



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID
EXCMO. SR. ALCALDE
PLAZA MAYOR, 1
47071 VALLADOLID

Asunto: Concurso libre para la provisión de plazas incluidas en la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Valladolid y Fundación Municipal de Deportes.

Excmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **1727/2022**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente la persona reclamante manifestaba su disconformidad con el Decreto del Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos de 22 de agosto de 2022 (BOP de Valladolid de 23 de septiembre de 2022), en virtud del cual se aprueban las “Bases específicas que regirán la convocatoria de pruebas selectivas para la provisión, mediante concurso libre, de las plazas incluidas en los anexos II y V de la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Valladolid y Fundación Municipal de Deportes”. En concreto, con la base tercera (requisitos de los aspirantes), con la base novena (valoración de méritos), y, finalmente, con la base décima (calificación del proceso selectivo), redactadas en los siguientes términos:

Tercera.- Requisitos de los aspirantes

“Las personas interesadas en participar en la presente convocatoria deberán reunir los siguientes requisitos:

e) No tener la condición de personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos en la misma escala, subescala, clase y categoría profesional que la plaza o plazas a las que se opte, en el caso de optar a plazas reservadas a personal funcionario.

No tener la condición de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos en el mismo grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad que la plaza o plazas a las que se opte, en el caso de optar a plazas correspondientes a personal laboral.



No tener la condición de funcionario de carrera ni de personal laboral fijo de un cuerpo, escala, subescala o especialidad funcionarial, o de un grupo, categoría profesional, competencia funcional o especialidad de personal laboral de otra Administración pública, cuando éstos tengan funciones asimiladas a las de la plaza a la que se opta”.

Novena.- Valoración de méritos

“1.- La valoración de los méritos para la adjudicación de las plazas convocadas se efectuará con arreglo al siguiente baremo:

a) Experiencia profesional

(...)

La experiencia profesional se valorará con arreglo a la siguiente escala:

a.1) Servicios prestados en la misma escala, subescala, clase y categoría o, en caso de plazas correspondientes a personal laboral, en el mismo grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad, en el Ayuntamiento de Valladolid o sus organismos autónomos (hasta un máximo de 80 puntos):

Se valorarán con 0,333 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

a.2) Servicios prestados en la misma escala, subescala, clase y categoría o, en caso de plazas correspondientes a personal laboral, en el mismo grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad, en otras Administraciones públicas (hasta un máximo de 20 puntos):

Se valorarán con 0,083 puntos por cada mes completo de servicios prestados”.

Décima.- Calificación del proceso selectivo

“2. En el supuesto de empate entre dos o más aspirantes este se deshará conforme al siguiente orden:

- En primer lugar, tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado experiencia profesional en la categoría en el Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos”.

En consecuencia, solicitaba:

“1.- La modificación de la base tercera (...) de tal manera que se elimine el requisito de no tener la condición de funcionario del Ayuntamiento de Valladolid o de cualquier otra Administración.



2.- *La modificación de la base segunda (...) de tal manera que se valoren de la misma forma, es decir con el mismo número de puntos, la experiencia adquirida en el Ayuntamiento de Valladolid y en el resto de las Administraciones públicas.*

3.- *La modificación de la base décima donde se establecen los criterios de desempate, de tal manera que no se dé prioridad a la experiencia obtenida en el Ayuntamiento de Valladolid”.*

Finalmente, añadía la persona reclamante que, mediante escrito de XXX de octubre de 2022, XXX presentó un recurso de reposición contra el Decreto del Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos de 22 de agosto de 2022 (“Bases específicas”).

Por lo tanto, con fechas 18 de noviembre de 2022, 26 de julio de 2023 y 12 de abril de 2024, solicitamos a ese Ayuntamiento información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, una copia de la respuesta al recurso de reposición presentado por XXX. Dicho trámite fue cumplimentado mediante tres informes registrados los días 26 de enero y 17 de agosto de 2023, y 8 de mayo de 2024, adjuntándose al segundo una copia del Decreto del Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos de XXX de marzo de 2023 en virtud del cual se acuerda “*PRIMERO.- Desestimar el recurso de reposición interpuesto por XXX (...) confirmando la Resolución impugnada en todos sus extremos*”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones:

Resulta de lo expuesto que, mediante Decreto del Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos de 22 de agosto de 2022, se aprueban las “Bases específicas que regirán la convocatoria de pruebas selectivas para la provisión, mediante concurso libre, de las plazas incluidas en los Anexos II y V de la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Valladolid y Fundación Municipal de Deportes”, y que el reclamante manifestaba su disconformidad con la base tercera (requisitos de los aspirantes), con la base novena (valoración de méritos), y, finalmente, con la base décima (calificación del proceso selectivo).

