



## Ayuntamientos

### AYUNTAMIENTO DE YEPES

Con fecha 21 de noviembre de 2024 se publica en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo nº 224 Resolución de Alcaldía de fecha 19 de noviembre de 2024, aprobando la relación provisional de admitidos y excluidos en los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Yepes, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dando un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Habiendo terminado el plazo de presentación para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión de las listas provisionales, relativas a los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Yepes, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto que con fecha 22 de noviembre de 2024 (nº registro de entrada 2477), D. José González González presenta alegación a su exclusión por no poseer la titulación, estando licenciado en filosofía y letras (geografía e historia) y por no haber abonado las tasas al estar dado de alta como demandante de empleo, y solicita corrección de dichos errores.

Visto que con fecha 3 de diciembre de 2024 (nº registro de entrada 907), Dª Mª Victoria García Fernández presenta alegación a su exclusión por no poseer la titulación, estando licenciada en humanidades.

Visto que con fecha 4 de diciembre de 2024 (nº registro de entrada 913), D. Daniel Del Cerro Santiago presenta alegación a su exclusión por no poseer la titulación, cuando tiene diplomatura en biblioteconomía y documentación y grado universitario en información y documentación.

Visto el informe-propuesta elaborado por Secretaría-Intervención, de fecha 6 de noviembre de 2025, en el que se propone la estimación de las alegaciones en cuanto a la titulación exigida para acceder a la plaza y la desestimación de la alegación en cuanto al pago/ exención de la tasa de derechos de examen por las siguientes razones:

I.En cuanto a la titulación para poder acceder a la plaza de archivero se hacen las siguientes consideraciones:

#### CONSIDERACIONES:

- La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Contencioso- Administrativo, Sección1ª) núm. 247/2019 de 15 de mayo hace un excelente análisis de la doctrina jurisprudencial sobre las titulaciones habilitantes para el desempeño de un concreto puesto de trabajo en la administración; si bien es cierto que en relación con la aprobación de una relación de puestos de trabajo, pero que puede extenderse a cualquier supuesto de exigencia de titulación para el acceso a la función pública.

Afirma este fallo en su fundamento Jurídico 3º, con cita de numerosas sentencias:

«: Doctrina jurisprudencial sobre la prevalencia del principio de libertad de acceso con idoneidad sobre el de exclusividad. -

[...]... Por ello, se hace preciso hacer un repaso sobre el panorama de la doctrina constitucional y jurisprudencial en la materia.

La finalidad del mejor servicio a los intereses generales que se desprende del artículo 103 de la Constitución presupone la atribución a la Administración de la capacidad de organización y coordinación de sus servicios, siendo indiscutible tal facultad de la Administración de organizar los servicios a su cargo en la forma que estime más conveniente a los intereses públicos, teniendo tal potestad para organizarse únicamente el límite representado por las normas de superior rango a aquellas mediante las cuales se ejercita tal potestad, garantizando la selección de los funcionarios sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad, como han recordado las sentencias de 10 de octubre de 1987 (de la antigua Sala 4ª del Tribunal Supremo ), así como las de la Sala 3ª de 16 de octubre de 2007 , 19 de marzo , 28 de mayo , 2 de julio) y 20 de octubre de 2008.

Ello implica que en la RPT se especifique el perfil objetivo de cada puesto, describiendo sus principales características y forma o modo de provisión. La elaboración o confección de la RPT integra, por tanto, una cuestión organizativa que encuentra adecuado encaje dentro de las facultades que en ese aspecto corresponden a la Administración, en este caso Autonómica.

El correcto entendimiento de la cuestión pasa por conocer la jurisprudencia reiterada en materia de ejercicio de la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas en el aspecto concreto de determinación de las titulaciones habilitantes para el desempeño de un concreto puesto de trabajo al tiempo de la aprobación de una relación de puestos de trabajo.

Pues bien, uno de los criterios jurisprudenciales consolidados afirma que el hecho de que una categoría no tenga adscrita una titulación universitaria específica no significa que la Administración pueda admitir libremente cualquier titulación para el desempeño de los puestos de trabajo pertenecientes a ella.



Esta adscripción quedará condicionada por la naturaleza y las funciones a desempeñar en los puestos de trabajo de que se trate y es aquí donde entra en juego el poder con el que cuenta la Administración Pública, dentro de la denominada potestad de autoorganización, para determinar las titulaciones que considere idóneas para el desempeño de las funciones asignadas a los cuerpos y escalas en relación con los cometidos propios de los puestos de trabajo que se trate de cubrir.

