

RESOLUCIÓ

DESESTIMACIÓ DEL RECURS DE REPOSICIÓ INTERPOSAT PEL SENYOR [REDACTED] CONTRA LA RESOLUCIÓ NÚM. 2022/6230 DE DATA 29 DE DESEMBRE DE 2022, DE LA REGIDORA DELEGADA DE RECURSOS HUMANS PER LA QUAL S'APROVA LA CONVOCATÒRIA P03/2022 PER LA POSADA EN FUNCIONAMENT DE PROCÉS SELECTIU PER A LA COBERTURA DEFINITIVA DE PLACES DE PERSONAL LABORAL INCLOSES A L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL 2022 MITJANÇANT EL PROCEDIMENT EXCEPCIONAL DE CONCURS DE MÈRITS (209/2022/0000003)

Fets

1. El senyor [REDACTED], és treballador laboral indefinit no fix per l'Acord del Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de 29 de desembre de 2016, a través del qual es declara la pròrroga indefinida de contractes laborals temporals d'aquest treballador, i per Sentència núm. 197/2020, en el procediment de reconeixement de dret núm. 554/2019, de 4 de desembre de 2020, del Jutjat Social núm. 1 de Sabadell, en el sentit de declarar el caràcter d'indefinit no fixe dels contractes de treball que vinculen a les parts, així com la categoria laboral del senyor [REDACTED] com L3 i antiguitat des del 16 de juliol de 2012.

2. El 29 de desembre de 2021 es va publicar la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. L'article 2.1 autoritza una taxa addicional per a l'estabilització de l'ocupació temporal que inclou places de naturalesa estructural que hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament al menys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020, estiguin o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o qualsevol altre forma d'organització. Aquestes places han d'estar necessàriament dotades pressupostàriament.

Així mateix, la disposició addicional sisena i vuitena del mateix text normatiu estableix l'obligació d'incorporar al procés d'estabilització aquelles places que reunint els requisits de l'article 2.1 hagin estat ocupades amb caràcter temporal amb anterioritat a l'1 de gener de 2016.

Així mateix, s'han d'incloure totes aquelles places vacants amb naturalesa estructural ocupades de forma temporal per personal amb una relació d'aquesta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016.

3. En data 27 de maig de 2022 es va publicar en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB), la part dispositiva de la Resolució de la regidora delegada de Recursos Humans amb núm. 2022/2493, de 26 de maig de 2022, mitjançant la qual s'aprovà l'Oferta Pública d'Estabilització de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès.

4. En data 3 d'agost de 2022 es va publicar en el BOPB la part dispositiva de la Resolució de

la regidora delegada de Recursos Humans amb núm. 2022/3398, de 25 de juliol de 2022, mitjançant la qual s'aprova la rectificació d'error material de la Resolució de la regidora delegada de Recursos Humans amb núm. 2022/2493, de 26 de maig de 2022.

5. Mitjançant Acord del ple de 29 de setembre de 2022 es va aprovar, per unanimitat, la modificació parcial de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i aprovació inicial de la modificació de la Plantilla que se'n deriva. Dins de la creació de llocs de treball, es troba el lloc de treball del senyor [REDACTED], la fitxa descriptiva del lloc de treball aprovada amb el Codi Lloc 596 és la següent:

Lloc 596

DENOMINACIÓ LLOC: Mediator/a cultural

DESCRIPCIÓ PROGRAMA: Promoció Econòmica, Empresa, Comerç i Ocupació

GRUP:L3 C.DESTÍ: 15

ADSCRIPCIÓ A GRUPS: L3

ADSCRIPCIÓ A COSSOS I ESCALES: B1

TITULACIÓ REQUERIDA: C001

ALTRES TÍTOLS REQUERITS:

NIVELL CATALÀ: C1

FORMACIÓ I/O MÈRITS RELLEVANTS A CONSIDERAR EN LA PROVISIÓ: 1,2, 50.

TIPUS JORNADA: J1

GRUP DE FUNCIÓ: 7

COMPETÈNCIES BÀSIQUES: 6,7,8,9,10,11,16

FUNCIONS GENÈRIQUES:

1. Efectuar tasques de primera atenció i acollida a persones usuàries al servei.

2. Donar suport administratiu en la gestió d'agendes i seguiment d'activitats.

3. Donar suport en els processos de comunicació interpersonal amb les persones usuàries que requereixen assistència multicultural.

4. Les assignades amb caràcter general per la normativa bàsica d'aplicació i per les normes sobre estructura i funcions d'aquest Ajuntament.

5. Les assignades amb caràcter general per la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i en particular col·laborar, d'acord amb l'estructura organitzativa, en l'establiment i execució de les mesures corresponents en aquesta matèria.

