

## **SEMINARIO DE DERECHO LOCAL**

### **INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES**

Autora: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 21-5-2020

#### **SUMARIO:**

##### **I) NOVEDADES NORMATIVAS.**

###### **1. ESTADO.-**

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 67, de 14 de marzo).

- Orden INT/226/2020, de 15 de marzo, por la que se establecen criterios de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en relación con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 68, de 15 de marzo).

- Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 68, de 15 de marzo).

- Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE núm. 62, de 11 de marzo).

- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE núm. 87, de 29 de marzo).

- Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE núm. 130, de 9 de mayo).

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE núm. 73, de 18 de marzo).

- Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE núm. 43, de 19 de febrero).

## 2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.-

### A) País Vasco.-

- Orden de 14 de febrero de 2020, de la Consejera de Seguridad, sobre elementos de acreditación profesional de la Policía del País Vasco (BOPV núm. 41, de 28 de febrero).

### B) Cataluña.-

- Ley 5/2020, de 29 de abril, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público y de creación del impuesto sobre las instalaciones que inciden en el medio ambiente (DOGC núm. 8124, de 30 de abril).

### C) Galicia.-

- Resolución de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia de 15 de marzo de 2020, por la que se da publicidad al acuerdo del Centro de Coordinación Operativa (Cecop), mediante el que se adoptan medidas preventivas en lugares de trabajo del sector público autonómico como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus COVID-19 (DOGA núm. 51, de 15 de marzo).

### D) Andalucía.-

- Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional (BOJA núm. 89, de 12 de mayo).

- Acuerdo de 15 de abril de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que toman en consideración las medidas adoptadas por la Consejería de Turismo, Regeneración,

Justicia y Administración Local, en relación con la actividad de los Colegios Territoriales del Consejo Andaluz de Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (COSITAL), en los procedimientos de cobertura temporal de puestos reservados (BOJA extraordinario núm. 17, de 16 de abril).

- Decreto-Ley 6/2020, de 30 de marzo, por el que se establecen medidas administrativas extraordinarias y urgentes en el ámbito social y económico como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus COVID-19 (BOJA extraordinario núm. 12, de 30 de marzo).

- Decreto-ley 8/2020, de 8 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes en el ámbito local y se modifica el Decreto-ley 3/2020, de 16 de marzo, de medidas de apoyo financiero y tributario al sector económico, de agilización de actuaciones administrativas y de medidas de emergencia social, para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus COVID-19 (BOJA extraordinario núm. 14, de 9 de abril).

- Decreto-ley 9/2020, de 15 de abril, por el que se establecen medidas urgentes complementarias en el ámbito económico y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus COVID-19 (BOJA extraordinario núm. 16, 15 de abril).

#### J) Aragón.-

- Decreto-ley 1/2020, de 25 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto generado por el COVID-19 en la Comunidad Autónoma (BOA núm. 61, de 25 de marzo).

- Orden SAN/330/2020, de 17 de abril, sobre medidas de prevención de contagio por coronavirus COVID-19 en el ámbito domiciliario (BOA núm. 77, de 20 de abril).

#### M) Navarra.-

- Decreto-ley Foral 1/2020, de 18 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes para responder al impacto generado por la crisis sanitaria del coronavirus COVID-19 (BON extraordinario núm. 58, de 19 de marzo).

## **II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.**

### 2. TRIBUNAL SUPREMO (TS).-

- STS de 2 de marzo de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3247/2019.

- STS de 19 de febrero de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 8/2019.

3. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (TSJ).-

C) Galicia.-

- STSJ de 19 de febrero de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 99/2018.
- STSJ de 12 de febrero de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 232/2019.
- STSJ de 11 de marzo de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 261/2019.
- STSJ de 11 de marzo de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 287/2019.

J) Aragón.-

- STSJ de 7 de febrero de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 311/2018.

# EMPLEADOS LOCALES

BEATRIZ SETUÁIN MENDÍA

Profesora Titular de Derecho Administrativo

Universidad de Zaragoza

El período de tiempo tenido en consideración para elaborar este informe ha sido el transcurrido entre el 10 de febrero y el 17 de mayo de 2020. Se han analizado los Boletines Oficiales publicados durante esas fechas y la jurisprudencia que ha accedido, también entre las mismas, a las bases de datos al uso. Obviamente, la fecha de dictado de las Sentencias puede ser previa a aquel día inicial.

## I) NOVEDADES NORMATIVAS.-

Si algo ha caracterizado a la mayoría de las normas estatales y autonómicas aprobadas en el lapso temporal analizado ha sido su vinculación a la crisis del COVID-19. Esto significa que las menciones hechas a los empleados locales en este corpus específico se ligan a decisiones adoptadas para frenar la pandemia, por lo que presentan carácter coyuntural y no estable. Los textos a citar al margen de esta realidad son escasos.

### 1. Estado.-

En este marco, hay que referir en primer lugar dos artículos del *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 67, de 14 de marzo)*. Uno, el artículo 5 que, al amparo de lo dispuesto en el art. 9.1 de la LO 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, y bajo la rúbrica “Colaboración con las autoridades competentes delegadas”, sitúa a los efectos de esta norma a los miembros de los Cuerpos de Policías locales bajo las órdenes directas del Ministro del Interior, en cuanto sea

necesario para la protección de personas, bienes y lugares. Desde esta posición, podrá imponérseles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza, a la vez que se les habilita para practicar las comprobaciones que sean necesarias para constatar y, en su caso, impedir servicios y actividades suspendidos. Con este fin, podrán dictar órdenes y prohibiciones y suspender las actividades o servicios que se estén llevando a cabo.