Desde luego, la naturaleza de las funciones a desempeñar en un puesto de trabajo constituye un elemento de especial consideración a la hora de elegir la titulación adecuada para su desempeño.

Cierto es también, que el principio de libertad con idoneidad es de aplicación a los supuestos de no coincidencia entre denominación de los puestos convocados y una titulación previamente existente, ya que si se produce esa concurrencia ha de regir el principio de exclusividad, con restricción a aquella coincidente, sin apertura de otras titulaciones que, aunque puedan ser superiores, no están específicamente adaptadas al puesto.

Ahora bien, el Tribunal Supremo, en la sentencia de 7 de abril de 2010, recuerda que la Administración en el ejercicio de su potestad autoorganizativa está facultada, cuando de señalar los requisitos necesarios para desempeñar los distintos puestos de trabajo se trata, para determinar, en lo que respecta a la titulación necesaria, cuál o cuáles de las que capacitan para las funciones del mismo, han de poseer quienes los ocupen.

Es decir, no tiene por qué incluir a todas las que ofrecen esa capacitación, aunque sí debe explicar las razones por las que opta entre las posibles y es en este punto donde debe ofrecer una justificación que excluya toda arbitrariedad en la decisión.

El mismo Tribunal, en la sentencia de 24 de junio de 2009, admite que, por razones organizativas, la Administración pueda fijar titulaciones dispares e incluso excluir algunas idóneas para algún puesto, en consideración a la naturaleza multidisciplinar de la materia, razonando que "la Administración no ha actuado de manera inmotivada o gratuita, porque son explícitas las razones que le han llevado a la solución elegida; y que estas razones no son contrarias a la racionalidad ni ignoran los principios de mérito y capacidad, porque consisten en tomar en consideración la naturaleza multidisciplinar de la materia a la que están referidos los puestos litigiosos y, para dar satisfacción a las exigencias derivadas de este dato, se establece un esquema organizativo global que incluye puestos que pueden ser ocupados alternativamente por titulaciones diversas y puestos con titulación exclusiva pero repartidos entre las (...) titulaciones que aquí se vienen considerando".

Ya en su sentencia de 27 de mayo de 1998 el Tribunal Supremo había afirmado que "frente al principio de exclusividad debe prevalecer el de libertad con idoneidad cuando, como en el caso concreto de que se trata, lo que se intenta concretar es si se está o no en posesión de determinados conocimientos o aptitudes en orden a proveer un determinado puesto y sobre el presupuesto de que al existir una base de enseñanzas comunes entre algunas ramas de enseñanzas técnicas, éstas dotan a sus titulados superiores de un fondo igual de conocimiento técnico que, con independencia de las distintas especialidades, permiten el desempeño de puestos de trabajo en los que no sean necesarios unos determinados conocimientos, sino una capacidad técnica común y genérica que no resulta de la titulación específica obtenida, sino del conjunto de los estudios que hubiere seguido".

En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de abril de 2011 (RC 2273/2009), con cita de la de 10 de abril de 2006, declara que sobre el principio de exclusividad y monopolio competencial prevalece el principio de libertad de acceso con idoneidad, argumentando que la jurisprudencia huye de consagrar monopolios profesionales en razón exclusiva del título ostentado, y mantiene la necesidad de dejar abierta la entrada a todo título facultativo oficial que ampare un nivel de conocimientos técnicos suficiente. La propia sentencia menciona otras anteriores en las que se sigue la misma tendencia, siendo estas las de 13 de noviembre de 2006, 2 de febrero de 2007 y 5 de marzo de 2007.

Cierto es que existe un sector jurisprudencial que se inclina por un principio de suficiencia, en cuanto a la motivación de las profesiones que pueden acceder a un determinado puesto, frente al criterio de exhaustividad de llamada a todas aquellas profesiones que teóricamente pudieran ser suficientes para un determinado puesto de trabajo por estar relacionadas con el mismo, y a consecuencia de ello se considera que lo decisivo no es si existe alguna profesión que no se haya contemplado en la convocatoria, sino que las incluidas sean razonables y estén directamente relacionadas con el puesto a cubrir (sentencias del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2009, recurso nº 156/2005, 19 de julio de 2010, recurso nº 785/2007, 23 de mayo de 2011, recurso nº 2827/2009, 7 de julio de 2011 (RJ 2011, 6244), recurso nº 5552/2007, y 13 de abril de 2015), recurso nº 3636/2013).

Siendo este criterio el que parece abonar la tesis seguida en la sentencia apelada de que cabe justificar que una titulación no sea especialmente adecuada para el desempeño de las funciones del puesto para que se entienda suficientemente motivada la exclusión de la misma.