6. Qualsevol altra funció pròpia de la seva categoria professional que li encarregui la persona superior jeràrquica en els àmbits d'actuació del Servei.

6. En data 4 d'octubre de 2022 es signa per l'Alcalde l'edicta relatiu a l'Acord del Ple de 29 de setembre de 2022 pel qual s'aprova inicialment la modificació de la Plantilla de l'Ajuntament i s'informa del període d'exposició pública de 15 dies hàbils en el qual les persones interessades podran presentar les al·legacions que considerin oportunes, de conformitat amb l'apartat tercer de la part dispositiva del mateix Acord del Ple.

7. En data 6 d'octubre de 2022 es publica en el BOPB l'edicta de l'Alcalde de 4 d'octubre de 2022 anteriorment referit. Així mateix, en la mateixa data, es tramet mitjançant EACAT còpia de l' Acord del Ple de 29 de setembre de 2022 a la Secretaria d'Estat de Funció Pública i a la Direcció General d'Administració Local.

8. En data 26 d'octubre de 2022 té entrada en el registre electrònic de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès la instància amb número de registre E/001224-2022, presentada en nom i representació de diversos interessats entre els quals es troba el senyor [REDACTED], i mitjançant la qual s'adjunta un escrit d'al·legacions a l'acord del Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de data 29 de setembre de 2022.

9. En data 23 de novembre de 2023 es publica en el BOPB l'edicta sobre aprovació de la modificació de la relació de llocs de treball per acord de Ple de 29 de setembre de 2022.

10. En data 20 de desembre de 2022, per mitjà d'Acord del Ple es va aprovar, l' inadmissió de les al·legacions indicades en el fet 8 i rectificar l'errada material detectada en l'Annex III de l'Acord del Ple de 29 de setembre de 2022 corresponent a la modificació de la Plantilla de personal.

11. En data 22 de desembre de 2022 el senyor [REDACTED], proveït de NIF [REDACTED]48.10[REDACTED], va presentar una instància genèrica amb número d'entrada 2022/50926, i mitjançant la qual adjunta un recurs potestatiu de reposició a l'acord del Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de data 29 de setembre de 2022 en relació a la modificació de la Relació de Llocs de Treball i modificació de la plantilla.

12. En data 30 de desembre de 2022, es publica al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona la resolució núm. 2022/6230 de data 29 de desembre de 2022, de la Regidora delegada de Recursos Humans per la qual s'aprova la convocatòria P03/2022 per la posada en funcionament de procés selectiu per a la cobertura definitiva de places de personal laboral incloses a l'oferta pública d'ocupació d'estabilització de l'ocupació temporal 2022 mitjançant el procediment excepcional de concurs de mèrits.

13. En la part dispositiva de dita Resolució es convoca per mitjà de l' Annex XIV la plaça de Mediator/a cultural, d'acord amb la plantilla, de conformitat amb el següent:

Annex XIV: Personal Laboral L3 - Mediator/a cultural

1. Places convocades

<i>DENOMINACIÓ PLAÇA</i>	<i>GRUP</i>	<i>PLACES</i>
<i>Mediator/a cultural</i>	<i>L3</i>	<i>1</i>

2. Requisits específics

2.1 Titulació

Les persones que participin en aquest procés de selecció han d'estar en possessió de la titulació oficial de batxiller o tècnic.

També serà d'aplicació el que disposa l'Ordre EDU/1603/2009, de 10 de juny, per la qual s'estableixen equivalències amb els títols de graduat en educació secundària obligatòria i de batxiller regulats en la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, modificada per l'Ordre EDU/520/2011, de 7 de març.

2.2 Llengua catalana

Coneixements de llengua catalana de nivell de suficiència (C1).

3. Funcions

De conformitat amb l'article 22 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, dels articles 20 i 22 del Conveni col·lectiu de treball per al personal al servei de l'ajuntament de Cerdanyola del

Vallès aprovat per acord del Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès en sessió del dia 26 de febrer de 2009 i prorrogat en data 15 de novembre de 2011, les funcions estan descrites d'acord amb relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès actualment vigent.

4. De conformitat amb allò establert en la base 8.2 de les bases comuns d'aquesta convocatòria es tindrà en compte la formació complementària (cursos i seminaris) que tingui relació directa amb les funcions a desenvolupar.

5. El Tribunal està facultat per desestimar la valoració de cursos per raó de la seva obsolescència.

14. En data 26 de gener de 2023, el senyor [REDACTED], proveït de NIF [REDACTED]48.10[REDACTED], va presentar una instància genèrica amb número d'entrada E/001067-2023, mitjançant la qual interposava recurs de reposició a la Resolució núm. 2022/6230, de data 29 de desembre de 2022, de la Regidora delegada de Recursos Humans.