El otro precepto es el art. 12, que puede englobar a una tipología residual de empleados locales como es el personal sanitario local. Dentro de las medidas dirigidas a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional, enclava a las autoridades civiles sanitarias de todas las Administraciones públicas y a los funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas bajo las órdenes directas del Ministro de Sanidad, sin perjuicio de que sigan siendo aquéllas (en nuestro caso, las Administraciones locales) quienes mantengan dentro de su ámbito de competencia los correspondientes servicios, asegurando en todo momento su adecuado funcionamiento. El Ministro de Sanidad se reserva el ejercicio cualquier facultad que resulte necesaria para garantizar la cohesión y equidad en la prestación del servicio, en especial la plena disposición de los anteriores, y la posibilidad de determinar la mejor distribución de medios técnicos y personales de acuerdo con las necesidades que se pongan de manifiesto en la gestión de la crisis sanitaria.

Relacionadas con estos dos preceptos se han dictado con posterioridad sendas Órdenes ministeriales. Vinculada al primero está la *Orden INT/226/2020, de 15 de marzo, por la que se establecen criterios de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en relación con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 68, de 15 de marzo)*. Como se deduce de su propio título, esta norma señala reglas de actuación comunes a todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para el cumplimiento y el seguimiento de las actuaciones previstas en el Real Decreto 463/2020, en particular directrices para la coordinación con los Cuerpos de Policías autonómicas y locales que garanticen una acción concertada bajo el mandato de la autoridad competente delegada (Ministerio del Interior).

Vinculada al segundo de los preceptos, se cita la *Orden SND/232/2020, de 15 de*

*marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 68, de 15 de marzo).* Estas medidas, consistentes fundamentalmente en habilitar transitoriamente la contratación o reincorporación excepcional de personal facultativo, resultarían aplicables en el caso de existir servicios sanitarios de competencia local.

Interesa mencionar asimismo en este apartado el *Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE núm. 62, de 11 de marzo).* Puede verse por su fecha que es una norma previa a la declaración del estado de alarma, pero pese a ello, ya adopta decisiones relacionadas con la crisis del COVID-19. Es el caso de su art. 5, que considera de manera excepcional los periodos de aislamiento o contagio a consecuencia del virus que sufran los trabajadores de alta cualquier régimen de la Seguridad Social “situación asimilada a accidente de trabajo”, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal que garantiza el sistema.

Particular interés presenta el *Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE núm. 87, de 29 de marzo),* a causa de la discrepancia doctrinal y técnica en torno a su aplicación al personal al servicio de las entidades locales. La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) ha asumido en este punto la interpretación dada por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública <sup>1</sup>, y ha considerado inaplicables las previsiones de esta norma a los empleados locales, cualquiera que sea su régimen jurídico. Esto significaría que aquellos que no se encuentren prestando servicios esenciales (los referidos en el Anexo del mismo texto, y que excluirían a colectivos completos como policías locales, empleados de los servicios sociales municipales gestionados directamente por la Administración, empleados de servicios urbanos del agua, recogida de residuos, cementerios, etc.) o se encuentren teletrabajando no

---

<sup>1</sup> Vid. [http://covid19.femp.es/rd10\\_20/](http://covid19.femp.es/rd10_20/)

podrían acogerse al permiso retribuido recuperable. Sin embargo, pese a ello, cabe considerar la existencia de argumentos sólidos que permiten sostener la interpretación contraria, muchos de los cuales ya se han expuesto en diversos foros cuya consulta se recomienda <sup>2</sup>. El más importante de estos argumentos se sustenta en la propia literalidad y sistemática de la norma, pues como establece su art. 1, las previsiones en ella contenidas “se aplicarán a todas las personas *trabajadoras por cuenta ajena* que presten servicios en empresas o *entidades del sector público* o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma...”, con las excepciones antes citadas. Es difícil negar que dentro del ámbito subjetivo definido encajan los empleados públicos locales (tanto funcionarios como laborales), que sin duda son personas que desempeñan su trabajo por cuenta ajena en entidades de un sector público del que forman parte las Administraciones locales (art. 2.1 de la Ley 40/2015). A este precepto se une el tenor de la Disposición Adicional Primera, conforme a la cual “el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los órganos competentes en las Comunidades Autónomas y *Entidades locales* quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular *la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del EBEP*, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales”. Dejando al margen algo tan obvio como que una determinación semejante carecería de sentido si los empleados locales no se viesen afectados por las previsiones de la misma norma que la contiene, parece claro que lo que posibilita la citada Disposición son flexibilizaciones en su relación por parte de dichos

---

<sup>2</sup> Véase la autorizada opinión del profesor SÁNCHEZ MORÓN ([https://amp.levante-emv.com/opinion/2020/04/04/funcionarios-permiso-retribuido-recuperable/1998177.html?\\_\\_twitter\\_impression=true](https://amp.levante-emv.com/opinion/2020/04/04/funcionarios-permiso-retribuido-recuperable/1998177.html?__twitter_impression=true)).