También resulta de lo expuesto que, mediante escrito de XXX de octubre de 2022, XXX presentó un recurso de reposición contra el Decreto del Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos de 22 de agosto de 2022 (“Bases específicas”), y que dicho recurso fue desestimado en virtud del Decreto del Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos de XXX de marzo de 2023. En este último Decreto (por el que se desestima, como decimos, el recurso de reposición) se señala, entre otras consideraciones, lo siguiente:



“TERCERO.- (...). La base tercera establece en cuanto a los requisitos de los aspirantes: (...).

En la práctica, y, obviando el requisito recurrido por la interesada, no se lograría la finalidad principal de la Ley, la reducción del empleo temporal, si se permitiera participar en el proceso a quienes desempeñan en propiedad una plaza de funcionario de carrera o personal laboral fijo incluidas en las RPT de las administraciones públicas.

En el supuesto de que la persona participante obtuviese una de las plazas convocadas en la convocatoria extraordinaria se vería obligada a tomar posesión de la plaza y causar baja en la que desempeña con carácter definitivo que, a su vez, debería ser objeto de convocatoria para su provisión con carácter provisional.

De otro modo, si optase por continuar en su plaza, debería renunciar a la obtenida en el proceso extraordinario con lo que ésta última -convocada a tenor de los requisitos establecidos en la DA 6ª- debe ser provista de nuevo con carácter provisional.

(...)

CUARTO.- El mismo argumento cabe alegar frente a la impugnación que realiza la recurrente de las bases novena y décima, cuyo tenor literal es el siguiente: (...)”. En relación con ambas bases (novena y décima) se cita y se transcribe en parte la STSJ de Castilla y León de 30 de junio de 2021 (que analiza la conformidad a derecho de la Orden PRE/202/2020, de 18 de febrero, por la que se convoca proceso selectivo para la constitución de la bolsa de empleo temporal de la competencia funcional de auxiliar de biblioteca).

Pues bien, expuesto lo anterior, pasamos a analizar a continuación cada una de las bases cuestionadas: En primer lugar, la base tercera (requisitos de los aspirantes), y, en segundo lugar, las bases novena y décima (valoración de méritos y calificación del proceso selectivo).

1.-Base tercera (requisitos de los aspirantes)

En la base tercera e) se contempla *“No tener la condición de personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Valladolid (...) en la misma escala, subescala, clase y categoría profesional que la plaza o plazas a las que se opte (...). No tener la condición de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Valladolid (...) en el mismo grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad que la plaza o plazas a las que se opte (...)*”. También se contempla *“No tener la condición de funcionario de carrera ni de personal laboral fijo de un cuerpo, escala, subescala o especialidad funcionarial, o de un grupo, categoría profesional, competencia funcional o especialidad de personal laboral de otra*



Administración pública, cuando éstos tengan funciones asimiladas a las de la plaza a la que se opta”.

Por lo tanto, no parece ofrecer ninguna duda que el análisis de la conformidad con el ordenamiento jurídico de dichos requisitos debe partir del contenido del artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de conformidad con el cual “la articulación de estos procesos selectivos (...) garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad”, así como de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de 1 de abril de 2022, sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En dicha Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública se dispone lo siguiente:

“3.2. Prohibición de convocatorias restringidas

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.

Por ello, en ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo público o que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española y las normas básicas de la Función Pública”.

En consecuencia, los dos primeros requisitos [*“No tener la condición de personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Valladolid (...) en la misma escala, subescala, clase y categoría profesional que la plaza o plazas a las que se opte (...). No tener la condición de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Valladolid (...) en el mismo grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad que la plaza o plazas a las que se opte (...)”*] entendemos que no vulneran el principio de libre concurrencia y la prohibición de convocatorias restringidas.