15. El senyor Rachid Lyahyaoui Ezzeni, sol·licita en l'escrit de recurs de reposició, de manera concreta, el següent:

"SOLICITA

A l' Alcalde-President de l' Ajuntament de Cerdanyola del Vallès que tingui per presentat aquest Recurs de Reposició i, amb les al·legacions que conté, resolgui en sentit favorable i procedeixi a modificar el requisit de llengua catalana de l' Annex XIV de les Bases reguladores del procés selectiu per a la cobertura definitiva de places de personal laboral incloses a l' oferta pública d' ocupació d'estabilització de l' ocupació temporal 2022 mitjançant el procediment excepcional de concurs de mèrits, i procedeixi a sol·licitar el nivell intermedi de català (nivell B), tal com correspon per les funcions exercides en el lloc de treball de mediador/a cultural, i en compliment de la legalitat vigent en matèria de requisits d'accés a la funció pública i de drets fonamentals, en la seva vessant de garantia d' indemnitat ."

16. Així mateix indicar que el seu escrit de recurs no sol·licita la suspensió de l'eficàcia de la resolució impugnada.

17. Vist l'informe signat en data 23 de maig de 2023 per la tècnica especialista en dret adscrit al Servei de Recursos Humans.

18. Mitjançant Acord del Ple de 20 de juliol de 2023 es va aprovar per majoria la desestimació del recurs de reposició a l'acord del Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de data 29 de setembre de 2022 en relació a la modificació de la Relació de Llocs de Treball i modificació de la plantilla

19. De conformitat amb l'informe jurídic signat per la tècnica especialista en dret de data 16 d'octubre de 2023, quant les consideracions i conclusions respecte al recurs de reposició presentat pel senyor [REDACTED] i que es transcriu a continuació:

“ II. Consideracions jurídiques

Primera.- En relació amb la legitimació activa.

De conformitat amb l'article 4.1 a) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del

Procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, es considera que ostenta la qualitat d'interessat en el procediment qui el promogui com a titular de drets o interessos legítims individuals o col·lectius.

Atès que la reclamació es realitza pel propi treballador interessat, com a titular del dret reclamat, està legitimada per a la interposició del present recurs de reposició.

Segona.- En relació amb el termini per a la interposició del recurs de reposició.

L'article 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, disposa que el termini per interposar el recurs de reposició és d'un mes, si l'acte és exprés. El present recurs s'ha interposat en el termini legalment establert, atès que es va publicar la resolució recorreguda al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona el dia 30 de desembre de 2022 i el recurs va ser interposat en data 26 de gener de 2023.

Tercera.- El senyor [REDACTED], en el seu propi recurs de reposició indica les següents al·legacions:

"Primera.- L'Annex XIV de les bases referides anteriorment estableixen com a requisits d'accés, entre d'altres, uns coneixements de llengua catalana de nivell de suficiència (nivell C1). Aquesta plaça es correspon a una categoria L3 que, segons el conveni col·lectiu vigent a l'Ajuntament de Cerdanyola, equivalen a un grup C1.

Segona.- Que aquesta plaça de mediador cultural, es va crear en la plantilla de personal de l'Ajuntament de Cerdanyola per acord del Ple de 29 de setembre de 2022. La mateixa sessió del Ple va aprovar el lloc de treball de Mediador Cultural a la Relació de Llocs de Treball, acord contra el qual vaig presentar recurs de reposició, pels motius que s'hi exposen i que per tant es donaran aquí per reproduïts.

Malgrat que el Ple de l'Ajuntament crea la plaça el 29 de setembre de 2022, la vinc ocupant per mitjà de contracte temporal de data 16 de juliol de 2012, convertit en indefinit no fixe per sentència del Jutjat Social nº1 de 16 de desembre -197/2020-). "

De conformitat amb l'informe tècnic-jurídic signat per la tècnica especialista en dret i el cap del Servei de RRHH de data 23 de maig de 2023, quan les consideracions i conclusions respecte al recurs de reposició presentat pel senyor [REDACTED] interposat pel senyor [REDACTED] a l'Acord de Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de 29 de setembre de 2022 pel qual s'aprova la modificació parcial de la relació de llocs de treball de l'ajuntament de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de 29 de setembre de 2022, es dona resposta a aquestes al·legacions i es transcriu a continuació:

“ Cinquena. En relació amb nivell de català exigít en la plaça de Mediador Cultural L3.

La creació del lloc de treball de mediador cultural (Codi Lloc 596) que és L3, equivalent a un C1 de funcionari de carrera, indica que el requisit en referència al coneixement de la llengua catalana és C1.