También pueden consultarse opiniones técnicas fundamentadas en las web de ANEXPAL (Asociación Nacional de Responsables, Expertas y Expertos en gestión de personas en la Administración Local, <https://anexpal.com/2020/03/30/permiso-recuperable-de-aplicacion-a-las-administraciones-locales-nota-interpretativa-de-la-comision-de-coordinacion-del-empleo-publico/>), en la web de Derecho local de Lefebvre (<https://derecholocal.es/consulta/aplicacion-de-permiso-retribuido-recuperable-del-rd-ley-10-2020-al-personal-funcionario-y-laboral-efectos-sobre-el-personal-que-no-puede-teletrabajar-durante-la-crisis-del-coronavirus>), o en el blog de espublico (<https://www.administracionpublica.com/resulta-de-aplicacion-a-los-empleados-publicos-de-las-entidades-que-integran-la-administracion-local-el-permiso-retribuido-recuperable-del-rd-l-10-2020/>)



órganos (Presidentes de las Corporaciones). En otras palabras, que en ejercicio de sus competencias materiales y de su potestad de autoorganización, los entes locales adopten decisiones que garanticen la prestación de los servicios públicos que consideren esenciales; decisiones que pueden afectar a sus empleados y condicionar la extensión y aplicación del permiso retribuido recuperable que, per se, no queda al margen de los mismos.

A ello se suma, como también se ha destacado, que los argumentos dados por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública para negar la aplicación del permiso a los empleados públicos, a los que se ha adherido la FEMP, se han expresado desde la perspectiva de la Administración General del Estado, entendiendo que en su ámbito ya se han arbitrado mecanismos que cubren todas las situaciones referentes a su personal a través de las Resoluciones del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de fechas 10 y 12 de marzo de 2020. Lo que no significa que suceda lo mismo en el ámbito local.

Relacionada con este Real Decreto-ley está la *Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE núm. 130, de 9 de mayo)*. Su objeto, como señala su art. 1, es especificar actividades excluidas del ámbito de aplicación de la norma de urgencia, así como facilitar un modelo de declaración responsable en la que se indique que la persona trabajadora portadora del mismo puede continuar realizando desplazamientos a su lugar de trabajo. En concreto, las actividades que se excluyen de la obligación de acogerse al permiso retribuido recuperable son el trabajo autónomo (lo que era obvio, a la vista de la referencia al trabajo por cuenta ajena hecho por la norma anterior), así como las actividades de representación sindical y patronal.

A la vista de toda esta normativa de crisis, simplemente se quiere apuntar una cuestión. No se ha mencionado en este apartado el *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE núm. 73, de 18 de marzo)*, que contempla como medida fundamental en

---

relación con el empleo laboral la posibilidad de acordar suspensiones temporales de trabajo por causas relacionadas con la pandemia (ERTEs). La razón estriba en la inaplicabilidad de la medida en las Administraciones locales, a tenor de lo establecido en la Disposición Adicional Decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores, que en relación la misma afirma:

“lo previsto en el artículo 47 *–precepto que regula la figura–* no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.”

Este último inciso es aclarado a su vez por la Disposición Adicional Tercera del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, conforme al cual,

“a efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas”.

Cumpliendo estas especificaciones, no es posible acordar ERTEs en las Administraciones locales.

Al margen de la normativa asociada al COVID-19, hay que dejar constancia de la aprobación del *Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE núm. 43, de 19 de febrero)*. Cabe recordar que en el Informe sobre empleados locales presentado en este Seminario el pasado día 13 de febrero de 2020, se dio cuenta de la STC 118/2019, de 16 de octubre. En ella el TC daba respuesta a la cuestión de inconstitucionalidad planteada por un Juzgado de lo Social, y ratificaba la constitucionalidad del art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que consideraba causa objetivas de extinción del contrato de trabajo sujeto a derecho laboral “las faltas de

asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”. Pues bien: el Real Decreto-Ley que ahora se menciona (convalidado por el Congreso de los Diputados, vid. *Resolución de 25 de marzo de 2020, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación, BOE núm. 88, de 30 de marzo*), deroga este precepto, sin que a partir de ese momento quepa considerar las ausencias por enfermedad, en los términos descritos, causa de extinción del contrato de trabajo.

## **2. Comunidades Autónomas.-**

### **A) País Vasco.-**

Solo a efectos informativos, se da cuenta de la aprobación en la Comunidad Autónoma vasca de la *Orden de 14 de febrero de 2020, de la Consejera de Seguridad, sobre elementos de acreditación profesional de la Policía del País Vasco (BOPV núm. 41, de 28 de febrero)*, que incluye los correspondientes a los miembros de los Cuerpos de Policías locales.

### **B) Cataluña.-**

En Cataluña se ha aprobado la *Ley 5/2020, de 29 de abril, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público y de creación del impuesto sobre las instalaciones que inciden en el medio ambiente (DOGC núm. 8124, de 30 de abril)*, que contiene distintas regulaciones que afectan a los empleados de las Administraciones locales sitas en esa Comunidad. La primera de ellas se contiene en el art. 102, que modifica el artículo 306 del Texto Refundido de la Ley municipal y de régimen local de Cataluña (Decreto legislativo 2/2003, de 28 de abril), referido al personal directivo. Conforme al nuevo tenor, será competente para el nombramiento de personal directivo de entidades locales y para la formalización del correspondiente contrato laboral de alta dirección la