En relación con lo expuesto, la STS de 25 de septiembre de 2013 dispone que *“Por ello, aunque el requisito negativo de no pertenecer ya al cuerpo, categoría y especialidad no se explicita en el art. 56 del EBEP, es obligado considerarlo implícito por exigencias de la lógica del sistema”*. Además, dicho “requisito negativo” ya se contempla en algunas leyes de función pública muy recientes [el artículo 62.4 de la Ley de 16 de abril de 2021 de la Función Pública Valenciana señala que “4. No podrá participar en los



procedimientos selectivos el personal que ya pertenezca en la misma administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública al cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcional o grupo profesional objeto de la convocatoria”, y el artículo 106.1 de la Ley de 7 de junio de 2023 de la Función Pública de Andalucía dispone que “será necesario reunir los siguientes requisitos generales: f) No poseer la condición de personal funcionario de carrera del cuerpo y especialidad convocado o, en caso de convocatoria de procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral, no ostentar esta condición de personal laboral fijo al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía en la categoría profesional convocada”].

Sin embargo, el tercer requisito (*“No tener la condición de funcionario de carrera ni de personal laboral fijo de un cuerpo, escala, subescala o especialidad funcional, o de un grupo, categoría profesional, competencia funcional o especialidad de personal laboral de otra Administración pública, cuando éstos tengan funciones asimiladas a las de la plaza a la que se opta”*), sí podría vulnerar el principio de libre concurrencia y la prohibición de convocatorias restringidas ya que, al menos en principio, los requisitos de los aspirantes deberían limitarse a los contemplados en el artículo 56.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (nacionalidad, capacidad, edad, habilitación y titulación). Todo ello con independencia de que, tal y como indica en su informe, *“la finalidad principal de la Ley, la reducción del empleo temporal”* pueda conseguirse valorando *“los servicios prestados como funcionario interino o personal laboral temporal, excluyéndose los servicios prestados como funcionario de carrera”* (posibilidad reconocida por la STSJ de Castilla y León de 4 de diciembre de 2023).

En concreto, dicha STSJ de Castilla y León de 4 de diciembre de 2023 desestima el recurso interpuesto contra la Resolución de 22 de diciembre de 2022, por la que se convocan procesos selectivos para el ingreso, mediante concurso-oposición, en los cuerpos de administración general y en el cuerpo de letrados de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (la Resolución de 22 de diciembre de 2022 solamente contempla como requisitos de los aspirantes, y, por este orden, la nacionalidad, edad, titulación, capacidad y habilitación, si bien añade que *“solamente se valorarán los servicios prestados como funcionario interino o como personal laboral temporal”*). Entre otras consideraciones, se señala en dicha Sentencia que *“Desde la perspectiva que nos ofrece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional a la que acabamos de hacer referencia no resulta, a nuestro juicio, contrario al artículo 23.1 de la Constitución Española que únicamente se valoren los servicios prestados como funcionario interino o personal laboral temporal, excluyéndose los servicios prestados como funcionario de carrera. (...). Obviamente esos servicios son los prestados de manera temporal, ya que el objetivo de la norma es precisamente reducir la temporalidad”*.



2.-Bases novena y décima (valoración de méritos y calificación del proceso selectivo).

La base novena, en los términos que han quedado expuestos, distingue los servicios prestados en el Ayuntamiento de Valladolid (hasta un máximo de 80 puntos y con 0,333 puntos por cada mes completo), y los servicios prestados en otras Administraciones públicas (hasta un máximo de 20 puntos y con 0,083 puntos por cada mes completo); por lo tanto, podríamos afirmar que la experiencia profesional en el Ayuntamiento de Valladolid se valora hasta cuatro veces más que la experiencia “en otras Administraciones públicas”. En la misma línea, la base décima señala que, en el supuesto de empate, *“tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado experiencia profesional en la categoría en el Ayuntamiento de Valladolid”*.

Ahora bien, en relación con dicha cuestión, hemos advertido que en el Decreto de 22 de agosto de 2022 (“Bases específicas”) consta que *“la puntuación asignada a la fase de concurso alcanza un 40% de la puntuación total (...) y valorándose de diferente forma los servicios prestados en función de la Administración en que dicha prestación haya tenido lugar dadas las diferencias existentes en cuanto al contexto organizativo y funcional correspondiente, a las competencias y funciones que desarrollan y a la normativa a aplicar”* (aunque pudiera tratarse de un error teniendo en cuenta que se alude a la “fase de concurso” cuando el objeto del Decreto de 22 de agosto de 2022 es la convocatoria para la provisión mediante concurso -no mediante concurso oposición- de las plazas incluidas en los anexos II y V de la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal).