L' article 12 del Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya, disposa que:

Article 12

Nivells de coneixement

El nivell de coneixements o de la prova de català exigida s'ha de basar en les habilitats lingüístiques de les proves de la Direcció General de Política Lingüística, d'acord amb els grups de titulació previstos a la legislació sobre funció pública i a la normativa laboral que sigui aplicable, segons la relació següent:

a) Personal del grup A que realitza tasques especialitzades de redacció, correcció, assessorament o planificació lingüístics: coneixements de nivell superior de català (certificat D).

b) Personal dels grups A, B, C i D: coneixements de nivell de suficiència de català (certificat C). No obstant això, en relació amb el personal dels grups C i D, l'annex especifica els cossos o escales funcionaries i les categories laborals de la Generalitat que requereixen coneixements de nivell intermedi de català (certificat B) o coneixements de nivell elemental de català (certificat A elemental).

Per a determinats col·lectius de personal dels grups A i B, amb caràcter excepcional i per mitjà de la relació dels llocs de treball, escoltat l'òrgan competent en matèria de política lingüística de l'Administració de la Generalitat que ha d'emetre preceptivament un informe raonat, es poden requerir coneixements de nivell intermedi de català (certificat B) adequats a les característiques del lloc de treball i a les funcions que s'han d'exercir.

Les entitats locals i les universitats, escoltat l'òrgan competent en matèria de política lingüística de la respectiva entitat o universitat que ha d'emetre preceptivament un informe raonat, poden determinar els seus cossos o escales funcionaries, categories laborals i llocs de treball que requereixin coneixements de nivell intermedi de català (certificat B) o coneixements de nivell elemental de català (certificat A elemental). Mentre no es determini el nivell de coneixements requerit, el personal esmentat ha de tenir els coneixements de llengua catalana que preveu el paràgraf primer d'aquest apartat b.

c) Personal del grup E: el personal d'administració d'aquest grup ha de tenir coneixements de nivell intermedi de català (certificat B). El personal d'oficis d'aquest grup ha de tenir coneixements de nivell bàsic de català (certificat A bàsic).

Les entitats locals i les universitats, escoltat l'òrgan competent en matèria de política lingüística de la respectiva entitat o universitat que ha d'emetre preceptivament un informe raonat, poden determinar els seus cossos o escales funcionaries, categories laborals i llocs de treball del grup E que requereixin coneixements de nivell elemental de català (certificat A elemental) o de nivell bàsic de català (certificat A bàsic). Mentre no es determini el nivell de coneixements requerit, el personal esmentat del grup E ha de tenir els

coneixements de llengua catalana que preveu el paràgraf anterior.

D'acord amb el Decret 3/2014, de modificació del Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català, s'han substituït les denominacions dels certificats de la Direcció General de Política Lingüística de la manera següent:

*Certificat de nivell bàsic català (A bàsic) per Certificat de nivell bàsic (A2)
Certificat de nivell elemental (A elemental) per Certificat de nivell elemental (B1)
Certificat de nivell intermedi (B) per Certificat de nivell intermedi (B2)
Certificat de nivell de suficiència (C) per Certificat de nivell de suficiència (C1)
Certificat de nivell superior (D) per Certificat de nivell superior (C2)*

Per tant, al personal de nivell C1/L3 és necessari el nivell de suficiència C1.

*En base al propi article 12.b) reproduït en aquest fonament, i revisat l'annex de les places C i B que poden tenir un nivell de català inferior al de suficiència, **no hi ha cap que és correspongui a un lloc de treball de Mediator/a Cultural**. Cal tenir present que de les funcions del lloc 596 creat en l'Acord del Ple de 29 de setembre de 2022, tenen com a missió fonamental el facilitar la comunicació entre l'administració i les persones administrades, i per tant és necessari un nivell igual de català que li faciliti aquesta relació amb la part de l'Administració, per què no és només una relació unilateral amb els futurs administrats.*

Així mateix, com indica en el seu tercer paràgraf de l'article 12.b) cal disposar d'una política lingüística pròpia de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, que a data d'aquesta resolució no consta la seva creació i aprovació, sinó que es segueix el que marca la Llei aplicable, i per tant no seria necessari escoltar o demanar un informe al respecte, ja que s'està seguint la normativa vigent.

El mateix article indica que "Mentre no es determini el nivell de coneixements requerit, el personal esmentat ha de tenir els coneixements de llengua catalana que preveu el paràgraf primer d'aquest apartat b.", i per tant és un nivell C1. Per tant, l'actuació de l'administració en cap moment està sent arbitrària o contrària a dret, tot el contrari, s'està seguint la legalitat vigent per efectuar el procediment de forma garantista.

