ALEGACIONES AL INFORME PROVISIONAL DE FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES (II).

Visto el informe de fiscalización provisional para alegaciones relativo a la "**Fiscalización de los procedimientos de empleo temporal de las entidades locales (II)",** remitido a esta Diputación de Palencia el 4 de junio de 2026, y dentro del plazo concedido, esta Diputación de Palencia realiza las siguientes alegaciones:

Primera. En relación con el apartado III.2 de Conclusiones sobre las bases generales y las bases de las convocatorias, en el punto 12) al indicar que ***los procedimientos no reservan el cupo de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad***, hay que realizar las siguientes consideraciones.

1. **El apartado 3.5 de la Resolución**, de 1 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública 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, dispone lo siguiente:

"Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de aplicación en cada ámbito, se entiende que en el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados en el apartado 3.4.2 para todas las personas aspirantes.

No obstante en el proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, es de aplicación la normativa básica que establece el que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad, siempre condicionado a la compatibilidad con el desempeño de las tareas, por lo que puede haber supuestos en los que no exista este turno. De existir y quedar vacante algunas de las plazas convocadas en este turno se estará a lo que disponga al respecto la normativa de aplicación en cada administración pública en lo relativo a su posible acumulación."

2. En aplicación de la citada orientación, **para los procesos selectivos derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava, a través del sistema de concurso, no resulta preceptivo aplicar dicha reserva para el cupo de personas con discapacidad**.

3. Por lo que respecta a los procesos selectivos en aplicación del artículo 2.1 de la citada Ley 20/2021, la Diputación de Palencia optó **por aplicar el cupo de reserva de discapacidad del 7%**, prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), **a la tasa de reposición ordinaria recogida en la Oferta de Empleo Público para el año 2022**, aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación de fecha 16 de mayo de 2022.

En el **apartado noveno** del acuerdo de la Junta de Gobierno supra indicado, se indica lo siguiente:

"Respecto a la reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 59.1 del EBEP, se reservará un cupo no inferior al 7%. Este porcentaje es aplicable igualmente al proceso de estabilidad derivado del artículo 2.1 de la Ley 20/2021.

En consecuencia, el número de plazas que deben reservarse a personas con discapacidad en la OEP de 2022 es 3 plazas. En este sentido, se considera oportuno acumular el porcentaje que corresponde a la tasa adicional indicada anteriormente, al porcentaje que corresponde a la tasa ordinaria de reposición."

Esta decisión es fruto del acuerdo alcanzado en el seno de la negociación de la Oferta de Empleo Público ordinaria y extraordinaria con la representación sindical en la reunión de 6 de mayo de 2022.

4. A mayor abundamiento, las plazas ofertadas en virtud del artículo 2.1 de la Ley 20/2021, por el sistema de concurso oposición, que se relacionan a continuación, no son un número suficientemente significativo para aplicar el porcentaje del 7% para el cupo de discapacidad.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO - PROCESO DE ESTABILIZACIÓN EN APLICACIÓN DEL ART. 2.1 LEY 20/2021					
PERSONAL FUNCIONARIO					
				PROVISIÓN	
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	**GP/SBG**	**Nº**	**ESCALA**	**LIBRE**	**DISC.**
Ingeniero de Caminos	A1	1	Admón. Especial	1	

Recaudadora	A1	1	Admón. Especial	1	
Administrativo	C1	8	Admón. General	8	
Capataz	C2	1	Admón. Especial	1	
		11		11	
PERSONAL LABORAL					
Trabajador/a Social	A2	2		2	
Terapeuta Ocupacional	A2	1		1	
Técnico Medio de Servicios Sociales	A2	2		2	
Auxiliar de Clínica/Enfermería	C2	7		7	
Vigilante de Obras	C2	1		1	
		13		13	
TOTAL		24		24	