Presidencia de la entidad, que deberá dar cuenta de ello al Pleno en la primera sesión que se celebre. En ningún caso los miembros de la Corporación podrán ser nombrados personal directivo. La denominación y determinación de los puestos directivos se llevará a cabo mediante un instrumento de ordenación diferenciado de la RPT, cuya aprobación corresponderá al Pleno, a propuesta de la Presidencia, excepto en los Municipios de gran población, donde es competencia de la Junta de Gobierno local. El personal directivo estará sujeto a las causas de incapacidad e incompatibilidad establecidas para los miembros de la Corporación. En cuanto a los procedimientos de selección y provisión de dicho personal, se exigirá en todos los casos una formación específica de grado o de posgrado, debiendo regirse por los principios de mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia, y asegurando la idoneidad de los aspirantes en relación con los puestos objeto de la convocatoria. En los procedimientos debe acreditarse y verificar que los aspirantes están en posesión de las competencias profesionales exigidas. El personal directivo nombrado tiene derecho a la inamovilidad en el puesto de trabajo, siempre que los resultados de la evaluación de la gestión llevada a cabo sean satisfactorios. También tiene derecho a permanecer en el cargo hasta que, una vez finalizado el mandato en que haya sido nombrado, cese el Presidente de la Corporación que lo había nombrado. El nuevo Presidente puede, discrecionalmente, prorrogar el período de ejercicio de las funciones directivas para otro mandato, o bien convocar un nuevo procedimiento de selección y provisión del puesto de trabajo.

Por otra parte, el artículo 108 de la misma Ley procede a modificar el art. 7 de la Ley 16/1991, de 10 de julio, de Policías locales de Cataluña, en el sentido de reconocer a los miembros de estos Cuerpos y a los vigilantes la condición de agentes de la autoridad. En ningún caso tendrán esta condición los vigilantes, alguaciles o similares que actúan de manera complementaria o auxiliar a una Policía local municipal existente. El mismo precepto añade una Disposición Adicional Octava a la misma Ley, que persigue equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las plantillas. Conforme al mismo, las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de policías locales y vigilantes deben determinar el número de plazas que han de ser provistas por mujeres para cumplir dicho objetivo. El número de plazas reservado para mujeres debe ser proporcional a los objetivos perseguidos,

y no puede ser superior al 40% de las plazas convocadas ni inferior al porcentaje que sea establecido por el plan de igualdad de cada Ayuntamiento. Como regla general, hasta que los Ayuntamientos no elaboren estos planes de igualdad, el porcentaje mínimo no puede ser inferior al 25% de las plazas convocadas, siempre que se convoquen más de tres. La adjudicación de las plazas convocadas debe realizarse siguiendo una única lista final de las personas que hayan superado el proceso, ordenadas según la puntuación obtenida, aplicando los criterios de desempate establecidos legalmente, salvo que por este procedimiento no se alcance el porcentaje que determina el apartado 2, en cuyo caso se deberá dar preferencia a las candidatas mujeres, hasta alcanzar el objetivo perseguido, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) equivalencia de capacitación, determinada por la superación de las pruebas y los ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo; b) ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas en virtud de este criterio de preferencia puede tener un diferencial negativo de puntuación, en la fase de oposición y, si procede, en la fase de concurso, de más del 15% respecto a los candidatos hombres preteridos; c) no puede aplicarse esta medida respecto a candidatos en los que concurran motivos de discriminación positiva legalmente determinados otros que el criterio de preferencia que regula la presente disposición, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. Este criterio de preferencia no es aplicable si en el cuerpo, la escala y la categoría objeto de la convocatoria hay una presencia de funcionarias mujeres igual o superior al 33%.

Finalmente, el art. 174.12 modifica la letra f del apartado 1 del art. 312.7 del Código tributario de Cataluña (Ley 17/2017, de 1 de agosto), en el sentido de establecer la incompatibilidad de la condición de Presidente del Consejo Fiscal de Cataluña y de vocal del Pleno son incompatibles con la condición de alto cargo de la Administración local o personal de nombramiento eventual.

#### C) Galicia.-

De nuevo solo como información, se deja constancia de la aprobación en Galicia de la *Resolución de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia*,

*Administraciones Públicas y Justicia de 15 de marzo de 2020, por la que se da publicidad al acuerdo del Centro de Coordinación Operativa (Cecop), mediante el que se adoptan medidas preventivas en lugares de trabajo del sector público autonómico como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus COVID-19 (DOGA núm. 51, de 15 de marzo).* Se trata fundamentalmente de medidas orientadas a ordenar el trabajo no presencial. Aunque se trata de un acuerdo de aplicación al ámbito de empleo público autonómico, su punto 10.2 establece expresamente que, por razones de seguridad de su personal, “se recomienda a las entidades locales la aplicación de las medidas previstas en el presente acuerdo, adoptando las instrucciones oportunas de adaptación en su desarrollo, en su caso, en atención a las particularidades de sus ámbitos”.

#### D) Andalucía.-

En Andalucía se ha publicado el *Decreto 64/2020, de 5 de mayo, por el que se regulan los méritos correspondientes al conocimiento de las especialidades de la organización territorial y de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación en los concursos del personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional (BOJA núm. 89, de 12 de mayo)*. Como es sabido, el artículo 92 bis.6 LBRL, entre otras previsiones relativas al concurso como sistema de provisión de los puestos reservados a estos funcionarios, determina el porcentaje máximo de valoración de los méritos correspondientes a las especialidades de las Comunidades Autónomas, que será fijado por cada una de ellas dentro de la ponderación relativa que dispone el mismo precepto (15%). Esta previsión resultará de aplicación tanto al concurso unitario convocado por la Administración del Estado como al concurso ordinario que convocarán las Corporaciones Locales para sus puestos vacantes, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (art. 31).