Per tant, i com ja s'ha argumentat de manera reiterada al llarg de les consideracions, no s'estan pactant ni places ni llocs de treball particulars, sinó que respon a un procés d'estabilització excepcional per la Llei 20/2021, i que la plaça a estabilitzar és una L3 i procedeix el nivell C1 de català, seguint els requisits que s'han determinat per aquesta categoria laboral a la Relació de Llocs de Treball del mateix nivell, preservant els principis d'igualtat. En cap cas es poden efectuar referències individuals ni concretes, això és, el que s'ha vingut a denominar reserves ad personam, no permeses a la llei ni en els processos d'estabilització que ens ocupen.

És més, és important tornar a remarcar que en el procés de creació dels llocs de treball s'ha efectuat una valoració objectiva dels requisits, raonables i proporcionats en relació amb les funcions i tasques que haurà d'ocupar el futur empleat laboral. Amb caràcter general, no són vàlids tampoc els requisits contraris als principis generals que fixa l'TREBEP (igualtat, no discriminació, etc.), així com també els que assenyala l'Estatut dels Treballadors, i per aquest

motiu la pròpia necessitat per les funcions del lloc creat amb Codi 596, respon a la coherència de la pròpia Relació de Llocs de Treball, a la igualtat i a la no discriminació respecte a la resta de llocs, d'igual manera que s'ha efectuat equiparació al catàleg retributiu existent, tot amb l'objectiu d' evitar inseguretats jurídica i fixació ad hoc de requisits."

Indicar que aquestes consideracions son les bases jurídiques que han justificat i motivat la desestimació del recurs de reposició mitjançant Acord del Ple de 20 de juliol de 2023, aprovat per majoria, la desestimació del recurs de reposició a l'acord del Ple de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès de data 29 de setembre de 2022 en relació a la modificació de la Relació de Llocs de Treball i modificació de la plantilla.

Quarta.- Així mateix, el senyor [REDACTED] indica el següent:

*" Tercera.- La plaça de Mediator Cultural, vinculada a un lloc de treball de Mediator Cultural encara no creada a la Relació de Llocs de Treball, té entre les seves tasques l'atenció i la inserció social i laboral de col·lectius de persones migrants residents a Cerdanyola del Vallès. Si bé és cert que com a treballador en una administració pública de Catalunya és necessari tenir un adequat coneixement de català, per les tasques del lloc i, sobretot, els usuaris que el mediador cultural atén, l'acreditació d'un nivell intermedi de català (nivell B) és adequat i suficient. **El que resulta sorprenent és que no es requereixi per accedir a aquest lloc de treball acreditar més idiomes que el català i el castellà.***

Quarta.- Sorprenent resulta també que en les bases es faci esment a les funcions del lloc remetent-se a la Relació de Llocs de Treball, en la qual a dia d'avui aquest lloc de treball encara no ha estat creat. Com s'ha esmentat, aquesta Relació de Llocs resta pendent dels recursos de reposició que s'hi ha interposat."

(...)

" Sisena.- El Decret 161/2002, d'11 de juny, estableix que per accedir a llocs de treball dels grups A, B i C cal acreditar el nivell de suficiència de català (nivell C), malgrat que habilita a les administracions locals a establir un nivell de català inferior atenent a les característiques particulars d'un lloc de treball, escoltat l'òrgan competent en matèria de política lingüística. Malgrat haver-ho sol·licitat a l'Ajuntament en reiterades vegades, no ha sol·licitat cap mena d'informe ni ha efectuat cap consulta en aquest sentit a l'òrgan competent, ni ha motivat en cap moment que el requisit del nivell de català sigui l'adequat en relació a les funcions del lloc de treball de mediador cultural.

L'Ajuntament de Cerdanyola està actuant de manera arbitrària, sense motivar els seus actes i resolucions, cosa prohibida en el nostre ordenament jurídic."

En referència a la plaça de Mediator/a Cultural, i l'escrit presentat segons el punt 8 dels fets anteriorment indicats, es van inadmetre les al·legacions en data 20 de desembre com indica el punt 9 i per tant els seus efectes jurídics no poden ser altres que tenir-lo per no interposat.

En referència al recurs de potestatiu de reposició presentat pel recurrent en data 22 de desembre de 2022, indicat al punt 11, no ha suspès l'eficàcia de l'acte recorregut i ha estat resolt per Acord del Ple de data 20 de Juliol de 2023, de

manera expressa i desestimant les seves peticions. La modificació de la Relació de Llocs i la creació del lloc 596, per Acord del Ple de data 29 de setembre de 2022 està vigent.

Per tant, cal indicar que la plaça a establir és una L3 i procedeix el nivell C1 de català. Així mateix i en base al propi article 12.b) reproduït en l'anterior fonament, revisat l'annex de les places C i B que poden tenir un nivell de català inferior al de suficiència, no hi ha cap que és correspongui a una plaça de Mediator/a Cultural.

