.3 de la Ley 39/2015, de 1 octubre), siempre que se hayan prestado bajo la condición de personal funcionario/a de carrera o funcionario/a interino/a dentro del mismo grupo, subgrupo y en la misma Escala, subescala y empleo, o como personal laboral en categoría correlativa en caso de que esta exista y en grupo del mismo nivel objeto de la convocatoria.”

En otro orden de asuntos y en relación al contrato en prácticas conviene resaltar varias cuestiones.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación: *****
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 46

En el caso que nos ocupa, es claro y notorio, que los recurrentes quieren hacer valer las prácticas realizadas a través del proyecto de “Nuevas Oportunidades de empleo” como servicios prestados, siendo que en el clausulado del contrato en prácticas se hace referencia a un concreto programa de subvenciones destinadas a la contratación laboral en prácticas de personas desempleadas, financiado con cargo al marco del Programa Operativo del ***** y Servicio Canario de Empleo, siendo que la propia finalidad de la subvención era la contratación de personas desempleadas en prácticas.

“(…) Estas contrataciones responden a un fin marcadamente social, con un carácter temporal, como un instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas que contribuyan a su inserción en el mercado de trabajo, dado que las políticas activas de empleo deben tener y deben dirigirse a la adquisición de habilidades que permitan a los desempleados mejorar su “grado” de empleabilidad (orientación, asesoramiento, formación, práctica profesional mediante políticas de fomento de empleo) con el propósito último de la inserción laboral...” Sentencia ***** Sentencia 32/2025.

Los proyectos, planes especiales, programas o convenios que han sido excluidos expresamente de las bases de la convocatoria que se discute, y que en el caso que aquí nos ocupa se han instrumentado a través de contratos formativos.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 11.3.

“El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sedelectronica.gob.es/validador](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 46

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria. “

El eje central de esta modalidad contractual desde su concepción inicial es su dimensión formativa.

Traemos a colación la Sentencia ***** Sentencia 32/2025, de 16.01.2025

(...) “Por lo que respecta a las características principales que debe reunir la contratación en prácticas, la sentencia del ***** de fecha 16 de febrero de 2009 (Rec. 864

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildode Lanzarote.es/verificadorfirmas](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 46

/2008) que sí entró en el fondo, y se pronunció estimando el recurso de casación planteado por la empresa en un caso en el que se cuestionaba la validez del contrato en prácticas. Se cuestionaba si el hecho de que el trabajador contratado en prácticas hubiera estado adscrito temporalmente a la realización de tareas diferentes de las derivadas de su formación, aunque no lejanas a ella, desvirtuaba el contrato hasta el extremo de ser declarado fraudulento. En la fundamentación jurídica el ***** destaca lo siguiente:

“Denuncia la recurrente la infracción de los art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y del art. 22.3 del Real Decreto 488/1998 (RCL 1998, 943), que desarrolla el precepto estatuario.

El contrato en prácticas suscrito por el actor se cumplió con total corrección en 22 meses de los 24 de duración que tuvo. No parece, en las actuales circunstancias del mercado de trabajo, que hubiera sido preferible, para salvar la legalidad formal del contrato, el que se hubiera concertado un mes más tarde, como expresa la sentencia recurrida. La finalidad de contribuir a complementar la formación teórica del trabajador se cumplió durante la mayor parte de su duración y el hecho de una desviación de escasa duración de aquella finalidad, carece de gravedad suficiente para calificar la contratación como fraudulenta, acreditado que se habían cumplido los requisitos que para la celebración de este contrato imponen los art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 488/1998 que desarrolla dicho precepto. Una interpretación de los preceptos rectores de este contrato -y cualquiera otro de los autorizados como temporales- no puede ser rigurosamente formalista de modo tal que acabe siendo nociva para los intereses de los trabajadores que se tratan de proteger.

En consecuencia, siendo correcta la contratación efectuada, su extinción, en la fecha pactada fue ajustada a Derecho. Procede por ello la estimación del recurso, casar y anular la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de esta clase interpuesto por D. ***** contra la sentencia de instancia. (...)”

En la contratación en prácticas, lo que se pretende con dicho contrato es que el trabajador adquiera experiencia, poniendo en práctica los conocimientos que se supone que la titulación le otorga.

“(…) Y así como en otros contratos (formación y aprendizaje, obra o servicio, y, sobre todo, eventual por circunstancia de la producción) aparece con frecuencia la figura del fraude, en el contrato en prácticas no es tan habitual, pues de lo que se trata es de obtener a través del puesto de trabajo la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

Y en todo caso no cabe alegar que se realizan funciones que son propias de empresa o estructurales, porque precisamente el sentido de la contratación es que el trabajador realizando las tareas propias de la empresa, adquiera la experiencia práctica de la que carece.