La Comunidad andaluza disponía de un Decreto del año 2010 que regulaba los méritos de conocimiento de las especialidades de la organización territorial y normativa autonómica.

Pero ante los cambios operados a nivel de normativa básica, resultaba preciso modificarlo, a lo que se procede a través de la norma de la que se da cuenta. Por lo que hace a su contenido, la Exposición de motivos no tiene rubor en confesar su analogía con los criterios establecidos en la normativa autonómica sobre provisión de puestos de trabajo por el personal de la Administración autonómica. De esta manera, se consideran méritos que mejor expresan el conocimiento de la organización territorial y normativa de Andalucía la experiencia profesional, las actividades de formación y perfeccionamiento, la actividad docente, y las publicaciones. Además, se otorga una valoración adicional a quienes hayan desarrollado ininterrumpidamente su actividad profesional en la Comunidad Autónoma, en la medida en que eso presupone un conocimiento más actualizado de la organización y normativa propia. Junto a ello, se introducen una serie de índices correctores a la valoración de la experiencia, en función del puesto o puestos que aleguen quienes participen en los concursos. Por fin, y para simplificar la gestión administrativa relativa a los concursos ordinarios de méritos convocados con carácter anual por las Corporaciones, se incorpora un modelo relativo a la aprobación de las bases y convocatorias que facilitará la gestión local y autonómica.

Se formula asimismo breve mención al *Acuerdo de 15 de abril de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que toman en consideración las medidas adoptadas por la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, en relación con la actividad de los Colegios Territoriales del Consejo Andaluz de Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (COSITAL), en los procedimientos de cobertura temporal de puestos reservados (BOJA Extraordinario núm. 17, de 16 de abril)*. Dichas medidas se dirigen a garantizar la provisión temporal de puestos reservados a personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional, cuyas funciones se declararon servicio esencial a través de la correspondiente Orden. Por esa razón, se adopta la decisión de no tener por suspendidos los plazos de exposición pública de los anuncios de cobertura de puestos reservados efectuados por los Colegios Territoriales del Consejo Andaluz de Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local, a los efectos de facilitar su conocimiento entre las personas integrantes de esa escala funcional, que es función auxiliar de dichas Corporaciones.

Además de lo anterior, las páginas del BOJA ofrecen también el correspondiente cuerpo normativo autonómico relacionado con la crisis del COVID-19. Es el caso del *Decreto-ley 6/2020, de 30 de marzo, por el que se establecen medidas administrativas extraordinarias y urgentes en el ámbito social y económico como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus COVID-19 (BOJA extraordinario núm. 12, de 30 de marzo)*, que adopta una medida específica en relación con las Policías locales. Efectivamente, parece haberse constatado en esta Comunidad la existencia de entidades locales que no pueden disponer de los efectivos que han superado la primera fase de los procedimientos de acceso a los respectivos Cuerpos por no haber finalizado, o siquiera comenzado, el curso obligatorio en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Por ese motivo, la Disposición Adicional Primera del Decreto-ley flexibiliza de forma temporal los cursos de ingreso, habilitando la aprobación de cuantas disposiciones administrativas sean precisas en relación con la formación y actividades del alumnado de las promociones afectadas. La finalidad es que esas personas puedan incorporarse a sus Ayuntamientos como personal funcionario en prácticas de la manera más inmediata posible.

También es el caso de los *Decretos-leyes 8/2020, de 8 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes en el ámbito local y se modifica el Decreto-ley 3/2020, de 16 de marzo, de medidas de apoyo financiero y tributario al sector económico, de agilización de actuaciones administrativas y de medidas de emergencia social, para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus COVID-19 (BOJA extraordinario núm. 14, de 9 de abril)*, y *9/2020, de 15 de abril, por el que se establecen medidas urgentes complementarias en el ámbito económico y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus COVID-19 (BOJA extraordinario núm. 16, 15 de abril)*. Ambos contienen decisiones de apoyo económico a las entidades locales de menor población y capacidad para asegurar la atención de los servicios de su competencia a través de los correspondientes medios personales y materiales.