Així mateix, com indica en el seu tercer paràgraf de l'article 12.b) cal disposar d'una política lingüística pròpia de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, que a data d'aquesta resolució no consta una política lingüística pròpia sinó que es segueix el que marca la Llei aplicable, i per tant no és necessari escoltar o demanar un informe al respecte, ja que s'està seguint la normativa vigent.

El mateix article indica que "Mentre no es determini el nivell de coneixements requerit, el personal esmentat ha de tenir els coneixements de llengua catalana que preveu el paràgraf primer d'aquest apartat b.", i per tant és un nivell C1. Per tant, l'actuació de l'administració en cap moment està sent arbitrària o contrària a dret, tot el contrari, s'està seguint la legalitat vigent per efectuar el procediment de forma garantista.

Així mateix, en referència a la manifestació "El que resulta sorprenent és que no es requereixi per accedir a aquest lloc de treball acreditar més idiomes que el català i el castellà." cal aclarir que la plaça ofertada no té un àmbit específic d'actuació en referència a un col·lectiu de persones de dedicació concreta, i per tant no és necessari requisits específics basats en coneixements de llengua diferents als nivells exigibles de les llengües oficials.

Cinquena.- En relació amb la relació contractual del recurrent i les seves condicions

El senyor Rachid Lyahyaoui Ezzeni indica el següent en les seves al·legacions:

*"Cinquena.- Els processos d'estabilització, regulats a la Llei 20/2021, es configuren com uns processos d'accés a la funció pública de caràcter extraordinari, degut a la situació d'elevada temporalitat existent a totes les administracions públiques espanyoles, no sent les administracions locals una excepció, com tampoc ho és l'Ajuntament de Cerdanyola. En aquest cas, l'Ajuntament de Cerdanyola ha convocat la plaça de mediador cultural pel procés extraordinari de concurs de mèrits, tal i com la llei estableix, **establint uns requisits d'accés superiors als que va establir quan va contractar-me, fa més de 10 anys.**"*

Com s'ha indicat en el punt 2 dels fets, en data 29 de desembre de 2021 es va publicar la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. En base a l'article 2.1 cal establir les places de naturalesa estructural que hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament i dotades pressupostàriament al menys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020, estiguin o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o qualsevol altre forma d'organització.

L'accés a l' Administració Pública, ja sigui per part de funcionaris de carrera o personal laboral, té com a normativa de referència reguladora del règim jurídic aplicable a la funció pública: la Constitució Espanyola (CE) –Articles 23, 103 i 149.1.18, entre altres-; i el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, amb caràcter bàsic per a tot l'Estat.

La Constitució espanyola preceptua que la selecció en l'ocupació pública es regeix pels principis de mèrit i capacitat, igualtat i publicitat. En concret, regula que “Els ciutadans tenen el dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics” i que “la llei regularà l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat”. Sobre la base d'aquests preceptes constitucionals d'accés a l'ocupació pública, l'Administració General de l'Estat implementa un sistema d'accés, on deuen complir-se els requisits exigits en la convocatòria, presentar en el termini la sol·licitud, pagar, excepte exempció, la taxa corresponent, superar les proves selectives i prendre possessió a la plaça oferta. L'accés a la condició d'empleat públic pot ser a la condició de funcionari de carrera o a la de treballador amb contracte laboral fix, en funció del tipus de tasques a exercir.

Així mateix, en la relació de personal laboral amb l'administració pública l'article 56.3 TREBEP assenyala que "Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general." Per tant, es podrien exigir altres requisits específics fixats en la convocatòria o conveni col·lectiu per al personal laboral, sempre amb un límit que és que tinguin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a ocupar, havent-se de preveure de manera «abstracta i general».

Per tant, per complir els límits i garantir el procés cal tenir en compte que:

- No és factible que la convocatòria de personal laboral incorpori referències individuals ni concretes, això és, el que s'ha vingut a denominar reserves ad personam, no permeses a la llei ni en els processos d'estabilització que ens ocupen.

- Seria contrari a la TREBEP que s'institúessin requisits que únicament poden ser complerts per empleats laborals de l'Administració convocant, com per exemple un nivell inferior de català del que marca la llei per adaptar a la situació personal del treballador o el propi Conveni de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, o el requisit d'acreditar la condició de personal laboral temporal o ser treballador indefinit no fix, amb l'excepció dels supòsits de promoció interna del personal laboral fix, que es regiran en cada cas per la convocatòria respectiva.

- La valoració de mèrits i l'antiguitat com a contractat laboral –temporal o indefinit– en la convocatòria no és una referència individualitzada, sinó que és plenament legal, si s'adeqüen als límits fixats pel TREBEP i, en el cas de consolidació d'ocupació temporal, a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

- Els requisits han de ser objectivament justificables, raonables i proporcionats en relació amb les funcions i tasques que haurà d'ocupar el futur empleat laboral.