Así, si una empresa de marketing contrata a un trabajador, ingeniero en marketing, con contrato en prácticas, obviamente será no para que venda copas, o pinte la fachada de un edificio, sino para que trabaje en tareas de marketing y ponga en práctica sus conocimientos teóricos, adquiriendo la experiencia que no tiene (por lo que es retribuido).

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 46

En este sentido la doctrina judicial, interpretando el artículo 11 ha señalado que es necesario:

"...Que exista relación entre los estudios y el trabajo en la mayor parte de la duración. -Sin que una escasa desviación suponga una gravedad suficiente para apreciar el fraude.

-Que no es necesario que la correspondencia entre la titulación y el contenido concreto de las tareas sea absolutamente ni rígidamente equivalente, bastando que la prestación laboral permita el ejercicio de algunas de las enseñanzas teóricas.

-Y que será fraude cuando la empresa destina a un puesto de trabajo manifiestamente inadecuado a su nivel de titulación, o no se corresponde mínimamente con las tareas propias de aquel nivel de estudios. "

Entiende el ***** que precisamente esa formación y puesta en práctica – ensayar, entrenar, repetir algo varias veces para perfeccionarlo - de determinadas funciones- según la titulación , la categoría, el área y los estudios- es la que no considera como merito a valorar en cuanto a experiencia ; es el/la trabajador/a la que adquiere la experiencia en la Administración donde realiza las prácticas formativas , y no el trabajador /a el que aporta sus experiencias profesional , de prácticas realizadas .

Es cierto que en el clausulado del contrato en prácticas se hace referencia a un concreto programa de subvenciones destinadas a la contratación laboral en prácticas de personas desempleadas, financiado con cargo al marco del Programa Operativo del

y ***** Pero la propia finalidad de la subvención era la contratación de personas desempleadas en prácticas, y ello no se cuestiona en este caso.

No importa "donde", sino "que" y "como" se presta, que se oferte como experiencia a valorar por el aspirante o si es, en el caso de las prácticas en la Administración pública, que pongan en práctica funciones, no que las presten.

Los aquí recurrentes estuvieron en esta Administración con un contrato en prácticas.

6.3.- Contradicción en la elección del sistema de Concurso- oposición.

El procedimiento de selección del personal funcionario de las Corporaciones locales canarias, en lo no previsto por la legislación básica del ***** se ajustará a lo dispuesto en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la ***** y a las normas que puedan dictarse para regular el ingreso en la ***** tal y como dispone el artículo 88 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la

En los sistemas de selección del personal han de quedar siempre garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La adecuación entre las condiciones personales de los aspirantes a las funciones propias de los puestos de trabajo que puedan ser ocupados se asegurará por el contenido de las pruebas de selección y, en su caso, por las prácticas o cursos de formación. A tal efecto, los procedimientos de selección podrán incluir pruebas de conocimientos generales o

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 46

específicos, pruebas prácticas, test psicotécnicos y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para asegurar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del proceso de selección. El personal funcionario de carrera se seleccionará ordinariamente por el sistema de oposición y por el sistema de concurso-oposición. Excepcionalmente para puestos singularizados, podrá utilizarse el concurso. Cualquiera que sea el sistema selectivo, podrá preverse que el acceso esté condicionado, en una fase posterior, a la realización de cursos de formación o especialización, o a la de prácticas, por un período determinado. En la convocatoria se precisará en todo caso si la superación de tales cursos o prácticas es necesaria para el acceso posterior al empleo público. En todo caso, y a fin de garantizar el principio de igualdad, de utilizarse el sistema de concurso-oposición, la valoración de los méritos sólo se realizará una vez celebrada la fase de oposición y respecto de los candidatos que hayan superado dicha fase.

Al respecto debe señalarse que aun estando incluido en el escrito de interposición del recurso potestativo de reposición, tal manifestación pertenece al ámbito de una petición y no a un motivo de impugnación, pues es conocedora la parte recurrente que la elección del sistema selectivo es una potestad de la Administración que además no es arbitraria sino que antes al contrario ha de sujetarse a lo previsto en la Ley, y en tal sentido, si bien es cierto que **** no establece un orden de preferencia en cuanto al sistema selectivo a elegir, no menos cierto es que la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la *****

la cual es de aplicación en su condición de legislación de desarrollo, establece que en la selección de personal funcionario de carrera se establecerá con carácter general el sistema de oposición.

No debemos olvidar, que los Criterios Generales, Negociados, en un amplio debate, entre la Administración y los representantes de los trabajadores, y dentro de las potestades de la Administración convocante, acordaron no tener en cuenta, y por tato excluir la, experiencia prestada a través de “proyectos, planes especiales, programas o convenios “de ámbito temporal.

