

CONSULTES DE LES ADMINISTRACIONS LOCALS EN MATÈRIA DE PERSONAL RESOLTES PELS SERVEIS JURÍDICS DE L'ASSOCIACIÓ CATALANA DE MUNICIPIS

Albert Guilera i Planas
Àlex Tarroja i Piera
Júlia Bisquert i Lloveras
Víctor Almazán i Ortega
Serveis Jurídics
Associació Catalana de Municipis

Sumari: 1. Introducció; 2. Consulta 1. El règim jurídic de l'extinció de la relació laboral del personal indefinit no fix; 2.1. Naturalesa Jurídica de la relació i reconeixement; 2.2. Extinció per cobertura reglamentària i indemnització aplicable; 2.3. Conseqüències de la no participació en el procés selectiu; 2.4. Aspectes formals i temporals de l'extinció; 2.5. El debat obert: la qüestió de la indemnització superior; 3. Consulta 2. La segona activitat dels agents de policia local; 3.1. Objectiu i marc legal de la segona activitat; 3.2. La segona activitat: situació administrativa i provisió de llocs; 3.3. Règim retributiu en segona activitat; 3.4. Requisits per a la implementació de la segona activitat; 4. Consulta 3. Permisos de funcionaris públics: rehabilitació mèdica i deure Inexcusable; 4.1. Anàlisi normativa dels permisos; 4.2. La controvèrsia del deure inexcusable; 5. Consulta 4. La retroactivitat en les adequacions retributives de la relació de llocs de treball; 5.1. Limitacions pressupostàries i excepcions; 5.2. Legalitat de l'eficàcia retroactiva; 6. Consulta 5. Permisos de conciliació i jerarquia normativa: la discrepància entre l'Acord i l'Estatut bàsic de l'empleat públic; 6.1. Règim jurídic d'aplicació i obsolescència normativa; 6.2. Permís del progenitor diferent de la mare biològica (permís per naixement); 6.3. Permís de lactància; 7. Consulta sobre excedència voluntària i limitacions en la promoció interna; 7.1. El dret a l'excedència del personal interí; 7.2. Incompatibilitat de l'excedència amb la promoció interna; 7.3. Limitacions en la promoció interna; 7.4. Solució alternativa: concurs de provisió.

1. INTRODUCCIÓ

Aquest article presenta alguns exemples sintètics de consultes resoltes pels serveis jurídics de l'Associació Catalana de Municipis sobre les condicions dels empleats públics a les administracions locals. Es tracten qüestions controvertides com l'extinció contractual del personal laboral indefinit no fix, la segona activitat en els cossos policials, permisos retribuïts per deure inexcusable, la retroactivitat de les condicions de la RLT i controvèrsies plantejades en el marc de l'Acord comú de condicions dels empleats públics dels ens locals de menys de vint mil habitants.

2. CONSULTA 1. EL RÈGIM JURÍDIC DE L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL DEL PERSONAL INDEFINIT NO FIX

En la consulta es planteja quina indemnització s'hauria d'abonar a un empleat laboral indefinit no fix que ha vist extingida la seva relació laboral amb un ajuntament a conseqüència de la cobertura de la plaça que ocupava com a resultat d'un procés selectiu i altres aspectes relacionats amb aquesta situació.

2.1. NATURESA JURÍDICA DE LA RELACIÓ I RECONeixEMENT

El concepte de *personal laboral indefinit no fix* és de creació jurisprudencial si bé les lleis de pressupostos generals de l'Estat (LPGE) per a l'any 2017 (DA 34 LPGE 2017) i per a l'any 2018 (DA 43a) hi fan referència. La seva naturalesa és complexa, tot i tractar-se d'una relació per temps indefinit no atorga la condició de fix ja que, altrament, s'entraria en conflicte amb els principis constitucionals que regeixen l'accés a l'ocupació pública (mèrit i capacitat). D'altra banda, l'Administració local no pot declarar d'ofici que un empleat és indefinit no fix, cal que una sentència judicial en reconegui la condició.

2.2. EXTINCIÓ PER COBERTURA REGLAMENTÀRIA I INDEMNITZACIÓ APLICABLE

Quan l'Administració convoca la plaça ocupada per un empleat i aquesta és coberta reglamentàriament per un altre aspirant, es produeix un supòsit de *vàlida extinció del contracte de treball* d'acord amb l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRET). Segons el Tribunal Suprem (TS) en la seva Sentència del 28 de març de 2017 (STS del 28 de març de 2017), en aquests casos ens trobaríem davant d'un *acomiadament*.