Amb caràcter general, no són vàlids tampoc els requisits contraris als principis generals que fixa l'TREBEP (igualtat, no discriminació, etc.), així com també els que assenyala l'Estatut dels Treballadors

- La millor opció per a les Convocatòries, per evitar inseguretats jurídica i fixació ad hoc de requisits a cada convocatòria, és que els requisits específics permesos per l'article 56.3 TREBEP es fixin a les relacions de llocs de cada entitat.

Cal remuntar-se a la tipologia de contractació del senyor [REDACTED] i que ha estat reconeguda la seva condició com personal indefinit no fix amb nivell L3, per la sentència indicada en el punt 1. No és tracta d'un accés a l'administració pública per mitjà d'un sistema que garanteixi i segueixi el que formula la Constitució Espanyola o el TREBEP, sinó que ha estat contractat per plans d'ocupació subvencionats.

Els plans d'ocupació són programes de contractació de treballadors/es aturats/des per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social. A través de diferents vies de finançament, cada ordre que convoca plans determina uns requisits específics per a poder contractar. I per tant, degut a la successió de contractes laborals, i la situació derivada, per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, s'ha procedit a regularitzar la irregularitat i s'ha creat una plaça a establir. Però aquesta plaça ha de complir tots els requisits necessaris que s'han establert. Per tant, es dona l'opció d'accedir a la plaça creada sempre que és compleixin els processos garantistes d'accés a l'administració.

Sisena.- En relació als requisits establerts com a garantia d'un procediment d'accés conforme a la normativa.

El senyor [REDACTED] indica el següent en les seves al·legacions:

"Setena.- De manera deliberada, l'Ajuntament de Cerdanyola està imposant uns requisits per accedir a una plaça com a personal laboral fix, en un procés d'estabilització que no compleix la persona que la està ocupant fa més de 10 anys. Amb la imposició d'aquests criteris, l'Ajuntament de Cerdanyola busca dificultar que un treballador sindicat, que ha interposat nombrosos recursos contra actes de l'Ajuntament en matèria laboral, pugui establir la seva plaça, tenint amb això motius per a finalitzar la relació laboral amb un treballador que ha interposat diferents recursos i reclamacions judicials, vulnerant així la meua garantia d'indemnitat."

Com ha quedat exposat en els fonaments anteriors, les bases reguladores i la convocatòria del procés selectiu per la cobertura definitiva de les places de personal laboral incloses a l'oferta pública d'estabilització 2022, per mitjà del procediment extraordinari de concurs de mèrits, compleixen els requisits establerts en la llei. S'adeqüen als principis que han de regir les convocatòries, en base a la Constitució Espanyola, que en el seu article 103, exigeix a l'Administració Pública que l'acompliment de la seva activitat es realitzi amb garantia d'objectivitat i imparcialitat i amb sotmetiment al principi d'eficàcia. De la mateixa manera, la nostra Norma Suprema obliga al fet que l'accés a les funcions públiques s'efectuï en condicions d'igualtat i d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, segons s'estableix en els articles 23.2 i 103.3.

Tanmateix, el propi article 2.4 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, disposa que:

*"4. **La articulació de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad,** podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.*

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización."

Així mateix, la disposició addicional sisena de la mateixa llei disposa:

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

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

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

*Com s'ha indicat de manera exhaustiva anteriorment, els processos cal que estiguin basats en requisits que garanteixin els principis "**de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad**". I s'han complert tots els tràmits de negociació col·lectiva que disposa la disposició addicional novena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.*

Els requisits de la plaça ofertada, respon als requisits que contempla la legislació vigent i en cap cas és una plaça ad personam, ja que en aquest cas si que ens trobarien davant una desviació i arbitrietat de l'administració. Els processos d'estabilització extraordinaris el que faculden a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, com a la resta d'administracions públiques, es a convocar els concursos

de mèrits que donen la oportunitat a estabilitzar als treballadors, però seguint els principis constitucionals i no creant una discriminació nominativa i personalitzada en l'accés.

La llibertat sindical i el dret a estar sindicat, així com a les relacions o recursos de reposició que el [REDACTED] [REDACTED] hagi presentat en defensa dels seus drets davant de l' Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, no són cap motivació o argument per poder efectuar un procediment d'accés que no compleixi amb la legislació vigent i amb els principis constitucionals que marquen l' activitat administrativa.

