



CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

ANDRÉS PÉREZ-MONEO AGAPITO, secretario del Pleno, por Resolución del Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León de 8 de enero de 2014,

CERTIFICO: Que el Pleno del Consejo de Cuentas de Castilla y León, en sesión extraordinaria, celebrada el día 24 de julio de 2025, cuya acta está pendiente de aprobación, adoptó el Acuerdo 86/2025, por el que se aprueba el INFORME “FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES”, correspondiente al Plan Anual de Fiscalizaciones para el ejercicio 2024.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas, el Pleno acuerda la remisión del informe a las Cortes de Castilla y León, a las entidades fiscalizadas (quince ayuntamientos y las diputaciones provinciales de Salamanca, Soria y Zamora), al Tribunal de Cuentas y a la Junta de Castilla y León. Del mismo modo, acuerda su remisión a la Fiscalía del Tribunal de Cuentas.

Y para que conste, a los efectos oportunos, expido la presente certificación, en Palencia, a la fecha de la firma electrónica, con el visto bueno del presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

V.º B.º
EL PRESIDENTE
(Art. 21.5 de la Ley 2/2002, de 9 de abril)

Mario Amilivia González





CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES

PLAN ANUAL DE FISCALIZACIONES 2024



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	6
I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN	6
I.2. MARCO NORMATIVO	6
I.2.1. NORMATIVA AUTONÓMICA	6
I.2.2. NORMATIVA ESTATAL	6
I.3. PREÁMBULO Y ANTECEDENTES DE LA FISCALIZACIÓN	7
II. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES	10
II.1. OBJETIVOS	10
II.2. ALCANCE	10
II.3. LIMITACIONES AL ALCANCE	14
II.4. TRÁMITE DE ALEGACIONES	15
III. CONCLUSIONES	16
III.1. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ADOPTADOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL	16
III.1.1. SOBRE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO	16
III.1.2. SOBRE LAS PLANTILLAS	17
III.1.3. SOBRE LAS CONVOCATORIAS	17
III.2. SOBRE LAS BASES GENERALES Y LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS	18
III.3. SOBRE LA VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LAS PLAZAS Y DE LOS PROCESOS SELECTIVOS	21
III.4. SOBRE LA INCIDENCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS EN LA ESTRUCTURA DE PERSONAL	22
IV. RECOMENDACIONES	25
V. OPINIÓN	26
VI. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN	27
VI.1. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ADOPTADOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL	27
VI.1.1. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO	27
VI.1.2. PLANTILLAS	32
VI.1.3. CONVOCATORIAS	35
VI.2. COMPROBACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS DE LOS PROCEDIMIENTOS	39



VI.2.1. BASES GENERALES	41
VI.2.2. BASES DE LAS CONVOCATORIAS	49
VI.2.3. RECURSOS INTERPUESTOS CONTRA LAS BASES	56
VI.3. VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LAS PLAZAS Y DE LOS PROCESOS SELECTIVOS.....	59
VI.3.1. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	59
VI.3.2. COMPROBACIÓN DE LOS EXPEDIENTES	62
VI.4. ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE PERSONAL Y EN LA SITUACIÓN DE LAS PLANTILLAS	68
VI.4.1. RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS.....	68
VI.4.2. PERSONAL FUERA DE PLANTILLA Y PLAZAS VACANTES DESPUÉS DE LOS PROCESOS.....	69
VI.4.3. ANÁLISIS DE LA TASA DE COBERTURA TEMPORAL	73
VI.4.4. INCIDENCIA RETRIBUTIVA	75
VI.4.5. ANÁLISIS DE OTROS RESULTADOS DE LOS PROCESOS	76
ÍNDICE DE CUADROS	80
ÍNDICE DE ANEXOS.....	82



SIGLAS Y ABREVIATURAS

admón./es	administración/es.
A.E.	Administración Especial.
A.G.	Administración General.
AGE	Administración General del Estado.
Art., art.	Artículo.
BOCyL	Boletín Oficial de Castilla y León.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOP	Boletín Oficial de la Provincia.
Consorcio Incendios	Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios, Salvamentos y Protección Civil de Zamora, adscrito a la Diputación de Zamora.
conv.	convocatoria.
D.A.	Disposición Adicional.
discap.	discapacidad.
Disp.	Disposición.
E.E.	Escala Especial.
exptes.	expedientes.
F	Personal funcionario
Identif.	Identificación.
ISSAI-ES	Normas Internacionales de Auditoría del Sector Público.
JGL	Junta de Gobierno Local.
L	Personal laboral.
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado.
máx.	máximo.
MHFP	Ministerio de Hacienda y Función Pública.