Pel que fa a la indemnització, l'extinció contractual per aquesta via (art. 49 TRET) comporta el dret a percebre, en principi, *dotze dies per any de treball*. No obstant això, la STS del 28 de març de 2017 va «elevant» la indemnització a *vint dies per any treballat amb un topall de dotze mensualitats*. Aquesta quantia superior es justifica per l'ús abusiu de la contractació temporal que va originar la condició d'indefinit no fix.

Si la relació laboral de l'empleat fos considerada de caràcter temporal, i no indefinida, la corporació local podria extingir la relació abonant dotze dies per any.

2.3. CONSEQÜÈNCIES DE LA NO PARTICIPACIÓ EN EL PROCÉS SELECTIU

Es planteja si el fet que l'empleat indefinit no fix no s'hagi presentat a la convocatòria per a cobrir la seva pròpia plaça seria motiu per denegar-li la indemnització, però no hi ha pronunciaments judicials ni previsions legals que hagin exclòs el dret a percebre la indemnització per aquest motiu i, d'altra banda, la no participació de l'empleat en el procés selectiu no ha d'equiparar-se a un supòsit d'extinció voluntària.

Aquesta regla, però, es matisa en el context dels *processos excepcionals d'estabilització* de la Llei 20/2021. L'article 2.6 de la Llei 20/2021 estableix que *la no participació del candidat o candidata en el procés selectiu d'estabilització no dona dret a compensació econòmica en cap cas*. Aquesta compensació econòmica és equivalent a vint dies de retribucions fixes per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats, i es considera una percepció diferent de la indemnització prevista al text refós de l'Estatut dels treballadors. Si la plaça de l'empleat A s'hagués inclòs en el procés d'estabilització de la Llei 20/2021 i l'empleat no hagués participat en el procés selectiu, quedaria exclòs de la compensació prevista en aquella Llei, però això no comporta que no pogués reclamar la indemnització de dotze dies per any (TRET) o, si fos reconegut com a indefinit no fix, la indemnització de vint dies per any.

2.4. ASPECTES FORMALS I TEMPORALS DE L'EXTINCIÓ

L'extinció de les relacions laborals exigeix respectar escrupolosament els aspectes formals. L'existència de deficiències formals en la materialització de l'extinció podria comportar que la situació fos qualificada com a acomiadament improcedent en seu jurisdiccional.

La normativa laboral requereix un *preavis* mínim de quinze dies a l'altra part si el contracte és superior a un any (art. 49.1c TRET). Algunes sentències, com la STSJ d'Aragó de 30 de setembre de 2024 (rec. 733/2024), han validat que la mateixa convocatòria i tramitació pública dels processos selectius ja equival al preavis. En cas de dubte, s'aconsella donar el preavis formal de quinze dies.

Seguint un criteri validat per la jurisprudència i la doctrina, atesa la manca de regulació específica, la relació laboral s'extingirà en el moment en què *la plaça passi a ser ocupada efectivament* per la persona seleccionada. Tractant-se de personal laboral, l'ocupació efectiva es vincula a la *formalització per escrit del contracte* de treball amb el nou empleat, el qual comporta el naixement de la nova relació laboral i, per tant, l'extinció de l'anterior relació laboral.

2.5. EL DEBAT OBERT: LA QÜESTIÓ DE LA INDEMNITZACIÓ SUPERIOR

La figura de l'indefinit no fix, creada i desenvolupada per les sentències del TS, ha estat recentment qüestionada per les Sentències del TJUE (13 de juny o 22 de febrer de 2024). El TJUE considera que les indemnitzacions actuals (vint dies) no s'adeqüen a l'Acord Marc de Treball Temporal de la UE, ja que no constitueixen una censura prou contundent de les situacions d'abús de la temporalitat.

Ja hi ha pronunciaments de tribunals superiors de Justícia (TSJ) que, per motius diversos (especialment en relació a situacions de temporalitat superiors a tres anys), que reconeixen indemnitzacions superiors, concretament la de *trenta-tres dies per any amb un topall de vint-i-quatre mensualitats*, pròpia de l'acomiadament improcedent. Aquest és el cas de la STSJ d'Aragó de 30 de setembre de 2024 (rec. 733/2024) i la STSJ d'Andalusia - Sevilla de 14 de març de 2024 (rec. 775/2022).

3. CONSULTA 2. LA SEGONA ACTIVITAT DELS AGENTS DE POLICIA LOCAL

La consulta versa sobre la possibilitat que un ajuntament assigni una segona activitat a un agent de policia local que per problemes de salut ha vist disminuïda greument la seva visió.

3.1. OBJECTIU I MARC LEGAL DE LA SEGONA ACTIVITAT

La segona activitat es troba establerta com una alternativa per als agents dels cossos de seguretat que per la seva edat no reuneixen les aptituds psicofísiques adequades per seguir exercint el servei ordinari. A Catalunya, la segona activitat es regula en els articles 43 i 44 de la Llei 16/1991, del 10 de juliol, de les policies locals. El pas a aquesta situació es pot donar per dos motius:

- a) Dictamen mèdic: emès per un tribunal mèdic configurat d'acord amb l'article 44.
- b) Per raó de l'edat: en cap cas no pot ésser inferior a cinquanta-set anys.

3.2. LA SEGONA ACTIVITAT: SITUACIÓ ADMINISTRATIVA I PROVISIÓ DE LLOCS

La Llei catalana es refereix a la segona activitat com una «situació» sense aclarir si és una situació administrativa. La Llei orgànica 9/2015 de la Policia Nacional sí que la defineix com una situació administrativa diferent de la de servei actiu.

La regla general és que la segona activitat es desenvolupa dins el mateix cos, exercint altres funcions d'acord amb la categoria. Si això no és possible, poden prestar serveis complementaris adequats en altres llocs de treball de la mateixa corporació local.

El legislador català empra el concepte de *plaça* de forma poc acurada, ja que l'encàrrec de tasques adequades *no hauria de comportar un canvi de plaça, ni tan sols de lloc de treball*, sinó una simple reassignació de funcions. Un canvi de plaça implicaria selecció i trencaria el vincle jurídic existent. Si la reassignació de funcions dins el mateix lloc no és possible, aleshores caldria una reassignació a un nou lloc (no de plaça), el que suposaria la provisió d'un nou lloc derivada de la segona activitat.

La provisió pot contemplar la reassignació de tasques compatibles sense canvi de lloc, o el canvi de lloc si això no és possible, la qual cosa comportaria la provisió d'un lloc vacant si així es preveu al Reglament.

3.3. RÈGIM RETRIBUTIU EN LA SEGONA ACTIVITAT

El pas a la segona activitat *no pot representar una disminució de les retribucions bàsiques ni del grau personal* dels afectats (art. 43.3 Llei 16/1991). Així es garanteix el sou base, els triennis (retribucions bàsiques) i el complement de destí (CD) derivat del grau personal.

La Llei no es pronuncia sobre el complement específic (CE), ja que depèn de les particularitats de cada lloc de treball. Per evitar la disminució del muntant total de les retribucions que es percebien, la doctrina suggereix l'establiment d'un *complement personal transitori absorbible* (CPT) a compte de futurs increments. Per exemple, el Decret 246/2008 (Mossos d'Esquadra) opta per aquesta solució per a garantir el 100 % de les retribucions que percebia l'agent.

En el cas de la Policia Local, haurà de prevaldre el que s'estableixi en el reglament municipal, en el qual es pot optar per aplicar l'article 43 de forma estricta (garantint només retribucions bàsiques i grau personal) o intentar compensar l'eventual pèrdua retributiva mitjançant alguna de les fórmules esmentades.

3.4. REQUISITS PER A LA IMPLEMENTACIÓ DE LA SEGONA ACTIVITAT

El primer punt indispensable per a poder aplicar aquesta figura és comptar amb un *reglament municipal* que en reguli els requisits i n'estableixi el règim. L'article 43 de la Llei 16/1991 configura aquest desenvolupament reglamentari com un requisit imprescindible. Si la corporació local no disposa de reglament, no és possible passar l'agent a segona activitat.

L'oferiment o la creació de llocs de treball ad hoc per a l'agent, sense que un reglament de segona activitat que ho reguli, seria il·legal. L'alternativa legal per a l'agent amb problemes de visió és recórrer al sistema de Seguretat Social per obtenir la declaració d'incapacitat permanent.

4. CONSULTA 3. PERMISOS DE FUNCIONARIS PÚBLICS: REHABILITACIÓ MÈDICA I DEURE INEXCUSABLE

4.1. ANÀLISI NORMATIVA DELS PERMISOS

La consulta planteja si un funcionari públic que ha d'anar a rehabilitació mèdica per un accident *no laboral* en horari de feina, *ha de recuperar les hores* que hi ha destinat.

El règim dels permisos dels funcionaris es troba regulat als articles 48 i 49 del TREBEP.

- L'article 48 estableix els permisos de caràcter bàsic, els quals s'han d'aplicar en els termes regulats i no admeten alteracions establertes per legislació autonòmica ni mitjançant negociació col·lectiva.

- L'article 49 regula els permisos en matèria de conciliació, els quals poden ser objecte de desenvolupament, la qual cosa permet fer una interpretació integradora de la Llei 8/2006, del 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, com un desenvolupament de la norma bàsica.

Ni els articles 48 i 49 del TREBEP ni la Llei 8/2006 *no preveuen cap permís retribuït per visites mèdiques o per fer recuperació* d'una lesió o accident no laboral. Per tant, en principi, el funcionari no hi té dret. Si la petició es denega, o es concedeix sense retribució, l'interessat hauria de recuperar les hores, o podria impugnar judicialment la decisió.

4.2. LA CONTROVÈRSIA DEL DEURE INEXCUSABLE

La complexitat sorgeix quan alguns ajuntaments enquadren aquestes absències dins del permís recollit a l'article 48j del TREBEP: «Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral».

Existeixen dues posicions principals:

— *Posició restrictiva (majoritària)*: es considera el «deure inexcusable de caràcter públic o personal» com aquell incompliment que pot generar responsabilitat, no pot ser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. Sota aquesta interpretació, la visita i la rehabilitació mèdica no hi tenen cabuda.

— *Posició extensiva*: s'interpreta que anar al metge o a rehabilitació és un deure personal inexcusable en matèria de conciliació. No es coneixen sentències del TS que hagin avalat aquesta tesi per a funcionaris, a diferència d'allò que alguns tribunals de jurisdicció social han admès en relació a empleats laborals que s'hi han acollit en virtut d'allò establert en l'article 37 TRET.

La qüestió és controvertida i en l'actualitat no està resolta.

5. CONSULTA 4. LA RETROACTIVITAT EN LES ADEQUACIONS RETRIBUTIVES DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La consulta prové d'un ens local immers en l'elaboració d'una valoració i relació de llocs de treball (RLT). Els representants del personal han sol·licitat que la millora retributiva resultant de la nova RLT s'apliqui amb caràcter retroactiu, amb efectes des l'1 de gener del mateix any. La Secretaria i la Intervenció han formulat dubtes sobre la legalitat d'aquesta retroactivitat.

5.1. LIMITACIONS PRESSUPOSTÀRIES I EXCEPCIONS

La RLT és l'instrument tècnic per a l'ordenació del personal i un acte administratiu. Qualsevol increment retributiu es troba limitat pels topalls màxims fixats anualment per la Llei de pressupostos generals de l'Estat (LPGE). L'article 21.2 del TREBEP prohibeix expressament acordar increments retributius que globalment superin els límits anuals de la massa salarial. Qualsevol acord que superi aquests límits serà inaplicable.

La LPGE preveu una excepció (art. 19, LPGE 2023) per a adequacions retributives de caràcter *singular i excepcional* que siguin imprescindibles pel contingut dels llocs, la variació d'efectius o el grau de consecució d'objectius.

La jurisprudència exigeix una *interpretació i aplicació restrictives* d'aquesta excepció per evitar el frau de llei. S'ha de justificar la concurrència de la singularitat i excepcionalitat.

Una nova RLT o la revaloració dels llocs, per si sola, *no habilita* per a l'incompliment de la limitació pressupostària. Aquesta excepció no es pot estendre al conjunt de la plantilla ni a un col·lectiu molt nombrós.

5.2. LEGALITAT DE L'EFICÀCIA RETROACTIVA

La possibilitat d'atorgar eficàcia retroactiva als actes administratius es regeix per l'article 39.3 de la Llei de procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPACAP). La retroactivitat és possible *excepcionalment* quan es produeixin *efectes favorables* a l'interessat, sempre que els *supòsits de fet necessaris ja existissin* en la data a la qual es retrotregui l'eficàcia i aquesta no lesioni drets o interessos legítims d'altres persones.

Per tant, l'acord de millora retributiva (que produeix efectes favorables) es podria retrotreure, per exemple, a l'1 de gener de 2025, si així es preveu a l'acord.

Condició crucial: l'eficàcia retroactiva només s'aplicarà si els empleats, prèviament a l'aprovació de la nova RLT, ja haguessin estat ocupant llocs de treball amb les *mateixes funcions, atribucions i comeses* que determinen la millora retributiva segons la nova valoració. Si la RLT introdueix canvis en la descripció dels llocs de treball, la millora retributiva que en resulti no podrà aplicar-se retroactivament.

En tot cas, l'aplicació retroactiva de les millores retributives estaria limitada pels toalls fixats per la LPGE.

A continuació farem referència a dues consultes formulades en el marc de l'Acord comú de condicions de les entitats locals de Catalunya amb una població inferior als 20.000 habitants, que va ser subscrit l'any 2014, per l'ACM i la FMC, en representació dels ens locals catalans, i els sindicats més representatius, Comissions Obreres (CONC) i la Unió General de Treballadors (UGT), en representació dels empleats públics dels ens locals catalans. L'acord és d'aplicació als ens locals de menys de vint mil habitants i als consells comarcals que, prèvia negociació en el seu si, acordin adherir-s'hi, i s'aplica íntegrament als funcionaris de carrera i al personal laboral (fix, indefinit fix o temporal) tot establint un règim d'equiparació de les condicions de funcionaris i laborals en tot allò que legalment sigui admissible. Els principis generals de l'Acord estableixen que les condicions pactades constitueixen un tot orgànic unitari, i que en cas de dubte, ambigüitat o incertesa, han de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per als empleats públics.

6. CONSULTA 5. PERMISOS DE CONCILIACIÓ I JERARQUIA NORMATIVA: LA DISCREPÀNCIA ENTRE L'ACORD I L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC

Es planteja una consulta relativa al règim de permisos per naixement i lactància aplicable a un agent del cos de policia.

6.1. RÈGIM JURÍDIC D'APLICACIÓ I OBSOLESCÈNCIA NORMATIVA

Malgrat que el contingut de l'Acord comú s'actualitza periòdicament per acord entre les parts que el van subscriure, no sempre recull les últimes novetats normatives, però en aquests casos caldrà tenir present l'article 22.2 de l'Acord, segons el qual *qualsevol modificació legal en la configuració o regulació dels permisos serà directament aplicable* al personal inclòs en el seu àmbit, sense necessitat de modificació expressa del text de l'Acord.

6.2. PERMÍS DEL PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA (PERMÍS PER NAIXEMENT)

La comparació entre l'Acord comú i el Reial decret legislatiu 5/2015 (Estatut bàsic de l'empleat públic, EBEP) sobre el permís del progenitor diferent de la mare biològica va revelar una discrepància en la seva durada mínima:

- *Acord comú (art. 29)*: preveia una durada de *setze setmanes* de permís. Sis setmanes eren obligatòries, ininterrompudes i a temps complet, gaudides immediatament després del part. Les deu setmanes restants eren voluntàries, a gaudir de forma seguida o en períodes, a jornada completa o parcial, fins que el nadó fes dotze mesos, amb un preavís d'almenys quinze dies.

- *TREBEP (art. 49c, en la seva versió aplicable)*: estableix que l'empleat públic disposa de *19 setmanes* de permís total. Aquestes es divideixen en:

- *Sis setmanes* ininterrompudes i obligatòries, immediatament posteriors al naixement.
- *Onze setmanes* a distribuir a voluntat del progenitor en períodes setmanals, acumulats o interromputs, dins dels dotze mesos des del naixement del fill.
- *Dues setmanes addicionals* a gaudir fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

Conclusió: atès que l'Acord comú preveia només setze setmanes i l'EBEP estableix una durada superior (dinou setmanes), *s'ha d'aplicar la previsió de l'EBEP*, ja que es tracta de la norma bàsica, que preval sobre el contingut de l'Acord.