Sin embargo, la más moderna jurisprudencia ha vuelto a guiarse por el criterio, anteriormente expuesto, de la prevalencia del principio de libertad de acceso con idoneidad, frente al de exclusividad, de modo que basta con que se acredite que las funciones propias de la titulación que reclama son idóneas para el desempeño de las tareas propias de un puesto de trabajo para que pueda prosperar el recurso frente a una RPT en la que aquella titulación resulta excluida.



Esta misma línea, de prevalencia del principio de libertad de acceso con idoneidad sobre el de exclusividad, se ha seguido con posterioridad, y así, el mismo Tribunal Supremo, en su sentencia de 28 de abril de 2017, (recurso 4332/2016), con cita de la anterior de 25 de abril de 2016, (recurso 2156/2014), y reiterando lo ya dicho en la de 19 de enero de 2012, recuerda lo siguiente:

“... la jurisprudencia de esta Sala relativa a las competencias de las profesiones tituladas, que señala la prevalencia del principio de libertad de acceso con idoneidad sobre el de exclusividad y monopolio competencial. Pueden verse en este sentido, entre otras, las sentencias de 19 de enero de 2012 (casación 321/2010) y 3 de diciembre de 2010 (casación 5467/2006), citándose en esta última, a su vez, sentencias de 24 de marzo de 2006 (casación 3921/2003), 10 de abril de 2006 (casación 2390/2001), 16 de abril de 2007 (casación 1961/2002), 16 de octubre de 2007 (casación 6491/2002), 7 de abril de 2008 (casación 7657/2003), 10 de noviembre de 2008 (casación 399/2006) y de 22 de abril de 2009 (casación 10048/2004).

De esta última sentencia de 22 de abril de 2009, extraemos el siguiente párrafo:

“(…) con carácter general la jurisprudencia de esta Sala viene manteniendo que no puede partirse del principio de una rigurosa exclusividad a propósito de la competencia de los profesionales técnicos, ni se pueden reservar por principio ámbitos excluyentes a una profesión, y aun cuando cabe la posibilidad de que una actividad concreta pueda atribuirse, por su especificidad, a los profesionales directamente concernidos, esta posibilidad debe ser valorada restrictivamente, toda vez que la regla general sigue siendo la de rechazo de esa exclusividad, pues, como se recoge en aquella sentencia, la jurisprudencia ha declarado con reiteración que frente al principio de exclusividad debe prevalecer el de libertad con idoneidad, ya que, al existir una base de enseñanzas comunes entre algunas ramas de enseñanzas técnicas, éstas dotan a sus titulados superiores de un fondo igual de conocimientos técnicos que, con independencia de las distintas especialidades, permiten el desempeño de puestos de trabajo en los que no sean necesarios unos determinados conocimientos sino una capacidad técnica común y genérica que no resulta de la situación específica obtenida sino del conjunto de los estudios que se hubieran seguido”.

Por su parte esta Sala también tuvo ocasión de señalar, en la sentencia de 21 de mayo de 2008 (PO 703/2005), objeto de cita en la posterior de 4 de octubre de 2017 (Recurso nº 178/2014) que:

“Partiendo de la base de que, conforme a los artículos 15 y 16 de la Ley 30/84 de Medidas Urgentes para la Reforma de la Función Pública y a los artículos 25 y 26 de la Ley 4/1988, de 26 de mayo de la Función Pública de Galicia, es cierto que las “Relaciones de Puestos de Trabajo” constituyen el instrumento técnico a partir del cual se realiza por la Administración la ordenación del personal y la racionalización de las estructuras administrativas, de acuerdo con las necesidades de futuro, conjugando en ellas la búsqueda de una mayor eficiencia con la previsión de los gastos de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos para su desempeño, de modo que en función de ellas, se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo, y, en tal sentido, corresponde a la Administración, en el ejercicio de sus potestades organizatorias, la formación y aprobación de tales “relaciones”, gozando en tal potestad, de un cierto margen de discrecionalidad técnica, a la hora de valorar tales necesidades organizativas y dar respuesta a las mismas, no lo es menos que el control de tal margen de discrecionalidad debe existir y que la forma de llevarlo a cabo es a través de los estudios y propuestas, elaborados por la propia Administración, y las razones aportadas por la misma, al adscribir en determinados casos el desempeño de concretos puestos a funcionarios en posesión de específicas titulaciones, atendiendo al contenido de cada uno de ellos en cuanto pueda exigir un tipo de conocimientos o preparación que sólo pueden acreditarse ostentando dicha titulación».

- En el caso que nos ocupa, la plaza que se pretende proveer es de personal laboral.