Així mateix, la garantia d'indemnitat que al·lega el recurrent no és d'aplicació ni s'està vulnerant, la seva única reclamació en el 2022 és del mes de desembre contra l' acord del Ple que estableix la modificació de la Relació de Llocs de Treball i l'objectiu de l' Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, en tot moment, és complir amb la llei i regularitzar la situació, obrint els pertinents processos d'estabilització i donant les mateixes oportunitats que marquen els principis d' igualtat, mèrit i capacitat necessaris per accedir com empleat públic, i no suposa en cap cas una situació posterior a la seva reclamació que suposi la vulneració del dret de garantia d'indemnitat. Així mateix la persona treballadora, com ha dictat la jurisprudència, no pot emparar-se en aquesta garantia amb motiu de qualsevol queixa, reclamació o demanda, l'objectiu de la qual sigui protegir-se quan tingui coneixement que l'empresa pretén realitzar alguna actuació que pogués considerar que el perjudica.

És més, cal remarcar que com a tota convocatòria d' accés on es demana un requisit de llengua i en compliment dels principis enumerats de "libre concurrència, igualdad, mérito, capacidad y publicidad", la base 2 apartat d) de la convocatòria recorreguda, indica:

"2. Requisits de participació.

2.1 Per prendre part en aquesta convocatòria les persones aspirants han de complir els requisits següents:

(...)

*d) Estar en possessió del certificat de nivell de coneixement de català requerit en cada plaça/lloc de treball convocat a l'annex corresponent. **Les persones aspirants que no puguin acreditar documentalment la possessió del nivell de català exigít, hauran de realitzar la prova prevista a la base 9.1 (coneixements de llengua catalana).***

(...)"

I la base 9.1 disposa que:

" 9. Coneixement de la llengua

Aquest sistema selectiu és sens perjudici de la realització, si escau, de la prova d'acreditació dels requisits de participació de coneixements de llengua catalana i/o de llengua castellana per part d'aquelles persones aspirants que no n'estiguin exemptes. Aquesta prova té com a única finalitat l'acreditació del compliment d'aquests requisits de participació, d'acord amb el que estableix el Decret

161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya.

9.1 Català

Les persones aspirants hauran d'acreditar, en el moment de presentació de la sol·licitud per a prendre part en el procés selectiu, el coneixement de la llengua catalana que s'exigeix per a cada lloc de treball i que s'especifica en l'annex corresponent a cada plaça convocada.

En el cas de què no es pugui acreditar el nivell amb el títol o certificat corresponent, es realitzarà una prova de llengua catalana de caràcter obligatori i eliminatori, aquesta prova es valorarà com a "apte/a" o "no apte/a".

(...)"

Per tant, el senyor [REDACTED], com a garantia que s'està presentant a un concurs extraordinari de mèrits derivat de l'estabilització i que es compleixen els principis constitucionals i a la vegada no existeix cap tipus de discriminació, té l'oportunitat de presentar-se a la superació de la prova de nivell de català marcat com a requisit, en el cas de no estar exempt, i l'administració està posant les vies necessàries per garantir la igualtat, el mèrit i la capacitat, quedant en la decisió en l'àmbit privat de la persona aspirant si presentar-se o no.

Per tant, si no existís la possibilitat d'efectuar un examen de nivell per donar oportunitat al compliment del requisit de la llengua, o s'hagués adaptat una plaça general de manera ad personam a uns requisits que no segueixen la normativa marcada, si que es podria estar davant d'una discriminació i una vulneració dels principis constitucionals i de l'interès general.

III-Conclusions

1.- De conformitat amb tot l'exposat en els antecedents i consideracions jurídiques d'aquest informe, en relació amb el recurs de reposició interposat en data 26 de gener de 2023, pel senyor [REDACTED], contra la Resolució núm. 2022/6233 de la Regidora delegada de Recursos Humans, es proposa a l'Alcalde:

*Primer. **DESESTIMAR** el recurs de reposició interposat pel senyor [REDACTED], proveït de NIF [REDACTED]4810[REDACTED], de conformitat amb els fets i fonaments esmentats en la part expositiva d'aquesta resolució i que passen a formar part d'aquesta part dispositiva.*

*Segon. **NOTIFICAR** aquesta resolució al senyor [REDACTED]."*

En ús de les atribucions que em confereix la legislació vigent,

RESOLC

Primer. DESESTIMAR el recurs de reposició interposat pel senyor [REDACTED] proveït de NIF [REDACTED]4810[REDACTED], de conformitat amb els fets i fonaments esmentats en la part expositiva d'aquesta resolució i que passen a formar part d'aquesta part dispositiva.

Segon. **NOTIFICAR** aquesta resolució al [REDACTED].

Tercer. **INDICAR** que contra aquest acord es podrà interposar demanda davant del jutjat o sala competent de l'ordre social en el termini de dos mesos a comptar des de la seva notificació tal com preveu l'article 69 de la Llei 36/2011, 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

L'Alcalde

Carlos Cordon Núñez