La Base Novena, fue objeto de debate y negociación en la *****
aprobados en fecha 11.11.2024 por Unanimidad, y fue incluida en los Criterios generales aprobados en fecha 18.11.2024 y publicados en fecha 22.11.2024 como el marco regulador de cada una de las bases específicas que serían aprobadas por el *****
y publicadas como es el presente caso.

Las bases de convocatoria establecen las reglas de baremación de los méritos a computar en fase de concurso. Dentro de ese elenco de méritos destaca el de la experiencia previa, y por ello su regulación puede ser determinante para el resultado final del listado de seleccionados. Cabe indicar que, a la hora de puntuar los ejercicios / méritos existe una clara diferencia entre las facultades de las que goza la Administración para llevarlo a efecto.

La baremación de los ejercicios de la fase de oposición, como el desarrollo de un caso práctico o desarrollo de un ejercicio teórico, entra dentro del núcleo duro de sus facultades

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WC05JNH09ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 46

discrecionales. Pero cuando hablamos de calificación de méritos estamos antes supuestos de interpretación jurídica, en la que no caben múltiples soluciones -todas ellas válidas en derecho-, sino una sólo.

Es decir, la concreta puntuación de un curso, titulación, o de una experiencia previa -y cualquier otro mérito que se haga valer- es algo reglado en atención al contenido de las bases de convocatoria, de ahí la importancia de tener claro que tipo de experiencia valora la Administración para los puestos ofertados, no estando dentro de las valoraciones meritorias, aquellas prácticas profesionales ejercidas, como es el caso de los aquí recurrentes con contratos formativos, cuyo fin último es permitir la obtención de la práctica profesional

adecuada al nivel de estudios o de formación cursado (artículo 11.1 a) ET).

Pero es que, además, tal y como se ha expuesto anteriormente, los criterios generales, de los que derivan las bases impugnadas, establecieron una serie de criterios generales, que se insiste, fueron objeto de negociación, y se determinó que el sistema de oposición sería el sistema de concurso-oposición.

Las bases específicas no son una disposición de carácter general (norma) sino un acto administrativo.

El artículo 37, apartado 1, letra c) del **** establece como materia objeto de negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso se entienden de acceso al empleo público.

Sin embargo, las bases específicas que rigen una convocatoria de selección no son normas que fijen los criterios generales de acceso, sino antes, al contrario, son la concreción de tales normas, por lo que el citado precepto no establece como materia objeto de negociación las bases específicas de una convocatoria.

Tal es así que el apartado 2 del artículo mencionado (37) establece expresamente que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, entre otras, la determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios y procedimientos de acceso al empleo público.

Tanto la doctrina administrativa como la jurisprudencia parten de la base de que el **** trae consigo el establecimiento de un marco restringido del ámbito de la negociación colectiva en el que se trata de excluir de ésta todos los aspectos que tienen que ver con los poderes de organización de la Administración, y más concretamente, en lo concerniente a los futuros empleados públicos y la forma en que han de ser seleccionados.

Así pues, doctrina y jurisprudencia, parten de la base de que el artículo 37.1, letra c) establece clara y expresamente que el objeto de la negociación en el ámbito del acceso al empleo público son las normas que fijan criterios generales, como puedan ser la Ley, una norma reglamentaria o cualquier otro instrumento jurídico de carácter normativo, y por el contrario, el artículo 37.2, letra e) excluye expresamente de ese ámbito de negociación, la

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNH09ASDQ2KQ
Verificación: [https://sede.cabildolanzarote.es/validador/](#)
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 46

regulación y la determinación concreta, en cada caso, del sistema, los criterios, el procedimiento y los órganos para el acceso al empleo público, todo lo cual es lo que se refleja en las bases específicas impugnadas.

Vista la propuesta de resolución PR/2025/1144 de 12 de febrero de 2025.

Resolución:

El *** en votación ordinaria y por unanimidad, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:**

Primero. – - Acumular, conforme a lo previsto en el artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las ***** los escritos de impugnación del Acuerdo del ***** de 9 de diciembre ***** el que se aprueban las I Bases que han de regir la convocatoria del proceso selectivo para cubrir como personal funcionario de carrera nueve plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, presentados por *****
***** y *****

Conforme a lo previsto en el artículo 57 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, el órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer, de oficio o a instancia de parte, su acumulación a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, siempre que sea el mismo órgano quien deba tramitar y resolver el procedimiento. Contra el acuerdo de acumulación no procederá recurso alguno

Segundo .- Admisión a trámite del recurso potestativo de reposición interpuesto por los recurrentes *****

***** y *****
***** contra el acuerdo del ***** de 9 de diciembre *****
el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria para cubrir, por el turno de acceso libre, mediante el sistema de concurso- oposición, y con el carácter de funcionario de carrera del ***** de nueve plazas del empleo Técnica / Técnico Administración General, pertenecientes a la escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, vacantes en la plantilla de personal de este Cabildo de Lanzarote y publicado en el *****
número 151, de 13 de diciembre de 2024, por reunir los requisitos formales para su tramitación y resolución.