Razón por la cual se tomó la decisión **de sumar el conjunto de plazas convocadas por esta vía (24), a las plazas ofertadas por la ofertadas en la tasa de reposición ordinaria (21) y aplicar el 7% del cupo de discapacidad al total resultante (45)** indicando la categoría en las que se ofertan, como puede observarse en el cuadro de la Oferta de la tasa de reposición ordinaria:

PERSONAL FUNCIONARIO						
				PROVISIÓN		
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	**GP/SBG**	**Nº**	**ESCALA**	**LIBRE**	**DISC.**	**P.I**
Técnico Superior de Informática	A1	4	Admón. Especial			4
Administrativo	C1	9	Admón. General	7	**2**	
		13		7	2	
PERSONAL LABORAL						
Auxiliar de Clínica/Enfermería	C2	8		7	**1**	
		8		7	1	

TOTAL		21		14	**3**	

5. En virtud de lo expuesto, **esta Diputación de Palencia considera que sí se han reservado plazas para el turno de discapacidad, cumpliendo con lo dispuesto en el TREBEP**.

Segunda. En relación con el **punto 17) del apartado III.2 de Conclusiones** sobre las bases generales y las bases de las convocatorias, en el que se pone de manifiesto que "***la valoración de la experiencia obtenida en la Administración local convocante duplica al menos la obtenida en otras administraciones locales, llegando a cuatriplicarse y quintuplicarse en algunos casos, sin que, salvo en el caso de Ayuntamiento de León, conste informe técnico que lo justifique***.", manifestamos nuestro descuerdo por los siguientes motivos.

1. **En el informe técnico-jurídico del Servicio de Personal que acompaña cada uno de los procesos selectivos convocados en el marco de la estabilización**, ya sea por concurso o por concurso-oposición, documento que se remetió al Consejo de Cuentas en el procedimiento de fiscalización, se justifica adecuadamente la diferencia de puntuación entre los servicios prestados en la Diputación de Palencia y en otras Administraciones Públicas.

En concreto, dicho informe señala expresamente lo siguiente:

"En relación con la diferencia de puntuación entre los servicios prestados en la Diputación de Palencia y los prestados en otras Administraciones públicas, que supone un 36% de la anterior, resulta acorde con la jurisprudencia del Tribunal Supremo. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo 2186/2019 de 24 de junio de 2019 señala que podrá valorarse de diferente manera los servicios prestados en una Administración o en otra, si la experiencia profesional es de diferente contenido y naturaleza. Así en su fundamento de derecho cuarto señala "*no apreciamos, por otra parte, la infracción del artículo 23 de la Constitución que afirma el segundo de los motivos de casación ni tampoco que de la sentencia de esta Sala de 25 de abril de 2012 (casación 4091/2010) se siga que haya que apreciarse en las bases una diferencia de tratamiento injustificada. En efecto, 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 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 estas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación."

En efecto, el carácter supramunicipal de la Diputación implica una organización de sus Servicios dimensionada a las competencias y actuaciones que debe realizar en su ámbito territorial que excede de las funciones que se realizan en las Entidades Locales, máxime si tenemos en cuenta las funciones de colaboración, cooperación y asesoramiento en todos los ámbitos que desarrolla la Diputación respecto a las mismas.

A mayor abundamiento, la normativa específica de aplicación a la Administración Provincial en múltiples sectores y las competencias específicas derivadas de esa normativa en materias como, por ejemplo, la gestión de tributos locales, recaudación, servicios sociales, asistencia municipios, planes provinciales, asesoramiento jurídico, etc., así como la propia organización de esta Institución con sus características y competencias especiales que las diferencian de otras Diputaciones Provinciales, justifica una diferencia de trato con respecto a otras Administraciones Públicas, como la Autonómica y Estatal. Todo ello sin menoscabar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad."

2. En consecuencia, **la Diputación de Palencia sí ha justificado la distinta valoración entre los servicios prestados en la Diputación de Palencia y los servicios prestados**.