En cualquier caso, se mencionan en dicho Decreto de 22 de agosto de 2022 el *“contexto organizativo y funcional”*, *“las competencias y funciones”* y *“la normativa a aplicar”*, conceptos genéricos a los que, por lo demás, se refiere la STS de 24 de junio de 2019 cuando afirma que *“no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias, no es irrazonable que también difiera la puntuación”*.

Sin embargo, y no cuestionándose por nuestra parte que *“mediando esas diferencias, no es irrazonable que también difiera la puntuación”*, tampoco podemos obviar, como señala la STS de 18 de mayo de 2011 *“que es a la Administración autora de esa base a la que incumbe la carga de concretar y justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer el trato desigual”*.



Dicha Sentencia (STS de 18 de mayo de 2011) analiza el proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo administrativo de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco correspondiente a la oferta pública del año 2000, en concreto, la diferente valoración de los servicios prestados en las Administraciones públicas del País Vasco y en el “resto de las Administraciones públicas”, y dispone lo siguiente:

“Para resolver dicha cuestión deben tenerse en cuenta estas dos premisas: que la distinta Administración a que corresponda la experiencia o servicios valorados será indiferente mientras no conste que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación; y que es a la Administración autora de esa base a la que incumbe la carga de concretar y justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer el trato desigual. (...). Lo segundo a subrayar es que, en su oposición al recurso de casación, la Comunidad Autónoma del País Vasco, para intentar justificar la desigualdad aquí cuestionada, se limita a hablar genéricamente de un modelo vasco de función pública, vertebrado, se dice, a partir de la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca para la totalidad de las administraciones públicas vascas y del que no participan el resto de las administraciones públicas; pero, fuera de esta abstracta afirmación, no precisa, con un mínimo de detalle, cuales son los concretos datos o elementos diferenciales que concurren en los cometidos que tienen asignados los funcionarios vascos del cuerpo administrativo para poder apreciar en ellos una distancia en relación con la restantes administraciones con entidad bastante para justificar esa superior valoración de los servicios que aquí se discute”.

Además, en esta misma línea, y, con cita de la precitada STS de 18 de mayo de 2011, se ha pronunciado el Defensor del Pueblo en la Recomendación de 12 de julio de 2019 y en el Recordatorio de Deberes Legales de 1 de octubre de 2019.

En primer lugar, la Recomendación del Defensor del Pueblo de 12 de julio de 2019 se remitió a la Universidad de Murcia en el contexto del expediente 19003013. En dicha Recomendación “se dilucida si la tenencia en consideración a efectos de puntuación en la fase de concurso de la experiencia profesional obtenida exclusivamente en la Universidad de Murcia, y no en otras administraciones públicas, atenta o no contra el principio de igualdad”, y en la parte dispositiva se señala: “Adoptar las medidas necesarias para garantizar que, en las convocatorias de acceso en las escalas de personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Murcia, no se discrimine la experiencia obtenida en otras administraciones públicas sin causa debidamente justificada y acreditada”.

En segundo lugar, el Recordatorio de Deberes Legales de 1 de octubre de 2019 se dirigió a la Consellería de Justicia, Interior y Administración pública (Generalitat Valenciana) en el contexto del expediente 19009505) “al valorar solamente la experiencia obtenida en la Administración valenciana”. En concreto, se instaba a la citada Consellería



a “Respetar el derecho de los aspirantes a que se les valore por igual la experiencia o servicios prestados, con indiferencia de la Administración en la que la misma haya sido obtenida, mientras no se constate, de manera justificada, que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación”.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Sugerencia**:

PRIMERA: Que por parte de ese Ayuntamiento se tenga en cuenta, a los efectos oportunos, que la base tercera letra e (*“No tener la condición de funcionario de carrera ni de personal laboral fijo de un cuerpo, escala, subescala o especialidad funcional, o de un grupo, categoría profesional, competencia funcional o especialidad de personal laboral de otra Administración pública, cuando éstos tengan funciones asimiladas a las de la plaza a la que se opta”*) podría vulnerar el principio de libre concurrencia y la prohibición de convocatorias restringidas.

SEGUNDA: Que se tenga en cuenta también que la experiencia profesional de los aspirantes debe valorarse independientemente de la Administración en la que la misma haya sido adquirida, salvo que se justifique adecuadamente la diferencia, atendiendo al contenido funcional de los puestos convocados.

TERCERA: Que se proceda a dar traslado de la presente Sugerencia a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Valladolid.

Esta es nuestra Sugerencia y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Sugerencia en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López