Tercero. - Desestimar el recurso, conforme al informe propuesta de la Coordinadora de Recursos Humanos y el fundamento jurídico sexto de este acuerdo, confirmando el acto impugnado en su integridad.

Cuarto. - Ordenar la notificación del presente acuerdo a los recurrentes haciéndoles saber que pone fin a la vía administrativa y que contra el mismo cabe interponer recurso

contencioso administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación ante los juzgados de lo ***** sin perjuicio de cualquier otro que pueda estimar procedente en derecho.

Expediente 19968/2024. Propuesta de aprobación inicial del Proyecto de Presupuesto del ejercicio 2025.

Favorable	Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento
------------------	--

Hechos y fundamentos de derecho:

De conformidad con el artículo 168 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, formado el Presupuesto General por el Presidente según lo previsto en los artículos 164 a 167 del citado texto, con la siguiente documentación:

Memoria explicativa de su contenido y de las principales modificaciones que presente en relación con el vigente.

Bases de Ejecución del Presupuesto General

Estados de Ingresos y Gastos

Liquidación del presupuesto del ejercicio anterior y avance de la del corriente, referida, al menos, a seis meses del ejercicio corriente.

Anexo de personal de la Entidad Local.

Anexo de las inversiones a realizar en el ejercicio y plurianuales.

Anexo de Personal y Plantilla

Anexo de beneficios fiscales en tributos locales conteniendo información detallada de los beneficios fiscales y su incidencia en los ingresos de cada Entidad Local.

Anexo de Transferencias y aportaciones y Modificaciones del Plan Estratégico de subvenciones 2025

Anexo con información relativa a los convenios suscritos con las ***** en materia de gasto social.

Presupuesto del O.A. *****

Presupuesto del O.A. Insular de Gestión de Tributos

Previsiones de *****

Previsiones de la *****

Cód. Validación: 6HE4PKHL2WCQ5JNHQ9ASDQ2KQ
Verificación:
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 46

Presupuesto del Consorcio de Emergencias, Salvamento, protección y extinción de Incendios.

Presupuesto del Consorcio Insular de Abastecimiento de Agua.

Informe económico-financiero.

Informe de la Intervención conforme a lo previsto en el artículo 168.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL) y el 18.4 del Real Decreto 500/1900, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título Sexto de la citada Ley.

Tal y como dispone el artículo 16 apartado 1 y apartado 2 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su Aplicación a las Entidades Locales, se incluye informe de la Intervención sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad de la propia Entidad Local y de sus organismos y entidades dependientes.

Según lo previsto en el artículo 146.1.b) del Reglamento Orgánico del Excmo.
***** corresponde al ***** la aprobación del
proyecto de presupuesto.

Vista la propuesta de resolución PR/2025/1184 de 12 de febrero de 2025.

Resolución:

El *** en votación ordinaria y por unanimidad, adoptó,
entre otros, el siguiente acuerdo:**

1º. - Aprobación del techo de gasto consolidado fijado en 173.903.606,52 € para el ejercicio 2025.

2º. - Aprobación inicial del Presupuesto General del Cabildo de Lanzarote para el ejercicio económico 2025, junto con sus Bases de ejecución y documentos anexos, cuyo resumen por capítulos se incluye en el expediente.

3º. - Aprobación inicial de la plantilla de Empleados Públicos para el ejercicio 2025, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y personal eventual.

4º.- La aprobación de las anualidades y porcentajes incluidos en el Plan de Inversiones Plurianual previstas en el Proyecto de Presupuesto General para 2025.

5º.- Aprobación de la modificación del Plan estratégico de Subvenciones para el ejercicio 2025, conforme a lo previsto en el artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, comprensivo de los objetivos y efectos que se pretenden.

6º.- A tenor de lo previsto en el artículo 21.6 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, las modificaciones efectuadas sobre el presupuesto prorrogado, si las hubiera, se entenderán hechas sobre el Presupuesto definitivo.

7º.- Exponer al público el Presupuesto General para el 2025, las Bases de Ejecución y plantilla de personal aprobados, por plazo de quince días, mediante anuncios en el
***** y tablón de anuncios del Cabildo, a efectos de presentación de reclamaciones por los interesados.

8º.- Considerar elevados a definitivos estos acuerdos en el caso de que no se presente ninguna reclamación.

--

--

--

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE
