

En consecuencia, la rectificación de errores debe diferenciarse de los procedimientos de revisión o modificación de los actos administrativos, puesto que su finalidad se limita a corregir una discordancia u omisión que pueda ser objetivamente constatada y cuya subsanación permita adecuar el contenido del acto a la realidad y documentación que integran el expediente.

Segundo.- Existencia de una omisión en el acto publicado.

En el presente supuesto, del examen conjunto del expediente se desprende que el régimen de jornada aplicable al personal laboral no fijo de plantilla no constituye una previsión nueva ni una modificación introducida con posterioridad a la aprobación de la regularización.

Por el contrario, dicha previsión **ya formaba parte del informe técnico que sirvió de base al acuerdo del Consejo de Gobierno**, en el que expresamente se establecía que el personal laboral no fijo de plantilla que desempeñase funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a la misma unidad administrativa se regiría por el mismo régimen de jornada que el resto del personal.

La ausencia de dicha previsión en el texto finalmente publicado constituye, por tanto, **una omisión respecto del contenido previamente incorporado al expediente administrativo**, susceptible de ser corregida mediante la correspondiente rectificación.

Por ello, la rectificación propuesta no tiene por objeto introducir una nueva modalidad de jornada, ampliar de manera sobrevenida el objeto de la regularización ni establecer un nuevo criterio organizativo, sino **hacer constar expresamente una previsión que ya formaba parte del contenido del informe técnico que sirvió de base a la decisión administrativa**.

Tercero.- Igualdad de trato y homogeneidad en el régimen de jornada.

La incorporación expresa de dicha previsión resulta, además, coherente con los principios de igualdad y no discriminación y con la finalidad perseguida por el propio proceso de regularización, dirigido a establecer un marco homogéneo y sistematizado de las distintas modalidades de jornada existentes en la organización administrativa.

El criterio establecido en el informe técnico parte de que el personal laboral no fijo de plantilla que desempeñe funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a una misma unidad administrativa debe quedar sujeto al régimen de jornada correspondiente a las funciones efectivamente desarrolladas y a las necesidades organizativas de dicha unidad.

De este modo, la distinta naturaleza de la relación de empleo no constituye, por sí misma, un criterio para establecer un régimen de jornada diferente cuando se desarrollen funciones equivalentes y concurren las mismas circunstancias organizativas y funcionales.

La previsión contenida en el informe técnico responde, por tanto, a una finalidad de homogeneidad en la prestación del servicio y de igualdad de trato en materia de jornada, en los términos ya establecidos en el propio expediente administrativo.

Cuarto.- Alcance de la rectificación.

La presente rectificación no supone la aprobación de una nueva modalidad de jornada especial ni una alteración de las modalidades de jornada previamente analizadas y aprobadas por el Consejo de Gobierno.

Tampoco implica una nueva valoración de las circunstancias organizativas y funcionales de las distintas unidades administrativas, puesto que dichas circunstancias ya fueron objeto de análisis durante la elaboración del informe técnico.

Su finalidad se limita a **hacer constar expresamente en el texto del acuerdo una previsión que ya figuraba en el informe técnico que sirvió de fundamento a la decisión administrativa**, subsanando la omisión producida en la publicación del acuerdo.

En consecuencia, procede efectuar la correspondiente rectificación al amparo del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto.- Alcance de la rectificación respecto del régimen retributivo.

El escrito presentado por la representación sindical de UGT solicita asimismo que se garantice y reconozca el derecho del personal laboral no fijo a percibir las correspondientes retribuciones cuando preste servicios en puestos sujetos a turnicidad, nocturnidad, festividad o jornada especial.

No obstante, debe distinguirse entre el **régimen de jornada** objeto de la presente rectificación y el eventual **régimen retributivo** asociado a determinadas condiciones de prestación de servicios.

La previsión contenida en el informe técnico que ahora se propone incorporar expresamente al acuerdo se refiere al régimen de jornada aplicable al personal laboral no fijo de plantilla y no contiene un pronunciamiento autónomo sobre la totalidad de las consecuencias retributivas derivadas de dicha prestación de servicios.