El artículo 177.2 Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL) establece que el régimen del personal laboral de las Entidades Locales será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.

El artículo 7 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBP) dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

Pues bien, el artículo 22 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET) estipula:

«1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.



4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo».

Mientras que la clasificación en grupos de los cuerpos y escalas de funcionarios se hace depender directamente de la titulación académica, la clasificación profesional de los trabajadores laborales no depende únicamente de la titulación académica sino de las características del puesto de trabajo.

Además, en el caso del personal laboral, no hay una predeterminación normativa de las condiciones de pertenencia a los distintos grupos de clasificación profesional, sino que se determinan mediante la negociación colectiva o el acuerdo individual entre empresario y trabajador

- De acuerdo con todo lo expuesto, cabe formular las siguientes conclusiones:

### CONCLUSIONES

**Primera.** La más moderna jurisprudencia ha vuelto a guiarse por el criterio de la prevalencia del principio de libertad de acceso con idoneidad, frente al de exclusividad, de modo que cualquier titulación que acredite su idoneidad para las funciones del puesto debe ser admitida.

**Segunda.** Mientras que la clasificación en grupos de los cuerpos y escalas de funcionarios se hace depender directamente de la titulación académica, la clasificación profesional de los trabajadores laborales no depende únicamente de la titulación académica sino de las características del puesto de trabajo.

En cualquier caso, para establecer el grupo profesional al que pertenece el puesto de trabajo, dado que el grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, y, en definitiva, la titulación suficiente para poder optar al proceso selectivo de provisión del puesto, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial analizada, puesto que debe prevalecer el principio de libertad de acceso con idoneidad, deben admitirse todas aquellas titulaciones que sean idóneas para desempeñar las tareas atribuidas al puesto de trabajo a la vista de los conocimientos comunes que comprende algunas titulaciones técnicas y no optar por una sola y exclusiva titulación, salvo que se justificase motivadamente la necesidad de exigir una única titulación porque fuera la única que otorgara los conocimientos técnicos únicos y necesarios exigidos por la especialidad de las funciones del puesto o porque la denominación del puesto coincidiera con una titulación previamente existente.

II. En cuanto al abono o exención/bonificación del pago de la tasa se hacen las siguientes consideraciones:

### CONSIDERACIONES:

- El artículo 7 de la ordenanza fiscal reguladora de los derechos de examen dice que están exentos del pago de la tasa deberán aportar certificado emitido por los servicios públicos de empleo que acredite su condición de demandante de empleo a la fecha de publicación de la convocatoria en el diario oficial que corresponda.

El alta en las oficinas de empleo no acredita la condición de inscrito como demandante de empleo, toda vez que se puede estar inscrito como mejora de empleo.

Como algunos servicios públicos de empleo no indican en sus informes la condición de demandante de empleo o de mejora de empleo, se permitió subsanar ese requisito aportando cualquier documento que probara la condición de demandante de empleo, e incluso se permitió el abono de la tasa en el plazo de subsanación, toda vez que no en el mismo supuesto la falta de pago, donde no hay un acto que subsanar, que la falta de pago por alegar una causa de exención, tal y como indica la jurisprudencia:

- STSJ de Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 26 de enero de 2011 (nº recurso 114/2010), la finalidad de este requisito (pago de tasa de derechos de examen) impide que su falta de cumplimiento pueda ser subsanado fuera del plazo establecido. Y ello «porque no puede subsanarse lo inexistente». Puede ser subsanada la falta de acreditación del requisito.

- en este caso el pago de las tasas-, pero no la omisión del requisito mismo. Para el TSJ, en esta sentencia, y en definitiva, no se puede considerar subsanable el hecho tardío de realizar el pago de tales derechos fuera del plazo establecido para su cumplimiento.

- En algún caso, los Tribunales admiten ese pago tardío efectuado dentro del plazo concedido para subsanar: por ejemplo, la STSJ de Madrid de 30 de junio de 2015 (nº recurso 316/2014), pero en el caso enjuiciado no se advertía ánimo de incumplir, porque el interesado había alegado causa de exención para pagar la tasa por derechos de examen, y por ello no había efectuado el ingreso. Y es que «No debe ser igual el tratamiento de quien omite todo intento de cumplir los requisitos de presentación que quien lo intenta pero defectuosamente, como ocurre cuando se invoca una exención inaplicable, invocación que demuestra un intento de cumplir, que si bien es no válido, debe abrir la posibilidad de subsanación». (STSJ de Madrid de 8 de mayo de 2017 nº recurso 432/2016).

- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia 259/2017 de 8 May. 2017, Rec. 432/2016.





“Por lo expuesto, y valorando que no existió ánimo de incumplir o incumplimiento total -al alegarse inicialmente una exención de pago y realizarse luego este en plazo de subsanación- procede concluir que se trató de un cumplimiento defectuoso y por lo tanto subsanable, criterio este también seguido por el TSJ de Canarias en Sentencia de 12 de enero de 2007, TSJ de Asturias, en Sentencia de 20 de marzo de 2017, TSJ de Madrid de 30 de junio de 2015 (sección 3ª, referida esta última a la posibilidad de subsanar la indebida justificación de causa de exención)”.

### CONCLUSIONES

No se ha acreditado la condición de demandante de empleo, ni se ha abonado la tasa en el plazo de subsanación, por lo que no puede darse por cumplido el requisito del pago o exención, en su caso.

Por medio de la presente, en uso de la competencia que me atribuye el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por el presente

### RESUELVO

**PRIMERO.** Estimar las alegaciones presentadas por los interesados en cuanto a la titulación exigida para acceder a la plaza de archivero, por los razonamientos y fundamentos jurídicos legales recogidos y expuestos en los antecedentes de la presente Resolución.

**SEGUNDO.** Desestimar las alegaciones sobre el pago/exención de la tasa presentada por D. José González González, por los razonamientos y fundamentos jurídicos legales recogidos y expuestos en los antecedentes de la presente Resolución.

**TERCERO.** Aprobar las siguientes relaciones definitivas de aspirantes admitidos y excluidos:

Una plaza de Archivero (personal laboral) a cubrir por el sistema de concurso de méritos:

#### A) ADMITIDOS:

D.N.I.	APELLIDOS Y NOMBRE
***9565**	MAROTO GARRIDO, MARIANO
***7334**	DEL CERRO SANTIAGO, DANIEL
***9542**	GARCIA FERNANDEZ, MARÍA VICTORIA

#### B) EXLUIDOS:

D.N.I.	APELLIDOS Y NOMBRE	CAUSA EXCLUSIÓN
***6271**	DE LAS HERAS MARTIN, ÁNGEL	3.1 y 5
***6271**	DE LAS HERAS MARTIN, ANTONIO	3.2 y 5
***8631**	GONZALEZ GONZALEZ, JOSÉ	5

3	3.1. Aporta solicitud de título sin especificar el título solicitado. 3.2. Aporta certificado académico, que no indica si obtiene título o está en condiciones de obtenerlo a la fecha de la convocatoria en el B.O.E.
5	No acredita pago de tasa/ no justifica exención y/o bonificación.

**CUARTO.** De conformidad con la Base Octava de las Bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Yepes para plazas derivadas de los procesos de Estabilización de Empleo Temporal, publicada en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo nº 248/, de 30 de diciembre de 2022, se nombra al Tribunal Calificador de los procesos selectivos de las plazas indicadas anteriormente, cuya composición será la siguiente:

#### Presidente:

- Titular: Gema Salazar Yepes (Ayuntamiento de Yepes)
- Suplente: Nuria Crespo Pastor (Ayuntamiento de Ocaña)

#### Secretaria:

- Titular: Mª Eugenia Brañas Seco (Ayuntamiento de Yepes)
- Suplente: Mª del Socorro Rodríguez Leal (Ayuntamiento de Ocaña)

#### Vocales:

##### 1º vocal:

- Titular: Mª Jesús Ríos Fernández (Ayuntamiento de Yepes)
- Suplente: Nuria Josefa Jiménez (Ayuntamiento de Añover de Tajo)

##### 2º vocal:

- Titular: Soledad Mancebo Salvador (Ayuntamiento de Yepes)
- Suplente: Gemma Garcia Chillerón (Ayuntamiento de Añover de Tajo)

**3º vocal:**

- Titular: Laura Carmona Amaya (Ayuntamiento de Yepes)
- Suplente: Verónica García Ortega (Instituto I.E.S. Carpetania)

**QUINTO.** Publicar la relación definitiva de admitidos y excluidos, en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo, tabón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica municipal [dirección <https://yepes.sedelectronica.es/info.0>].

**SEXTO.** Una vez publicada la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y/o excluidas en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo, el resto de anuncios y publicaciones relativas al proceso se harán públicas tanto en el tabón de anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica municipal [dirección <https://yepes.sedelectronica.es/info.0>].

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, dentro del plazo de un mes, o bien impugnar el mismo directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo dentro del plazo de dos meses, contados ambos desde el día siguiente de la publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo, todo ello de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Si se optara por interponer recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Yepes, 6 de noviembre de 2025.-El Alcalde, Tomás Manuel Arribas Ruiz.

N.º I.-5534