6.3. PERMÍS DE LACTÀNCIA

El permís de lactància d'un fill menor de dotze mesos és d'una hora diària d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions.

- *Compactació*: aquest permís es pot substituir per una reducció de la jornada o per un permís retribuït que acumuli les hores en jornades completes (aproximadament catorze dies naturals en cas de jornada completa). La compactació es pot gaudir únicament un cop finalitzat el període de permís per naixement.

- *Titularitat i incompatibilitat*: el permís de lactància constitueix un dret individual i és intransferible. L'Acord comú (art. 29.4) contenia un precepte obsolet basat en versions an-

teriors del TREBEP, en indicar que el permís només podia ser exercit si *ambdós progenitors treballaven*. Aquesta necessitat de situació laboral activa d'ambdós progenitors ja no figura en la versió vigent del TREBEP, per la qual cosa l'empleat públic (en aquest cas, un agent de policia) té dret a gaudir-lo amb indiferència de la situació laboral de l'altre progenitor.

7. CONSULTA SOBRE EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA I LIMITACIONS EN LA PROMOCIÓ INTERNA

Una altra consulta, en el marc de l'Acord comú, va plantejar la situació de l'empleat R. (amb contracte d'interinatge «410»), que va sol·licitar una excedència de 4 mesos. Aquest empleat cobria una vacant originada per l'empleat J., el qual, al seu torn, cobria la plaça de l'empleat T. (en situació d'incapacitat permanent revisable). L'Administració preveia que, a través d'una promoció interna, l'empleat J podria optar a la plaça de T.

7.1. EL DRET A L'EXCEDÈNCIA DEL PERSONAL INTERÍ

L'Acord comú s'aplica als funcionaris interins i al personal laboral temporal en allò que sigui compatible amb la seva relació. Això implica que el règim d'excedències del personal interí queda equiparat al dels funcionaris de carrera.

L'Acord comú (art. 39.1) reconeix el dret del personal laboral *amb almenys un any d'antiguitat, a l'excedència voluntària per interès particular* per un termini no menor de quatre mesos i no superior als cinc anys, de tal manera que l'Empleat R, si complia l'antiguitat mínima, tindria dret a l'excedència.

7.2. INCOMPATIBILITAT DE L'EXCEDÈNCIA AMB LA PROMOCIÓ INTERNA

L'article 58.3 de l'Acord comú estableix que per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en *situació de servei actiu o serveis especials*. En conseqüència, si l'empleat R es troba en situació d'excedència, *no podrà optar a la promoció interna*.

7.3. LIMITACIONS EN LA PROMOCIÓ INTERNA

Es va plantejar la possibilitat d'una promoció interna a través de la qual empleat J podria optar a la plaça deixada vacant per l'empleat J. L'Acord comú estableix un mínim del 33% de places reservades per a la promoció interna i la normativa de règim local (art. 134.1 TRRL) estableix un *màxim del 50% de les places* convocades per a funcionaris de carrera.

La jurisprudència (STS 19/11/1992) estableix que reservar la totalitat de les places vacants per a la promoció interna és *contrari als principis d'accés lliure a la funció pública*, i

constitueix una vulneració dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En el cas de la cobertura d'una *única plaça vacant*, aquesta haurà de dur-se a terme a través del *torn lliure*, ja que la reserva exclouria la resta de ciutadans. Per tant, la pretensió de fer promoció interna per a una única plaça no sembla admissible.

7.4. SOLUCIÓ ALTERNATIVA: CONCURS DE PROVISIÓ

Davant les limitacions legals de la promoció interna (que implica un canvi d'escala o grup professional), la corporació local podria considerar la possibilitat d'acudir al règim de *provisió de llocs de treball*.

- *Provisió vs. selecció*: la provisió implica canviar de lloc (element organitzatiu) sense canviar de plaça (títol de propietat). La provisió es fa per concurs de mèrits o lliure designació.
- *Personal laboral*: la provisió de llocs del personal laboral es realitza d'acord amb els convenis col·lectius o, en el seu defecte, pel sistema de provisió del personal funcionari de carrera.

En aquest sentit, el lloc de treball vacant es podria proveir mitjançant un concurs de provisió adreçat al personal de la mateixa corporació local.