NOTA DEL CONSEJO DE CUENTAS:
DOCUMENTO EDITADO POR PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

David Mingo Pérez (1 de 1)
Alcalde-Presidente
Fecha Firma: 18/06/2026
HASH: bf153bd78c025472762c8c98d80eec0f

TRÁMITE DE ALEGACIONES

Nº EXPTE.: 2269/2025	
N/REF.:	**S/REF.:**
MATERIA: CONTRATACION **ACTUACIÓN: TRÁMITE DE ALEGACIONES.** **CONCEPTO: ALEGACIONES AL INFORME PROVISIONAL DE FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE LAS ENTIDADES LOCALES (II)**	

DAVID MINGO PÉREZ, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes (Salamanca), por medio del presente, comparezco y DIGO:

En relación al informe de "Fiscalización de los procedimientos de estabilización de las Entidades Locales (II)", remitido por el Consejo de Cuentas de Castilla y León, para la elaboración de alegaciones en Registro de entrada nº 2026-E-RC-2397 el 04.06.2026 y dentro del plazo conferido por medio del presente formula las siguientes:

ALEGACIONES

PRIMERA. En relación a la falta de reserva del cupo de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

La recomendación 3.5 de la Resolución de la Secretaria 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 establece que:

*"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"*,

En el caso del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes se incluyeron en el proceso de estabilización dos plazas con la categoría de Auxiliar de servicios de mantenimiento. En la ficha de la Relación de Puestos de Trabajo de esas plazas se encuentras, entre otras, las siguientes funciones:

- *Realización de tareas vinculadas con diferentes oficios atendiendo a la especialización.*
- *Realización de obras de nueva construcción.*
- *Labores de mantenimiento y atención en edificios municipales.*
- *Labores de mantenimiento y atención en vías, obras e instalaciones municipales externas.*
- *Realizar tareas de reparación en las instalaciones municipales, ya sean internas o externas.*

Aún cuando determinadas discapacidades pudieran ser compatibles con las funciones del puesto, cierto es que muchas de ellas no lo son por el riesgo que entrañan.

De hecho, cuando el Ayuntamiento reserva plazas para el turno de discpacidad lo hace en puestos más compatibles entre funciones y tipo de discapcidad.

SEGUNDA.En relación con la referencia a la previsión del artículo 2.4 de la Ley 20/2021 y de la Disposición Adicional Sexta acerca de la posibilidad de que los procesos sean objeto de negociación colectiva (página 46 del Informe).

Tanto en la propuesta de concejalía por la que se propone la aprobación de las bases, en el informe jurídico y en el Decreto de Alcaldía se hace referencia a la negociación de las bases en la Mesa General de Negociación.

TERCERA. En relación al hecho de otorgar una mayor puntuación a la experiencia adquirida en la propia entidad local convocante que a la adquirida en otras entidades locales en el mismo cuerpo/escala/subescala o categoría y la falta de justificación técnica.

En la propuesta de concejalía que consta en el expediente remitido al Consejo de Cuentas se justifica lo siguiente sobre este extremo:

El artículo 61.3 TREBEP establece que: “la valoración de méritos de los aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuacion proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo”.

En la valoración de la experiencia ha de recordarse la doctrina constitucional, en concreto, la Sentencia 86/2016, de 28 de abril de 2016 *(Cuestión de inconstitucionalidad 2577-2015)* que establece que en los procesos selectivos al empleo público en modo alguno se pueden rebasar «*los límites de lo tolerable*». En este sentido, el Tribunal Constitucional, en la sentencia indicada, indica que:

«*Este Tribunal ha reconocido que 'la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados' [SSTC 67/1989, de 18 de abril, FJ 3, y 107/2003, de 2 de junio, FJ 5 b)]*. **Pero no puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el «límite de lo tolerable».** Por ello dijimos en la STC 38/2004, de 11 de marzo, que serían admisibles unas pruebas de acceso a la función pública de personal laboral fijo «cuya excepcionalidad cabría entender que consistiría en la previsión de que se valorasen los servicios efectivos prestados como personal laboral y las pruebas selectivas superadas para acceder a tal condición, pero que no quedaría excluida de raíz la concurrencia de otras personas que no hubieran prestado aquel tipo de servicios».

Es más, siguiendo al mismo Tribunal Constitucional, su anterior Sentencia 107/2003, de 2 de junio *(recurso de amparo 4307-2001)* nos recuerda que:

«*la finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilizar en el empleo para quienes lleven un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por lo tanto, lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria e irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque, efectivamente, establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública*».

El Tribunal Constitucional, en su Sentencia 27/2012 de 1 de marzo *(Cuestión de inconstitucionalidad 5742-2001)* sí consideró legítima la mayor valoración de la experiencia adquirida en la Administración convocante e, incluso, la valoración de este mérito sin tomar en consideración la adquirida en otras Administraciones *(STC 67/1989 de 18 de abril, Recurso de amparo 894/1988)*. El único supuesto en que esa diferencia no se ha aceptado ha sido la **STC 281/1993, de 27 de septiembre** *(Recurso de amparo núm. 2736/90)* pues, en esa ocasión, el sistema selectivo elegido era el concurso de méritos, en el que sólo se valoraba la experiencia y la ventaja era «*tan desaforada y desproporcionada*» que «*evidenciaba una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas*».

En nuestro caso, la experiencia representa el 50% de la totalidad del concurso por lo que no se entiende desproporcionada.

Incluso, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2019 (recurso 1776/2016) concluye 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*».

Por lo tanto, resulta ajustado a derecho establecer diferencias de puntuación entre los servicios prestados en la Administración convocante y los prestados en otras Administraciones públicas, según los anteriores pronunciamientos judiciales, porque con el baremo establecido no se excluyen a otros aspirantes que hayan prestado servicios en otras Administraciones que, conforme al baremo establecido, pueden alcanzar la máxima puntuación.

En cuanto a la posibilidad de diferenciar la valoración de la experiencia en función de la administración territorial (local, autonómica, estatal) estamos ante ámbitos administrativos diferentes, con competencias, funciones y sistemas organizativos diferentes y con un contexto normativo diverso. Así lo indica la anteriormente reseñada Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio 2019. En este caso, la Relación de Puestos de Trabajo, para estas plazas, establece unas funciones que requieren el conocimiento del sistema organizativo del Ayuntamiento de Santa Marta de Tormes, sobre todo por las funciones de apertura y cierre de edificios que, incluso, las diferencian de otras plazas de la misma Escala y categoría del Ayuntamiento, como los auxiliares de mantenimiento, con jornadas y horarios diferentes.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITO. - Tenga por presentado el presente escrito, por admitidas las alegaciones contenidas en el mismo con relación al informe provisional sobre "*Fiscalización de los procedimientos de estabilización de las Entidades Locales (II)*" al objeto de que sean tenidas en cuenta para el informe definitivo.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE