

ANUNCIO ACTA DEL TRIBUNAL DEL PROCESO DE CONVOCATORIA DE UNA PLAZA DE PSICÓLOGO/A PERSONAL LABORAL FIJO SUJETA AL PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GUÍA DE ISORA. RECLAMACIONES.

Con fecha 3 de diciembre de 2024, se reunió en el Salón de Plenos de la casa Consistorial de Guía de Isora a las 13:15 horas, el Tribunal calificador del proceso selectivo convocado para la cobertura con personal laboral fijo de una plaza de Psicólogo/a, grupo A, subgrupo A1, sujeta al proceso extraordinario de estabilización, donde se redactó acta del siguiente tenor literal:

<<Se examinan las dos reclamaciones presentadas, formuladas por:

1.-YUDI SAN GONZÁLEZ RODRÍGUEZ.

2.- RAQUEL GUTIÉRREZ GARCÍA.

1.- **Reclamación formulada por YUDI SAN GONZÁLEZ RODRÍGUEZ.** Reclamación presentada con fecha 8.06.2024, donde se manifiesta como único objeto de la misma: *“la revisión de mi puntuación”*.

Examina la valoración de la reclamante, resulta:

- **Con relación a la experiencia profesional, valorada en 0 puntos, se mantiene dicha puntuación**, toda vez que la experiencia que acredita, lo hace como autónoma o representante de persona jurídica.
- **Con relación a la puntuación en formación, donde se le asignó 1,26 puntos**, debe considerarse, no obstante, que, a la vista de los siguientes cursos de formación, ésta obtendría una puntuación de 4 puntos (máxima puntuación según lo recogido en las Bases que rigen la convocatoria):
-
- 1. Master en Mediación Civil y Mercantil. Experto en Intervención Familiar, impartido por el Colegio de Psicología de Las Palmas y por el Centro de Familias de Tenerife, con una duración de 365 horas, y cuyo contenido del programa guarda relación con las funciones propias de la plaza.



CONTENIDO DE LA FORMACIÓN TEÓRICA IMPARTIDA:

BLOQUE I: EL CONFLICTO. LA VIOLENCIA.

MÓDULO 1.- EL CONFLICTO. RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS.

1. El Conflicto. Naturaleza y conceptos básicos.

- 1.1.- Conceptos básicos.
- 1.2.- Orígenes, fuentes, tipos.
- 1.3.- Creencias y posturas
- 1.4.- Clasificación de los conflictos.
- 1.5.- Programas educativos de respuesta no violenta a los conflictos
- 1.6.- Educación en valores
- 1.7.- Educación para la paz
- 1.8.- Dónde, cómo y cuándo se dan los conflictos.

2. Resolución alternativa de conflictos.

- 2.1.- El movimiento de "Alternative Dispute Resolution".
- 2.2.- Principales campos de aplicación en la actualidad. Tendencias.
- 2.3.- El conflicto y los nuevos desarrollos epistemológicos: el pensamiento no lineal y el paradigma de la complejidad.
- 2.4.- La comunidad como sujeto de procesos mediadores. Problemáticas grupales y participación.

3. Negociación orientada a mediación. La agencia del cambio.

- 3.1.- La negociación como proceso de comunicación. Negociación y mediación.
- 3.2.- La negociación como proceso: perspectiva del mediador.
- 3.3.- Perfil de una conducta negociadora eficaz.
- 3.4.- La agencia del cambio:
 - El agente interno del cambio.
 - Las resistencias como proceso natural del cambio.
 - Como manejar el cambio.
 - El papel del mediador/a en la gestión del cambio.

MÓDULO 2.- LA VIOLENCIA: IMPLICACIONES, CAUSAS Y CONSECUENCIAS.

1. La violencia.

- 1.1.- Definición.
- 1.2.- Introducción. Tipos de violencia.
- 1.3.- La violencia entre personas.
- 1.4.- La violencia entre grupos.
- 1.5.- La violencia entre naciones.
- 1.6.- Origen de la violencia.
- 1.7.- Explicación de la violencia.
- 1.8.- La violencia en la política, en la sociedad, en las instituciones, en los medios de comunicación.

2. Manifestaciones de violencia.

- 2.1.- La violencia contra los iguales.
- 2.2.- La violencia contra los más débiles.
- 2.3.- La violencia como ejercicio del poder.
- 2.4.- La violencia como consecuencia del dominio.
- 2.5.- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Violencia Doméstica. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

BLOQUE II: LA COMUNICACIÓN. LA ENTREVISTA

MODULO 3.- LA COMUNICACIÓN HUMANA. LA ENTREVISTA.

1. La comunicación humana.

- 1.1.- Aspectos teóricos fundamentales de la comunicación humana.
 - Axiomas de Watzlawick en la comunicación.
- 1.2.- Alteraciones comunes de la comunicación.
- 1.3.- Tipos de comunicación según Virginia Satir.
- 1.4.- La familia como sistema de comunicación: el vínculo de apego y el juego de lealtades
- 1.5.- Entrenamiento en habilidades de comunicación. La comunicación asertiva.



VI MÁSTER MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL. EXPERTO EN MEDIACIÓN FAMILIAR



Centro de la Familia



2. La entrevista. Técnicas de comunicación.

- 2.1.- La entrevista en Mediación.
- 2.2.- Técnicas de comunicación.
- 2.3.- La entrevista como intervención. Tipos de preguntas: Circulares. Lineales. Reflexivas. Estratégicas.
- 2.4.- El manejo del silencio como estrategia de intervención.
- 2.5.- Aprender a manejar las emociones.

MODULO 4.- INTRODUCCIÓN A LA MEDIACIÓN.

- 1.- El Concepto de Mediación.
- 2.- El origen y desarrollo de la Mediación en el contexto internacional y nacional.
- 3.- Los fundamentos de la Mediación.
- 4.- Orientaciones e ideología frente a los conflictos y a la Mediación.
- 5.- Los diferentes enfoques de la Mediación.
- 6.- Los diferentes modelos en el proceso de mediación.
- 7.- Los pros y los contras de cada una de las Corrientes y Teorías.
- 8.- Aplicabilidad de cada una ellas.
- 9.- Estado actual de la cuestión y las tendencias que se dan con mayor éxito y eficacia en España.
- 10.- La Mediación y la paz. La Mediación como transformación de la cultura relacional.
- 11.- La Mediación y las teorías sistémicas.

BLOQUE III: MEDIACION

MODULO 5.- LA MEDIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

- 1.- Mediación, Conciliación, Arbitraje.
- 2.- La Mediación Familiar como sistema de resolución de conflictos. Aspectos intra y extra judiciales.
- 3.- La Mediación Familiar en el Derecho Español y en el Derecho Comparado. Leyes autonómicas de Mediación Familiar.
- 4.- Las Directivas Europeas en materia de Mediación.
- 5.- La Ley Canaria de Mediación Familiar. Estudio y análisis.
- 6.- Ley estatal de Mediación, Ley 5/2012, de 6 de julio de Mediación en asuntos civiles y mercantiles.
- 7.- El contrato de Mediación.

MODULO 6.- LA MEDIACIÓN ESCOLAR Y LA MEDIACIÓN PENAL. OTRAS MEDIACIONES.

1. La Mediación Escolar.

- 1.1.- Definición.
- 1.2.- Situación y origen de los conflictos en la escuela.
- 1.3.- La educación en valores en la escuela.
- 1.4.- La mediación escolar y sus características.
- 1.5.- Aplicación y resultados. Ventajas e inconvenientes.
- 1.6.- La función de los mediadores escolares.
- 1.7.- Implicaciones de la mediación escolar.
- 1.8.- La contextualización de la mediación escolar.

2. La Mediación Penal.

- 2.1.- La Mediación Penal.
- 2.2.- Actualidad de las actuaciones en este campo.
- 2.3.- La situación penal de los menores en España.
- 2.4.- La práctica de la Mediación Penal y sus resultados.

BLOQUE IV: MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL. INTRODUCCIÓN.

MÓDULO 7.- MEDIACION CIVL Y MERCANTIL. INTRODUCCIÓN.

- 1.- Contexto de las relaciones civiles. Ámbitos de intervención en Mediación.
 - Conflictos Civiles.
 - Concepto y estructura básica del proceso de Mediación en conflictos civiles.
 - Desarrollo del proceso de Mediación de las relaciones civiles.
- 2.- Contexto de las relaciones mercantiles. Ámbitos de intervención en Mediación.
 - Conflictos mercantiles. Estructura empresarial y su relación con los conflictos.
 - Concepto y estructura básica del proceso de Mediación en conflictos mercantiles.
 - Desarrollo del proceso de Mediación de las relaciones mercantiles.
- 3.- Derecho civil, mercantil y procesal básico para Mediadores.
- 4.- Exclusiones.
- 5.- El Mediador en el proceso de Mediación civil y/o mercantil.
- 6.- Los asesores en el proceso de Mediación civil y/o mercantil.

VI MÁSTER MEDIACIÓN CIVIL Y MERCANTIL. EXPERTO EN MEDIACIÓN FAMILIAR



Centro de la Familia



MODULO 8.- PROCEDIMIENTO. METODOLOGÍA.

- 1.- Características y procedimiento de Mediación civil y/o mercantil.
- 2.- Los límites de la Mediación civil-mercantil.
- 3.- Espacios de Mediación.
- 4.- La negociación y sus técnicas en la mediación civil-mercantil.
- 5.- Técnicas de Mediación en la Mediación civil-mercantil.

MODULO 9.- TALLER DE TRABAJO PERSONAL. EL MEDIADOR Y EL MEDIADOR FAMILIAR.

ANEXO.- LOS IMPULSORES

- 1.- La identidad del Mediador.
- 2.- La Ética del Mediador.
- 3.- Su capacidad de gestión de sus resonancias.
- 4.- Factores de riesgo en la labor del mediador.
- 5.- La transformación de la realidad desde la Mediación.
- 6.- Mediación y mediadores.

BLOQUE V: LA MEDIACIÓN FAMILIAR. MODELOS Y TÉCNICAS.

Si bien alcanza la puntuación máxima, en formación, con este curso, se han tenido en cuenta los siguientes:



- Experto universitario en intervenciones sistémicas breves, con 30 créditos: Si cada crédito equivale a 25 horas; tendría una puntuación de 25,50
- Prevención e Intervención en violencia de género: 20 horas, tendría una puntuación de 0,68.
- Proyecto jóvenes por la igualdad: 27 horas, tendría una puntuación de 0,92
- **Total puntuación en formación: 39,51**
- $365 \times 0,034 = 12,41$
- $750 \times 0,034 = 25,50$
- $20 \times 0,034 = 0,68$
- $27 \times 0,034 = 0,92$
-

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I	PUNTUACIÓN FORMACIÓN	RESULTADO (Puntuación máxima según las Bases)
GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, YUDI SAN	***1472**	39,51	4

Si atendemos a la letra a), del apartado Formación, de la Base Sexta, que rigen la convocatoria, y lo que establece la Base Undécima, cuando dice: *“UNDÉCIMA. Lista de Reserva. Constitución. Funcionamiento. Concluido el proceso selectivo y derivado del mismo, el tribunal calificador procederá a confeccionar una lista de reserva para las necesidades temporales de personal, integrada por aquellos/as aspirantes que no hayan obtenido plaza y hayan obtenido la puntuación mínima de 3 puntos en el procedimiento sumando todos los méritos evaluables.*

Se estima que procede la revisión de la reclamante, debiendo esta incluirse en tercer lugar, en la Lista de Reserva resultante

2. Reclamación formulada por RAQUEL GUTIÉRREZ GARCÍA. Presentada con fecha 5.06.2024. Insta, en esencia, la reclamante, el reconocimiento de mayor puntuación en experiencia laboral, frente a la inicialmente asignada de 4,40 puntos. Fundamenta su petición que la dicente ha prestado servicios en el Ayuntamiento de Guía de Isora, desde el año 2000. Además, considera que está en la situación de excedencia forzosa, y por tanto debe computarse el período hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud de participación (28 de abril de 2023).

Examinado el expediente y la documentación obrante facilitada por el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, podemos constatar:

- Consta resolución de la Alcaldía número 928/2007, por la que se le declara, con fecha 20 de junio de 2007, en la situación de excedencia forzosa, *“por ejercicio de cargo público representativo..”*. (durante la legislatura 2007-2011): 1.450 días.



- Consta resolución de la Alcaldía número 957 **BIS**/2011, por la que se le declara, con fecha 14 de junio de 2011, en la situación de excedencia forzosa, “*por ejercicio de cargo público representativo, con efectos desde el día 10 de junio de 2011*”: 1.454 días.
- Consta que con anterioridad a la resolución 928/2007, la reclamante mantuvo una relación laboral con el Ayuntamiento de Guía de Isora, que hace un total de 2.680 días.

Vista la complejidad de la situación planteada, por este Tribunal se ha solicitado informe a la Asesora Jurídica de Recursos Humanos, Doña María de Las Nieves Rodríguez Torres, la cual ha emitido informe con fecha 18 de noviembre de 2024, e Informe Aclaración del anterior emitido con fecha 26 de noviembre de 2024, del siguiente tenor literal:

“INFORME

Vista la solicitud de colaboración, del tribunal del proceso de estabilización de empleo temporal de 1 plaza de psicólogo/a grupo A subgrupo A1, sobre la reclamación a las calificaciones finales de Doña Raquel Gutiérrez García, la técnico que suscribe emite el siguiente informe con base en los siguientes,

ANTECEDENTES.-

Primero.- Con fecha 3 de junio de 2024, fueron publicadas por el Tribunal Calificador del referido proceso, las calificaciones finales, así como la propuesta de nombramiento como personal laboral fijo de Doña Candelaria Díaz Martín por haber superado el proceso selectivo, y la lista de reserva por orden de puntuación de los aspirantes que no han superado la lista el proceso selectivo.

Segundo.- Con fecha 5 de junio de 2024 y RE 4242, se presenta por Doña Raquel Gutiérrez García, reclamación en cuyo último punto recoge”..... Por las razones expuestas, ruego al Tribunal Calificador que tenga por presentada esta reclamación y atienda la misma, otorgando a la Sra. Gutiérrez García la puntuación que le corresponde en el mérito de experiencia profesional, teniendo en cuenta que presta servicios efectivos con las funciones propias de la plaza de psicólogo/a en el Ayuntamiento de Guía de Isora desde el 14 de febrero del año 2000 . Por tanto, al establecer las bases específicas una puntuación de 0,0500 puntos por mes completo de trabajo efectivo en el Ayuntamiento de Guía de Isora, y acreditando Dña. Raquel Gutiérrez García más de 23 años de servicios efectivos prestados como Psicóloga en el citado Ayuntamiento (en concreto 23 años y 2 meses completos), debe obtener por este mérito de experiencia profesional una valoración de, al menos, 13,9 puntos, en lugar de los 4,4 puntos otorgados conforme al Anuncio del Tribunal Calificador publicado el 3 de junio de 2024.”.

Tercero.-: Con fecha 14 de febrero del 2000 Doña Raquel Gutiérrez García, inicia su relación laboral con el Ayuntamiento de Guía Isora mediante un contrato temporal para obra o servicio determinado vinculado al proyecto subvencionado en el área de servicios sociales.

Cuarto.- Con fecha 31 de diciembre de 2000 causa baja de la relación laboral mencionada en el punto anterior, produciéndose nueva alta el 1 de enero de 2001, causando baja el 31 de diciembre de 2001, y alta nuevamente el 1 de enero de 2002, así sucesivamente hasta el 16 de junio de 2007 que causó baja.

Quinto.- Mediante Decreto de Alcaldía número 928/2007, se le declara, con fecha 20 de junio de 2007, en la situación de excedencia forzosa, a Doña Raquel Gutiérrez García, a solicitud de la



interesada de fecha 18 de junio 2007, causando baja en el Ayuntamiento como personal laboral temporal.

Sexto.- Con fecha 22 de junio de 2007 Doña Raquel Gutiérrez García fue dada de alta en el Ayuntamiento como Concejala de Juventud, Infancia y colectivos de atención especial.

Séptimo.- Con fecha 10 de junio de 2011 Doña Raquel Gutiérrez García causo baja como Concejala en el Ayuntamiento de Guía de Isora.

Octavo- Con fecha 14 de junio se resuelve 957 BIS/11 se resuelve la excedencia forzosa a Doña Raquel Gutiérrez García, con efectos 10 de junio de 2011, a solicitud de la interesada.

Noveno.- Con fecha 20 de junio de 2011 se produce alta en el Ayuntamiento de Guía de Isora de Doña Raquel Gutiérrez García, como Concejala de Desarrollo Socio Económico, Sector Primario, y Patrimonio Histórico.

Décimo.- Con fecha 13 de junio de 2015 se produce la baja en el Ayuntamiento de Guía de Isora como Concejala .

Undécimo.- No consta solicitud de declaración de excedencia, ni de incorporación de Doña Raquel Gutiérrez García.

Duodécimo- Con fecha 16 de junio de 2015 se produce el alta como Concejala del Ayuntamiento de Guía de Isora de Empleo Desarrollo Local, Sector Primario.

Décimo tercero .- Con fecha 14 de junio de 2019 causó baja como Concejala del Ayuntamiento de Guía de Isora. No consta Resolución de declaración de excedencia, ni solicitud de declaración de excedencia, ni de incorporación de Doña Raquel Gutiérrez García.

Décimo cuarto.- Con fecha 20 de junio de 2019 se produce alta en el Ayuntamiento de Guía de Isora como Concejala de Desarrollo Socio-Económico, Sector Primario y Patrimonio Histórico.

Décimo quinto.- Consta que hasta el presupuesto del 2019 todo el personal derivado de servicios sociales, en el que existían dos puestos de psicólogo/a, uno vacante, y otro ocupado por Doña Candelaria Rosa Díaz Martín, desde julio de 2007, estaba excluido tanto de la plantilla orgánica como de la presupuestaria.

Décimo sexto.- Con fecha 16 de junio de 2023 se produce la baja de Doña Raquel Gutiérrez García como Concejala del Ayuntamiento de Guía de Isora. No consta Resolución de declaración de excedencia, ni solicitud de declaración de excedencia, ni de incorporación de Doña Raquel Gutiérrez García.

Décimo séptimo.- Fue solicitada por la interesada al servicio público de empleo estatal prestación de desempleo, y percibida desde el 17 de junio de 2023.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

I.- La situación de excedencia forzosa de acuerdo con el artículo 46.1 del TRLET da derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de desempeño del cargo público por lo que dicha situación de excedencia termina con la finalización del mandato.



II.- En cuanto al momento en que se considera que el concejal ha cesado en su cargo, el artículo 194.1 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG), establece que el mandato de los miembros de las corporaciones municipales es de cuatro años, contados a partir de la fecha de su elección, en los términos previstos en el artículo 42, apartado 3, de esta Ley que prevé que los mandatos finalizan el día anterior al de la celebración de las siguientes elecciones.

Sin embargo, los concejales electos no tomarán posesión de sus cargos hasta el vigésimo día siguiente a las elecciones, tal como señala el artículo 195.1 de la LOREG, salvo que se hubiese presentado recurso contencioso-electoral contra la proclamación de los Concejales electos, en cuyo supuesto se constituyen el cuadragésimo día posterior a las elecciones.

Por ello, hasta el día de la sesión constitutiva, como dispone el artículo 194.2 de la LOREG, los miembros de las Corporaciones cesantes continuarán sus funciones solamente para la administración ordinaria hasta la toma de posesión de sus sucesores, si bien en ningún caso podrán adoptar acuerdos para los que legalmente se requiera una mayoría cualificada, es decir, aquellos señalados en el artículo 47.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

Por lo que entendemos que independientemente de que el trabajador haya resultado nuevamente elegido la situación de excedencia forzosa en la que se encontraba finalizó el día anterior la sesión constituyente, debiendo aceptar expresamente el trabajador el cargo en régimen de dedicación exclusiva, solicitando nuevamente otro periodo de excedencia por el nuevo mandato, por tanto pese a que se mantenga una situación de reserva de puesto respecto al mismo trabajador, la causa de sustitución no es la misma al referirse a mandatos distintos, independientemente del régimen de dedicación exclusiva o parcial, por ello se deberá entender resuelto el contrato al cesar la causa objeto de la sustitución que no es otra que la finalización del mandato. 2011-2015.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social) núm. 1156/2001 de 22 de junio, declara en su Fundamento Jurídico 2º:

«Sin embargo, la Sala no comparte dicha tesis, puesto que la demandante manifestó su decisión de aceptar el puesto de trabajo el 5 de julio de 1999, firmó el contrato de trabajo el 10 de agosto de 1999, para iniciar su relación laboral el 30 de septiembre de 1999, fecha en la que ya era Viceconsejera desde unos veinte días antes, y, sin embargo, solicitó el 1 de octubre de 1999 la excedencia por su condición de Diputada de la Asamblea, con lo cual el derecho al reintegro sólo nacerá cuando se produzca el cese en este último cargo público, solución que, además es la más adecuada a las propias cláusulas adicionales del contrato de trabajo firmado con la empresa demandada que, expresamente, establecen «la exclusividad e incompatibilidad con cualquier otro trabajo»; y, además, el hecho de que el cargo público imposibilite la asistencia al trabajo, prevención contenida en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, es una circunstancia que debe ser tomada en cuenta en el momento de concesión de la excedencia forzosa, nunca al valorar la posible finalización de la misma».

III.- Un sector doctrinal y de la jurisprudencia mantienen que la aplicación del régimen jurídico de la excedencia forzosa, presenta dificultades directamente relacionadas con la forma de reintegro, porque el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría no puede concederse al trabajador con contrato temporal, porque la relación que este mantiene está vinculada exclusivamente con el puesto de trabajo que ocupa, que no puede mantenerse indefinidamente en su ausencia y que, en el caso de contrato de obra y servicio, vinculado a un proyecto subvencionado, como es el caso que nos ocupa tiene un carácter limitado en el tiempo. Existen algunos fallos judiciales que sí admiten tal posibilidad, aunque siempre referidos a los trabajadores indefinidos no fijos, en base a la corriente que mantiene la equiparación de derechos de estos trabajadores indefinidos con los de los



fijos y sobre la irrelevancia, a estos efectos, de la naturaleza temporal o indefinida de la relación, al entender referido el derecho a la excedencia a todo trabajador, con independencia de la naturaleza de su contrato. Pero en el caso de contratos temporales, la posibilidad de reingreso al primitivo puesto de trabajo por parte del trabajador va a depender exclusivamente de la naturaleza o clase de su contrato preexistente. De esta manera, si se tratase de un contrato temporal de duración determinada y ese momento hubiera llegado a su fin, el reingreso no sería ya materialmente posible. Sin embargo, si el puesto de trabajo tuviera carácter temporal pero todavía no hubiera finalizado, el reingreso sí sería posible.

*Esa conclusión llega la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Asturias, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2002:***

«Lo que en este procedimiento se solicita es un derecho que se reconoce formalmente en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores a los que acceden a un cargo público, es decir se solicita el reconocimiento al derecho de suspensión del contrato laboral sin que se distinga entre temporal o fijo.

Tratándose de un contrato temporal sometido a causa o condición resolutoria, si la causa o condición se cumple durante la vigencia de suspensión del contrato por excedencia forzosa la relación ya no estará viva y el derecho a la reincorporación sería imposible, pero mientras la relación laboral lo esté porque la causa o condición no se cumpla la suspensión por excedencia dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Conectado con lo anterior el hecho de que la actora pase a la situación de excedencia forzosa únicamente provoca la suspensión de su contrato con la Administración, el cual no variará su naturaleza temporal, de suerte que no generará más derechos de los que de su naturaleza y condiciones se deriven y finalizará por las mismas causas tanto si la trabajadora se halla en Plena prestación de servicios, como si está en excedencia».

*Según el criterio jurisprudencial señalado, **el trabajador con contrato temporal tendría derecho a la excedencia forzosa por pasar a ser concejal del Ayuntamiento, con reserva de puesto y derecho al reingreso, mientras subsista el mismo**, es decir que, tratándose de un contrato temporal sometido a causa o condición resolutoria, **si la causa o condición se cumple durante la vigencia de suspensión del contrato por excedencia forzosa la relación ya no estará viva y el derecho a la reincorporación sería imposible, quedando por tanto rescindida su relación laboral con la entidad***

IV.- El Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guía de Isora vigente en el año 2010, hace al respecto, la siguiente previsión:



e. Excedencias forzosas.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias Forzosas:

1.- Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos o cargos de confianza, ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencias forzosas, con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2.- Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano insular de carácter ejecutivo del sindicato a que pertenezca el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

3.- La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores/as afectados por los puntos 1 y 2 de este artículo se efectuará en el plazo máximo de tres días, a partir de la pérdida de la condición que originó la excedencia forzosa, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días hábiles.

V.- Las bases específicas y genéricas del proceso selectivo en su apartado sexto indican lo siguiente:

“ La valoración de los servicios efectivos que no se hayan prestado en el Ayuntamiento de Guía de Isora, se realizará atendiendo a la naturaleza concreta de las funciones desempeñadas al objeto de establecer una correspondencia y equiparación entre dichas funciones y las de las plazas objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Guía de Isora.

Se considerarán servicios efectivos los meses efectivamente trabajados y los períodos de excedencia forzosa, excedencia voluntaria por cuidado de hijos o de un familiar a su cargo, incapacidad laboral, permiso de maternidad y paternidad, situación de riesgo durante el embarazo, la adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

Para la determinación de los meses de servicios efectivos se atenderá en todo caso a lo que figure en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

En los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial, se valorará exclusivamente la parte de la jornada efectivamente desarrollada, teniendo en cuenta para ello el porcentaje de la jornada fijado en el contrato de trabajo o, en su defecto, en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.”

CONCLUSIÓN

De los antecedentes y fundamentos expuestos se deduce que el tiempo que la reclamante pretende hacer valer como mérito no puede ser objeto de valoración en su totalidad, puesto que desde la misma se coloca en la situación de excedencia voluntaria desde el 2011 hasta el 2015, y aún sobreentendiendo, dado que no hubo comunicación en contrario en su momento, que existiera el puesto de trabajo que tenía carácter temporal. Por tanto, tras la finalización del mandato del 2015, finalizó su excedencia, y no hubo petición por parte de la interesada, de situarse en excedencia forzosa, ni al finalizar esa legislatura, ni en las posteriores, en las que además hubo cambios de Concejalías, como si ocurrió en las dos legislaturas anteriores, en las que si se solicitó y reconoció, finalizando tal situación el 13 de junio de 2015. Por otro lado, el tiempo a computar en este período, se realiza, entendiéndose la existencia del puesto de trabajo, que tenía carácter temporal, ya que, de no constar el puesto de trabajo, el derecho de excedencia forzosa se hubiere extinguido con el puesto, y así la experiencia computar durante la legislatura de 2015, visto que de los datos obrantes en este departamento, la única plaza de



psicóloga consta en la plantilla y que es objeto de estabilización nunca estuvo ocupada por la interesada.

Atendiendo a lo que disponen las bases, han de computarse los meses completos de trabajo efectivo, no aplicando proporcionalidades, y se atenderá en todo caso, a lo que figure en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social. En caso de empate, resuelve, que se hará conforme a la mayor puntuación obtenida en el apartado servicios prestados en el Ayuntamiento de Guía de Isora, y en ese apartado se dispone que se valorarán los servicios por mes completo **de trabajo efectivo**, si bien más abajo recoge un reconocimiento a la valoración del tiempo en excedencia forzosa, separa al identificar los servicios efectivos, como meses efectivamente trabajados, y los períodos de excedencia forzosa, considerándolo en ambos casos servicios efectivos, sin embargo, debía de priorizarse, dado el sentido de la estabilización y del mérito como experiencia obtenida en un puesto, el desempeño efectivo, las otras situaciones, son equiparaciones, a la verdadera ocupación efectiva del puesto, y de la concreta plaza objeto de estabilización, cuya finalidad se pierde al valorarse ambas situaciones por igual, máxime en la excedencia forzosa, cuya protección no alcanza tampoco la social, como pudiera ser la maternidad, paternidad, incapacidad temporal en los que los periodos nunca pueden superar un límite temporal, y que en ningún caso alcanza como en este caso los 8 años que se estaría proponiendo reconocer sin ocupación efectiva, y mucho menos los 16 años sin ocupación efectiva del puesto que pretende hacer valer la interesada”

“INFORME

INFORME ACLARACIONES A LAS CONCLUSIONES

ANTECEDENTES.-

PRIMERO.- Visto el informe emitido por la técnico que suscribe el 18 de noviembre de 2024 a solicitud del tribunal calificador.

SEGUNDO.- Visto que en las conclusiones del citado informe se alude a la situación de excedencia voluntaria.

TERCERO.- Vista la necesidad de aclaración a las conclusiones del citado informe.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

I.- La situación de excedencia forzosa de acuerdo con el artículo 46.1 del TRLET da derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de desempeño del cargo público por lo que dicha situación de excedencia termina con la finalización del mandato.

II.- En cuanto al momento en que se considera que el concejal ha cesado en su cargo, el artículo 194.1 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG), establece que el mandato de los miembros de las corporaciones municipales es de cuatro años, contados a partir de la fecha de su elección, en los términos previstos en el artículo 42, apartado 3, de esta Ley que prevé que los mandatos finalizan el día anterior al de la celebración de las siguientes elecciones.

Sin embargo, los concejales electos no tomarán posesión de sus cargos hasta el vigésimo día siguiente a las elecciones, tal como señala el artículo 195.1 de la LOREG, salvo que se hubiese presentado recurso



contencioso-electoral contra la proclamación de los Concejales electos, en cuyo supuesto se constituyen el cuadragésimo día posterior a las elecciones.

Por ello, hasta el día de la sesión constitutiva, como dispone el artículo 194.2 de la LOREG, los miembros de las Corporaciones cesantes continuarán sus funciones solamente para la administración ordinaria hasta la toma de posesión de sus sucesores, si bien en ningún caso podrán adoptar acuerdos para los que legalmente se requiera una mayoría cualificada, es decir, aquellos señalados en el artículo 47.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

Por lo que entendemos que independientemente de que el trabajador haya resultado nuevamente elegido la situación de excedencia forzosa en la que se encontraba finalizó el día anterior la sesión constituyente, debiendo aceptar expresamente el trabajador el cargo en régimen de dedicación exclusiva, solicitando nuevamente otro periodo de excedencia por el nuevo mandato, por tanto pese a que se mantenga una situación de reserva de puesto respecto al mismo trabajador, la causa de sustitución no es la misma al referirse a mandatos distintos, independientemente del régimen de dedicación exclusiva o parcial, por ello se deberá entender resuelto el contrato al cesar la causa objeto de la sustitución que no es otra que la finalización del mandato. 2011-2015.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social) núm. 1156/2001 de 22 de junio, declara en su Fundamento Jurídico 2º:

«Sin embargo, la Sala no comparte dicha tesis, puesto que la demandante manifestó su decisión de aceptar el puesto de trabajo el 5 de julio de 1999, firmó el contrato de trabajo el 10 de agosto de 1999, para iniciar su relación laboral el 30 de septiembre de 1999, fecha en la que ya era Viceconsejera desde unos veinte días antes, y, sin embargo, solicitó el 1 de octubre de 1999 la excedencia por su condición de Diputada de la Asamblea, con lo cual el derecho al reingreso sólo nacerá cuando se produzca el cese en este último cargo público, solución que, además es la más adecuada a las propias cláusulas adicionales del contrato de trabajo firmado con la empresa demandada que, expresamente, establecen «la exclusividad e incompatibilidad con cualquier otro trabajo»; y, además, el hecho de que el cargo público imposibilite la asistencia al trabajo, prevención contenida en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, es una circunstancia que debe ser tomada en cuenta en el momento de concesión de la excedencia forzosa, nunca al valorar la posible finalización de la misma».

III.- Un sector doctrinal y de la jurisprudencia mantienen que la aplicación del régimen jurídico de la excedencia forzosa, presenta dificultades directamente relacionadas con la forma de reingreso, porque el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría no puede concederse al trabajador con contrato temporal, porque la relación que este mantiene está vinculada exclusivamente con el puesto de trabajo que ocupa, que no puede mantenerse indefinidamente en su ausencia y que, en el caso de contrato de obra y servicio, vinculado a un proyecto subvencionado, como es el caso que nos ocupa tiene un carácter limitado en el tiempo. Existen algunos fallos judiciales que sí admiten tal posibilidad, aunque siempre referidos a los trabajadores indefinidos no fijos, en base a la corriente que mantiene la equiparación de derechos de estos trabajadores indefinidos con los de los fijos y sobre la irrelevancia, a estos efectos, de la naturaleza temporal o indefinida de la relación, al entender referido el derecho a la excedencia a todo trabajador, con independencia de la naturaleza de su contrato. Pero en el caso de contratos temporales, la posibilidad de reingreso al primitivo puesto de trabajo por parte del trabajador va a depender exclusivamente de la naturaleza o clase de su contrato preexistente. De esta manera, si se tratase de un contrato temporal de duración determinada y ese momento hubiera llegado a su fin, el reingreso no sería ya materialmente posible. Sin embargo, si el puesto de trabajo tuviera carácter temporal pero todavía no hubiera finalizado, el reingreso sí sería posible.



Esa conclusión llega la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Asturias, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2002:

«Lo que en este procedimiento se solicita es un derecho que se reconoce formalmente en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores a los que acceden a un cargo público, es decir se solicita el reconocimiento al derecho de suspensión del contrato laboral sin que se distinga entre temporal o fijo.

Tratándose de un contrato temporal sometido a causa o condición resolutoria, si la causa o condición se cumple durante la vigencia de suspensión del contrato por excedencia forzosa la relación ya no estará viva y el derecho a la reincorporación sería imposible, pero mientras la relación laboral lo esté porque la causa o condición no se cumpla la suspensión por excedencia dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Conectado con lo anterior el hecho de que la actora pase a la situación de excedencia forzosa únicamente provoca la suspensión de su contrato con la Administración, el cual no variará su naturaleza temporal, de suerte que no generará más derechos de los que de su naturaleza y condiciones se deriven y finalizará por las mismas causas tanto si la trabajadora se halla en Plena prestación de servicios, como si está en excedencia».

Según el criterio jurisprudencial señalado, **el trabajador con contrato temporal tendría derecho a la excedencia forzosa por pasar a ser concejal del Ayuntamiento, con reserva de puesto y derecho al reingreso, mientras subsista el mismo**, es decir que, tratándose de un contrato temporal sometido a causa o condición resolutoria, **si la causa o condición se cumple durante la vigencia de suspensión del contrato por excedencia forzosa la relación ya no estará viva y el derecho a la reincorporación sería imposible, quedando por tanto rescindida su relación laboral con la entidad**

IV.- El Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Guía de Isora vigente en el año 2010, hace al respecto, la siguiente previsión:

e. Excedencias forzosas.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias Forzosas:

1.- Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos o cargos de confianza, ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional o Autonómica, dispondrán de excedencias forzosas, con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2.- Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo órgano insular de carácter ejecutivo del sindicato a que pertenezca el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia.

3.- La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores/as afectados por los puntos 1 y 2 de este artículo se efectuará en el plazo máximo de tres días, a partir de la pérdida de la condición que originó la excedencia forzosa, lo que se notificará por escrito al Ayuntamiento con una antelación de 15 días hábiles.

V.- Las bases específicas y genéricas del proceso selectivo en su apartado sexto indican lo siguiente:

“ La valoración de los servicios efectivos que no se hayan prestado en el Ayuntamiento de



Guía de Isora, se realizará atendiendo a la naturaleza concreta de las funciones desempeñadas al objeto de establecer una correspondencia y equiparación entre dichas funciones y las de las plazas objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Guía de Isora.

Se considerarán servicios efectivos los meses efectivamente trabajados y los períodos de excedencia forzosa, excedencia voluntaria por cuidado de hijos o de un familiar a su cargo, incapacidad laboral, permiso de maternidad y paternidad, situación de riesgo durante el embarazo, la adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

Para la determinación de los meses de servicios efectivos se atenderá en todo caso a lo que figure en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

En los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial, se valorará exclusivamente la parte de la jornada efectivamente desarrollada, teniendo en cuenta para ello el porcentaje de la jornada fijado en el contrato de trabajo o, en su defecto, en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.”

ACLARACIONES A LAS CONCLUSIONES SOBRE EL INFORME EMITIDO EN FECHA 18 DE NOVIEMBRE DE 2024.

De los antecedentes y fundamentos expuestos y de las conclusiones emitidas en el informe del 28 de noviembre, se deduce que el tiempo que la reclamante pretende hacer valer como mérito no puede ser objeto de valoración en su totalidad, dado que el período a valorar de conformidad con lo dispuesto en las bases, abarca los dos periodos de excedencia forzosa coincidentes con las dos legislaturas, siendo los períodos de excedencia forzosa reconocidos desde 20 de junio de 2007 hasta el 10 de junio de 2011, y desde el 10 de junio de 2011 hasta el 13 de junio de 2015. Por tanto, tras la finalización del mandato del 2015, finalizó su excedencia, y no hubo petición por parte de la interesada, de situarse en excedencia forzosa, ni al finalizar esa legislatura, ni en las posteriores, como si ocurrió en las dos legislaturas anteriores, en las que si se solicitó y reconoció, la excedencia forzosa vinculada al cargo de Concejal.

Atendiendo a lo que disponen las bases, han de computarse los meses completos de trabajo efectivo, no aplicando proporcionalidades, y se atenderá en todo caso, a lo que figure en el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social”.

Vistas las conclusiones de los informes emitidos por la Asesora Jurídica de Recursos Humanos, por este Tribunal se eleva la siguiente propuesta al órgano competente:

PRIMERA. Estimar la reclamación de revisión de la puntuación, formulada por YUDI SAN GONZÁLEZ RODRÍGUEZ; otorgándole la siguiente puntuación:

Experiencia profesional: 0 puntos. Se mantiene la calificación asignada por el Tribunal inicialmente, toda vez que la experiencia que acredita, lo hace como autónoma o representante de persona jurídica.

Formación: 4 puntos. En este apartado se estima debe incluirse y valorarse los cursos directamente relacionados con la plaza, conforme los criterios recogidos en la BASE SEXTA, de las que rigen la convocatoria



SEGUNDA. Estimar parcialmente la reclamación formulada por RAQUEL GUTIÉRREZ GARCÍA, con relación al baremo de la experiencia profesional, asignándole la máxima puntuación en este criterio de experiencia , al haberse estimado por este Tribunal que procede computar el tiempo que fue nombrada para cargo público, en las legislaturas 2007/2011 y 2011-2015, conforme se acredita con las oportunas resoluciones que se mencionan, pero desestimando el resto de los períodos conforme a lo expuesto en el informe jurídico anteriormente reproducido y su aclaración.

De cuanto antecede, la puntuación a otorgar a la reclamante, por experiencia profesional, será la máxima prevista en las Bases que rigen la convocatoria del proceso de estabilización, que es la de 6 PUNTOS, en lugar de los 4,40, inicialmente asignados.

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I	PUNTUACIÓN EXPERIENCIA	RESULTADO (Puntuación máxima según las Bases)
GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	***9896**	9,30	6

TERCERA. Aprobar las valoraciones de los méritos computables, conforme se detalla:

3.1.- Primer mérito: experiencia profesional, de los/las aspirantes, siendo el máximo de 6 puntos, debiendo obtener un mínimo de 3 puntos para superar el mérito, conforme a la

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I	PUNTUACIÓN EXPERIENCIA	RESULTADO (Puntuación máxima según las Bases)
DE TORRRE SOLANO, MARINA	***5639**	1,1	1,1
DIAZ MARTÍN, CANDELARIA ROSA	***5118**	9,45	6
GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, YUDI SAN	***1472**	0	0
GUERRA HERNÁNDEZ, CRISTO MANUEL	***5210**	0	0
GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	***9896**	9,30	6
MONTERO RIVERA, CYNTHIA PAOLA	***5783**	0	0
PÉREZ BETHENCOURT, MARÍA DE LA CRUZ	***7115**	0	0
RODRÍGUEZ FRANCISCO, PATRICIA	***5272**	0	0
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, SHEILA	***3531**	0,4	0,4

3.2.- Segundo mérito: relativo a formación de los/las aspirantes, siendo el máximo de 4 puntos, debiendo obtener un mínimo de 2 puntos para superar el mérito, conforme a la siguiente tabla:



APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I	PUNTUACIÓN FORMACIÓN	RESULTADO (Puntuación máxima según las Bases)
DE TORRE SOLANO, MARINA	***5639**	9,08	4
DIAZ MARTÍN, CANDELARIA ROSA	***5118**	44,27	4
GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, YUDI SAN	***1472**	39,51	4
GUERRA HERNÁNDEZ, CRISTO MANUEL	***5210**	0	0
GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	***9896**	17	4
MONTERO RIVERA, CYNTHIA PAOLA	***5783**	1,36	1,36
PÉREZ BETHENCOURT, MARÍA DE LA CRUZ	***7115**	21,42	4
RODRÍGUEZ FRANCISCO, PATRICIA	***5272**	9,25	4
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, SHEILA	***3531**	0,41	0,41

CUARTA. La puntuación final, sumando ambos méritos, experiencia y formación, y referida a las dos aspirantes que han obtenido la máxima puntuación en los citados criterios, queda configurada de la siguiente manera:

4.1.- Aplicando la puntuación máxima establecida en las Bases:

ASPIRANTE	CRITERIO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	CRITERIO DE FORMACIÓN	TOTAL PUNTUACIÓN
DIAZ MARTÍN, CANDELARIA ROSA	6	4	10
GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	6	4	10

4.2.- Aplicando el criterio de DESEMPATE, previsto en las Bases (Base Sexta, Apartado Calificaciones Finales. La puntuación final será el resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en base a los diferentes méritos evaluables previstos. En caso de empate en la puntuación final, el orden de desempate se establecerá sin máximos atendiendo:

1º. A la mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional en su apartado "servicios prestados en el Ayuntamiento de Guía de Isora".

2º. A la mayor puntuación en el apartado de experiencia profesional en su apartado "servicios prestados en otras administraciones locales".

3º. A la mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional en su apartado "servicios prestados en otras Administraciones Públicas".

4º. A la mayor puntuación obtenida en el apartado de formación.



Del examen de la vida laboral y documentación obrante en el expediente, aplicando el primer criterio de desempate, resulta con una mayor valoración, la aspirante CANDELARIA ROSA DÍAZ MARTÍN.

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I	PUNTUACIÓN EXPERIENCIA	RESULTADO (Puntuación máxima según las Bases)
DIAZ MARTÍN, CANDELARIA ROSA	***5118**	9,45	6
GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	***9896**	9,30	6

QUINTA. En consecuencia y de conformidad con lo establecido en la Base Octava **se eleva propuesta de contratación como personal laboral fijo**, plaza de PSICÓLOGA, Grupo A, Subgrupo A1, a la siguiente aspirante:

ORDEN DE	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1º	DIAZ MARTÍN, CANDELARIA ROSA	***5118**

SEXTA. Aprobar las calificaciones finales de los/as aspirantes que no han superado el proceso selectivo, o habiéndolo superado no han sido propuestos para ocupación de plaza, conforme a lo siguiente:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	PUNTUACIÓN EXPERIENCIA	PUNTUACIÓN FORMACIÓN	TOTAL
GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	***9896**	6	4,00	10
DE TORRE SOLANO, MARINA	***5639**	1,1	4,00	5,10
GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, YUDI SAN	***1472**	0	4,00	4
PÉREZ BETHENCOURT, MARÍA DE LA CRUZ	***7115**	0	4,00	4,00
RODRÍGUEZ FRANCISCO, PATRICIA	***5272**	0	4,00	4,00
MONTERO RIVERA, CYNTHIA PAOLA	***5783**	0	1,36	1,36
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, SHEILA	***3531**	0,4	0,41	0,81
GUERRA HERNÁNDEZ, CRISTO MANUEL	***5210**	0	0	0

SÉPTIMA. Proponer la aprobación de **lista de reserva** derivada del presente proceso para las necesidades temporales de personal, y que quedará integrada por los siguientes aspirantes que han obtenido la puntuación mínima de tres puntos, de acuerdo con la base undécima, quedando en el siguiente orden, de conformidad con los criterios establecidos en las Bases, y que en el caso que no ocupa, habrá que atender al cuarto criterio relativo a la formación, para el triple empate, al no contar ninguno de los/las aspirantes empatados con puntuación en experiencia profesional:



7.1.- Listado del orden de los/las componentes de la Lista de Reserva, aplicando el criterio de desempate de mayor puntuación en el criterio de formación:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	PUNTUACIÓN FORMACIÓN
GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, YUDI SAN	***1472**	39,51
PÉREZ BETHENCOURT, MARÍA DE LA CRUZ	***7115**	21,42
RODRÍGUEZ FRANCISCO, PATRICIA	***5272**	9,25

7.2. LISTA DE RESERVA POR ORDEN DE PUNTUACIÓN:

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	PUNTUACIÓN EXPERIENCIA	PUNTUACIÓN FORMACIÓN	TOTAL
1	GUTIÉRREZ GARCÍA, RAQUEL	***9896**	6	4,00	10
2	DE TORRE SOLANO, MARINA	***5639**	1,1	4,00	5,10
3	GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, YUDI SAN	***1472**	0	4,00	4,00
4	PÉREZ BETHENCOURT, MARÍA DE LA CRUZ	***7115**	0	4,00	4,00
5	RODRÍGUEZ FRANCISCO, PATRICIA	***5272**	0	4,00	4,00

OCTAVA. Publicar los acuerdos adoptados por el Tribunal calificador en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de la Corporación y en la página Web municipal www.guiadeisora.org sección empleo público>>.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Guía de Isora a fecha del margen.

La Secretaria del Tribunal

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