Tercera. En relación con el cuadro número 27 relativo a la comprobación de los principales requisitos de las plazas, en el que se indica, en el caso de esta Diputación, que el carácter estructural de las plazas se acredita en el informe de intervención, hay que señalar que, **el informe técnico jurídico que acompaña a todas las bases de los procesos de estabilización ya recoge este carácter estructural de las misma**, el cual deriva de un informe técnico de 4 de marzo de 2022, **sobre aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y su incidencia en la Diputación Provincial de Palencia**, el cual se adjunta.

Cuarta. En relación con la valoración de los méritos profesionales en los procesos de estabilización por concurso, en el que se manifiesta que, entre otras entidades, ***la Diputación de Palencia supera el máximo del 60% del total del concurso no atendiendo la orientación marcada por la Resolución, de 1 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública 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***, hay que señalar lo siguiente:

1. En primer lugar, la citada Resolución, como se indica expresamente en su introducción, trata de difundir "***las siguientes orientaciones que pueden servir de guía a las diferentes Administraciones*** *Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponda en todo caso a la Administración convocante y respetando la potestad de autoorganización de cada Administración.*" Es decir, se trata de "orientaciones" no de normas de obligado cumplimiento.

2. En segundo lugar, el apartado 4 de la Resolución, relativo a la "Negociación del desarrollo de los procesos", señala expresamente que "*Dadas las características de estos procesos, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre prevé que los mismos sean objeto de negociación colectiva, lo que por otra parte también se corresponde con lo dispuesto en el TREBEP. Por ello, en su ámbito respectivo cada Administración negociará la forma de desarrollo de estos procesos, siempre en el marco de la normativa básica establecida en el TREBEP y en la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre*."

Es decir, **la aprobación de las bases**, ya sean generales o por cada convocatoria, **el sistema de selección, el desarrollo de los procesos o la valoración de los méritos de las fases de concurso, son objeto de negociación con la representación de personal**.

3. En tercer lugar, los procesos selectivos de estabilización de la Diputación de Palencia **han sido objeto de negociación con los representantes sociales**.

En el informe técnico-jurídico del Servicio de Personal que acompaña cada uno de los procesos selectivos convocados en el marco de la estabilización, dispone expresamente que "***Los modelos de las bases de los procesos de estabilización, tanto por vía del concurso-oposición como por vía de concurso de méritos, han sido objeto de negociación y acuerdo con la representación de los trabajadores en la Mesa General de Negociación celebradas los días 28 de octubre y 8 de noviembre de 2022***."

Y dentro de esa negociación se acordó la valoración de los méritos a tener en cuenta en los procesos por vía de concurso que se consideraron los más adecuados. Cabe recordar, como se ha señalado al inicio de esta alegación, que la citada Resolución de las Secretaría de Estado no tiene carácter de norma reglamentaria, ni, por supuesto, de carácter básico que deba ser objeto de un seguimiento absoluto, al contrario, son orientaciones y, además, deben ser objeto de negociación tal como exige la propia Ley 20/2021 y el Estatuto Básico del Empleado Público.

A mayor abundamiento, si bien la Ley 20/2021 exige para los procesos del artículo 2.1 que la valoración de los méritos no sea superior al 40% de la puntuación total, no se establece previsión alguna respecto a los procesos selectivos en aplicación de las disposiciones

adicionales sexta y octava, por lo que queda al criterio que se considere en el marco de la negociación con la representación del personal.

Quinta. Es cuanto debemos alegar al informe de fiscalización provisional y se solicita que estas alegaciones se admitan y sean tenidas en cuenta en el informe final de la "**Fiscalización de los procedimientos de empleo temporal de las entidades locales (II)".**

Sexta. Se adjunta la siguiente documentación complementaria:

- Certificado del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación de fecha 16 de mayo de 2022 por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público 2022.
- Informe técnico de 4 de marzo de 2022, sobre aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y su incidencia en la Diputación Provincial de Palencia.

Firmado electrónicamente por:
MARIA JOSE DE LA FUENTE FOMBELLIDA
Diputada Delegada de Hacienda y Administración General
16-06-2026