J) Aragón.-



En Aragón cabe destacar la aprobación del *Decreto-ley 1/2020, de 25 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto generado por el COVID-19 en la Comunidad Autónoma (BOA núm. 61, de 25 de marzo)*. No se trata, según propia confesión, de una norma que aborde una regulación sustantiva de las medidas precisas, sino que complementa con intención organizativa las ya adoptadas por el Gobierno de España como autoridad competente a los efectos del estado de alarma. Dentro de las actuaciones a organizar se encuentran algunas correspondientes a entidades locales (art. 1), presentando especial relevancia en materia de empleados locales las establecidas en los arts. 18 y ss. En efecto, el art. 18, al aludir a medidas vinculadas a los servicios sociales, establece previsiones de agilización de la provisión de puestos en las entidades locales encargadas de los mismos, cuando cubrir esas necesidades de efectivos causadas por bajas o ausencias de personal producidas por efecto del coronavirus sea preciso para la prestación de aquellos que tengan carácter esencial. Estas necesidades se cubrirán en primer lugar mediante empleados públicos o mediante personal laboral de entidades contratistas o concertadas que han quedado sin función específica con motivo del cierre de los centros en que desempeñaban su tarea, pudiendo ser requeridos para las necesidades del sistema de servicios sociales en función de la categoría profesional personal. Cuando no existiera personal de la categoría profesional o especialidad correspondiente, dicho personal podrá ser requerido para funciones distintas, siempre que cuente con experiencia o capacitación técnica suficiente para su realización. Solo en el caso de que las necesidades no puedan ser atendidas de esta manera se procederá a solicitar su cobertura con personal de otra procedencia, o mediante el nombramiento inmediato de personal funcionario interino o la contratación de personal laboral temporal, según corresponda. En el caso de centros residenciales de titularidad privada, las entidades locales estarán obligadas a proveer las necesidades de personal en los mismos términos (art. 19). Los gastos generados por estas medidas serán financiados con el importe de su superávit correspondiente a 2019 y los recursos del Fondo Social Extraordinario destinado exclusivamente a las consecuencias sociales del COVID-19 (art. 29), debiendo justificarse mediante certificado del Secretario/Interventor de la entidad titular de Centro de Servicios Sociales (Comarcas y Ayuntamientos de más de veinte mil habitantes, art. 31.2).

También hay que dejar constancia de la *Orden SAN/330/2020, de 17 de abril, sobre medidas de prevención de contagio por coronavirus COVID-19 en el ámbito domiciliario (BOA núm. 77, de 20 de abril)*. En ella se reconoce que los servicios sociales de apoyo a la autonomía personal integrados en el Sistema Público de Servicios Sociales son prestados en su práctica totalidad por entes locales, fundamentalmente Municipios y Comarcas. El personal encargado de esos servicios, muchas veces a través de gestión directa, debe ver garantizada su seguridad, lo que aconseja el establecimiento de medidas de actuación que refuercen la prevención del contagio y lleven al ámbito domiciliario un conjunto de medidas ya implantadas en los centros residenciales. Entre ellas, la disposición de equipos de protección individual que deberán suministrarse por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales de las entidades locales o de las empresas gestoras del correspondiente servicio.

M) Navarra.-

En Navarra se aprobó el *Decreto-ley Foral 1/2020, de 18 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes para responder al impacto generado por la crisis sanitaria del coronavirus COVID-19 (BON extraordinario núm. 58, de 19 de marzo)*, cuyo Título I contenía un conjunto de medidas extraordinarias en materia de personal que resultaban de aplicación supletoria a las Administraciones locales (art. 2). Este Decreto-ley foral fue convalidado por el Parlamento de Navarra en sesión plenaria celebrada el 27 de marzo de 2020, acordando su tramitación como proyecto de Ley Foral por urgencia y lectura única. Consecuencia de ello, se ha aprobado la *Ley Foral 6/2020, de 6 de abril, del mismo nombre (BON extraordinario núm. 76, de 9 de abril)*.

Las medidas en materia de personal consisten, en síntesis, en flexibilizar el régimen de prestación de servicios, pudiendo imponerse a los empleados públicos de cualquier condición servicios extraordinarios por su duración o naturaleza, con el fin de garantizar la protección de personas, bienes y lugares y la prestación de la asistencia sanitaria. Estos servicios extraordinarios podrán consistir en la encomienda de funciones distintas de las

propias (con la correspondiente adecuación de retribuciones en el caso de que sean superiores), y en la adopción de medidas en materia de jornada de trabajo y descanso, permisos, licencias, vacaciones y situaciones administrativas (procediendo a la oportuna regularización retributiva y sin que la reincorporación del personal a su puesto de trabajo conlleve la extinción de los contratos temporales de sustitución suscritos al amparo de los mismos). En todo caso, deberá garantizarse que los descansos en el conjunto de una semana no sean inferiores a setenta horas, con un promedio de descanso entre jornadas de trabajo de diez horas.

También se prevén flexibilizaciones al régimen de incompatibilidades que permitan a profesionales ajenos al sistema público prestar servicios en el mismo en régimen de contratación administrativa. Se contemplan asimismo el recurso contratación de personal temporal, la reincorporación voluntaria de personal con dispensa por realización de funciones sindicales, y el levantamiento de la suspensión de posibilidad de prolongar la permanencia en el servicio activo, que se mantendrá solo mientras se apliquen las medidas previstas en esta norma.

## **II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-**

### **2. Tribunal Supremo (TS).-**

Comenzando por la jurisprudencia del TS, se cita en primer lugar la *Sentencia de 2 de marzo de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 3247/2019*, que recuerda la interpretación del art. 92.3 LBRL ofrecida por la STC 106/2019, objeto de reseña en un informe anterior. Conforme a la misma, la referencia que hace este precepto a los “funcionarios de carrera” a la hora de reservarles, entre otras, las funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales y ejercicio de autoridad, no ha de interpretarse en el sentido de que no cabe nombrar Policías locales interinos.

Siendo esto posible, el nombramiento de los mismos tiene que conllevar la aplicación del régimen jurídico propio de los miembros de los Cuerpos de Policía Local, constituido por el propio EBEP y por la legislación autonómica correspondiente, excepción hecha de lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (art. 3.2 EBEP). Dentro de este marco, y entre otros preceptos, les resultará de aplicación lo dispuesto en el art. 10 EBEP, conforme al cual los funcionarios interinos ejercerán las funciones propias de los de carrera, siéndoles de aplicación, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de estos últimos. En consecuencia, el funcionario interino –en el caso enjuiciado, un Policía local interino–, realiza las mismas funciones que el de carrera y con las mismas facultades, entre ellas la de portar armas de fuego. De ninguna de las normas que componen el régimen de los miembros de estos Cuerpos se desprende especialidad o limitación al respecto, como tampoco lo hace de la normativa sobre acceso al uso de armas de fuego. Así pues, el Tribunal concluye necesariamente que los Policías locales interinos, una vez nombrados, pueden portar armas de fuego, procediendo a ratificar la anulación de las resoluciones del Jefe de la Comandancia de la Guardia Civil correspondiente por las que se acordó la denegación de la expedición de la guía de pertenencia de un arma de fuego y la retirada de otra, con prohibición de entrega a estos Policías.

Por su parte, la *Sentencia de 19 de febrero de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 8/2019*, no considera que la Sentencia de instancia objeto de recurso haya incurrido en error judicial al entender que el recurrente, funcionario de Policía local, ha disfrutado efectivamente de los periodos de descanso intrajornada correspondientes. El hecho de que deba disfrutarlos en su puesto de trabajo (si bien a puerta cerrada y sin atender al servicio) por no existir relevo dadas las peculiaridades del mismo, no empece su disfrute. Y aprovecha para recordar que, de acuerdo con consolidada doctrina jurisprudencial, el error judicial no es en ningún caso una tercera instancia que permita enjuiciar de nuevo las pretensiones de las partes, sino la posibilidad de oponerse a fallos dictados con desatención, desidia o falta de interés jurídico, o con una valoración de las pruebas que pueda tildarse de ilógica, esperpéntica, irracional o absurda. Nada de esto sucede en este supuesto.

### **3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-**

#### **C) Galicia.-**

En la Comunidad autónoma gallega, hay que dar cuenta de cuatro Sentencias relacionadas con el empleo local, todas dictadas por la *Sala de lo Contencioso de su TSJ*.

La primera de ellas tiene fecha de *19 de febrero de 2020, recurso núm. 99/2018*, y vuelve a recordar, una vez más, las diferencias existentes entre las plantillas de personal y las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs). Como es sabido, las primeras tienen un sentido meramente presupuestario, trasladando a este ámbito la valoración económica de los costes de todos los puestos existentes en la entidad local, mientras que las segundas son instrumentos de gestión de los recursos humanos de dicha entidad, que determinan los puestos de trabajo existentes y los requisitos exigidos para el desarrollo de las tareas propias de cada uno, con efectos no solo económicos sino jurídicos. Por lo tanto, el recurso presentado frente al Acuerdo plenario que aprobó el presupuesto municipal y la plantilla con el argumento de que no incorpora crédito suficiente para el pago de las retribuciones que tienen asignados determinados puestos de trabajo de la RPT antes de que ésta se aprobase tiene que ser inadmitido, dado que en el momento de su aprobación se dotó con los créditos necesarios para atender las obligaciones de personal en ese momento comprometidas.

Otra Sentencia a destacar es la de *12 de febrero de 2020, recurso núm. 232/2019*, que desestima la pretensión de un funcionario interino de un Cuerpo local de bomberos de que su nombramiento, en ejecución de programas de carácter temporal, sea declarado en fraude de ley. Con ello pasaría a detentar la condición de personal indefinido, en aplicación de la conocida jurisprudencia del TJUE. Dos son los principales argumentos que ofrece la Sala para fundamentar dicha desestimación. En primer lugar, y si bien el art. 10.1.c EBEP limita a tres años prorrogables por uno más los nombramientos de funcionarios interinos para ejecutar programas de carácter temporal, recuerda que es éste un límite que se incorporó al EBEP en el año 2014 (Ley 15/2014, de 16 de septiembre), por lo que siendo una regla restrictiva no puede aplicarse con carácter retroactivo, lo que sucedería en este caso al

arrancar la vinculación profesional del año 2010. En segundo lugar, reconoce que, como expone el apelante, el servicio de bomberos es una necesidad estructural del Ayuntamiento, pero no así sus nombramientos interinos, que se han producido como consecuencia de sucesivos convenios anuales en los que se analizan los efectivos existentes y se determina si resulta preciso recurrir a refuerzos como los del recurrente. Además, los convenios citados establecen que el servicio se ha de prestar en diversos Municipios, resultando absurdo que se considere existente un vínculo indefinido con un determinado Ayuntamiento para prestar servicio en otros términos municipales. Si el demandante es bombero interino adscrito a un convenio en virtud del cual se financia, el vínculo solo podrá coincidir con la duración del propio convenio, y no puede servir de fundamento para la declaración de un vínculo estable con un solo Ayuntamiento. Para el Tribunal, esto constituye una justificación objetiva y razonable que hace desaparecer toda discriminación a los efectos de la normativa comunitaria en la que basa su doctrina el TJUE, eliminando toda base para que pueda calificarse la sucesión de nombramientos como fraudulento. Por estas razones, no se aprecia el carácter abusivo y fraudulento de los sucesivos nombramientos en favor del recurrente.

Mención merece también la *Sentencia de 11 de marzo de 2020, recurso núm. 261/2019*, que confirma en apelación la Sentencia de instancia, desestimatoria del recurso presentado por una organización sindical frente al Acuerdo municipal por el que se aprueba la OPE del Ayuntamiento para 2017. Son diversos los aspectos recurridos, y cada uno es rebatido de manera particular. Por ejemplo, frente al reproche de ausencia de negociación colectiva, la Sala recuerda que lo que impone el art. 37.1.1 EBEP es negociar “los criterios generales sobre las OPE”, no cada uno de los extremos singulares que componen la misma. Y que negociar no supone acordar, sino que las partes pongan en común y debatan sus posiciones para intentar llegar a acuerdos que no siempre se producen. A la vista de las grabaciones existentes de la Mesa negociadora, el órgano jurisdiccional concluye que esta labor se ha llevado a cabo con suficiencia.

Tampoco entiende que la propuesta de OPE adolezca de vicio de incompetencia que determine su nulidad, a la vista de lo dispuesto sobre las atribuciones de los diversos órganos municipales en el Reglamento orgánico. Del mismo modo, rechaza con las

oportunas demostraciones aritméticas el cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, recordando en este punto que hay que diferenciar entre el cómputo de las vacantes a efectos del cálculo de la tasa de reposición y la oferta efectiva de plazas en un ejercicio. En efecto, una vez determinado el número máximo de funcionarios de nuevo ingreso que pueden incorporarse, la Administración no está obligada a incluir en la OPE las mismas plazas que resultaron vacantes en el ejercicio anterior, sino las que, constando en el cuadro de personal, y contando con consignación presupuestaria, se consideren de mayor necesidad para el adecuado funcionamiento de los servicios públicos municipales.

En cuanto a la obligada reserva de plazas para personas con discapacidad, el hecho de que se ofrezcan en el turno libre y no en la promoción interna no es considerado opuesto al EBEP, sino todo lo contrario: del tenor literal del art. 70.1 EBEP y de la normativa autonómica de función pública se deduce claramente que el porcentaje de reserva se computa en relación a estas plazas, al aludirse al “personal de nuevo ingreso”. Y que estas plazas sean las escogidas por el Ayuntamiento y no otras, entra dentro de la potestad de autoorganización de la Administración, sin que exista norma alguna que imponga la exteriorización de las razones de aquella elección. Tampoco estima la Sala que la convocatoria de determinadas plazas por promoción interna vulnere la libertad de acceso a la función pública, pues no existe, como reprocha el apelante, una exclusión del turno libre para el acceso a ámbitos funcionariales de superior categoría. Como establece el art. 16 EBEP, los funcionarios tendrán derecho a la promoción profesional, lo que exige dejar un margen a la promoción interna. En este caso concreto, de las 22 plazas de personal funcionario que se contienen en la OPE, solo 5 están adscritas al turno de promoción interna, lo que demuestra que existen suficientes plazas reservadas al turno libre. Y el hecho de que todas las plazas contempladas en la OPE sean funcionariales, entra dentro de las legítimas facultades de autoorganización de la Administración, y más cuando ésta ha de ser la regla general dentro de los empleados públicos (STC 99/1987, de 11 de junio).

En último lugar se deja constancia de una Sentencia, también de *11 de marzo de 2020*, *recurso núm. 287/2019*, que se pronuncia sobre la pretensión de una funcionaria municipal

en orden a elevar el nivel de complemento de destino de su puesto y a que se incremente la cuantía del complemento específico. Como bien aclara el FJ 4º.3 de la Sentencia, lo que persigue la actora no es percibir retribuciones complementarias superiores por estar desempeñando en su puesto funciones propias de otro de categoría superior, sino que se modifique el nivel de su puesto de trabajo para igualarlo con el de que otros que considera semejantes. Si hace esta aclaración es porque en el primer caso, la jurisprudencia admite sin demasiada dificultad el abono de estas diferencias retributivas, pero en el segundo exige la acreditación de la identidad funcional con los puestos en contraste. En este caso, existen claras diferencias funcionales (y así lo reconoce la recurrente), pero arguye que los criterios en los que se fundamentan el complemento de destino y el específico (especialización, responsabilidad, competencias específicas, mando, complejidad, etc.) son los mismos. Sin embargo, no aporta pruebas de su apreciación, que sí demuestra la entidad local, al seguir para valorar los puestos el procedimiento establecido en un manual que emplea un sistema de asignación de puntos a cada uno de los criterios y factores tenidos en cuenta. Por esa razón, el Tribunal desestima el recurso.

#### J) Aragón.-

En el periodo de tiempo considerado en este informe, solo se puede dejar constancia de una Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso del TSJ de Aragón relacionada con el empleo local. Se trata de la *Sentencia de 7 de febrero de 2020, recurso núm. 311/2018*, que corrige el fallo de instancia y considera recurrible ante la jurisdicción contencioso-administrativa un Decreto del Presidente de una Diputación Provincial por el que desestimaba el recurso de alzada presentado por una aspirante a un procedimiento de selección de personal contra a la resolución del tribunal calificador. Frente a lo esgrimido por la Administración (aceptado en primera instancia por el Juzgado correspondiente), ese Decreto no es un acto de trámite sino una auténtica resolución. Si bien es cierto que todavía no se había formulado la propuesta de contratación de la aspirante aprobada, no lo es menos que éste era un acto debido tras la calificación del segundo ejercicio, que dejaba resuelto el procedimiento. Por esa razón, el Decreto del Presidente es un acto que puede estimarse



comprendido en el ámbito dispuesto por el art. 25.1 de la LJCA.