mín.	mínimo.
N.º, n.º	Número/s.
nom.	nombramiento.
OEP	Oferta de Empleo Público.
ORA	Ordenanza Reguladora de Aparcamiento.
Patronato Turismo	Patronato Provincial de Turismo de Zamora. Organismo autónomo local dependiente de la Diputación de Zamora.
PGE	Presupuestos Generales del Estado.
prof.	profesional.
profes.	profesionales.
Punt., punt.	Puntuación.
RPT	Relación de puestos de trabajo.
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Las siglas correspondientes a la normativa utilizada se encuentran incluidas en el apartado I.2. Marco Normativo.



NOTA SOBRE LOS RATIOS, PORCENTAJES Y ORIGEN DE LOS DATOS

Las ratios y porcentajes que se recogen en los cuadros incluidos en el Informe pueden presentar en algunos casos diferencias entre el total y la suma de los parciales, derivadas de la forma de presentación de los datos. Esto es debido a que los cálculos se han efectuado con todos los decimales, mientras que su presentación se hace en números enteros o con un decimal, lo que implica la realización de redondeos que en determinados casos dan lugar a diferencias.

Los cuadros insertados a lo largo del presente Informe se han elaborado, salvo que se especifique otra cosa, a partir de la información facilitada por las entidades detalladas en el alcance.



I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y en el artículo 2 de la Ley 2/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León, la fiscalización externa de las entidades locales del ámbito territorial de la Comunidad, y sus organismos autónomos, entes públicos, y empresas públicas, corresponde al Consejo de Cuentas de Castilla y León.

Por su parte, el apartado 2º del artículo 3 de la misma Ley reconoce la iniciativa fiscalizadora del Consejo por medio de las fiscalizaciones especiales, en cuya virtud se incluye dentro del Plan Anual de Fiscalizaciones para el ejercicio 2024 del Consejo de Cuentas, aprobado por la Comisión de Economía y Hacienda de las Cortes de Castilla y León en su reunión del 12 de febrero de 2024 (BOCyL n.º 44, de 1 de marzo de 2024), la *“Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las entidades locales”*.

I.2. MARCO NORMATIVO

La normativa reguladora de la organización y la actividad económica, financiera y contable de las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que resulta más relevante al objeto de este Informe, se encuentra recogida fundamentalmente en las siguientes disposiciones:

I.2.1. NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León (LRLCYL).
- Ley 2/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

I.2.2. NORMATIVA ESTATAL

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).



- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (disposición final segunda).
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROFRJ).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración general del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración general del Estado.
- Criterios comunes para la aplicación de los procesos de estabilización derivados de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, elaborados por la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- Resolución 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 (RSE).

I.3. PREÁMBULO Y ANTECEDENTES DE LA FISCALIZACIÓN

Los procedimientos de estabilización de empleo temporal han tenido una gran vigencia y relevancia en las entidades locales en los últimos ejercicios a raíz de las previsiones normativas que al efecto se incluyeron en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los ejercicios 2017 y 2018 y, especialmente, tras la promulgación



de una ley específica, la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, que proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, del mismo nombre. Como antecedente, la disposición transitoria cuarta del EBEP (hoy TREBEP) ya recogía la posibilidad de que las administraciones públicas efectuaran convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural, dotados presupuestariamente y que estuvieran desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

Tanto la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, como la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, contemplaron dentro de la oferta de empleo público una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que podría articularse a través de las ofertas de empleo público aprobadas y publicadas en los ejercicios de 2017 a 2019, en el caso de la Ley 3/2017 y ofertas de empleo público aprobadas y publicadas en los ejercicios de 2018 a 2020, en el caso de la Ley 6/2018.

El 7 de julio de 2021 se publicó en el BOE el *Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, que se entiende tácitamente sustituido por la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*. Como se señala en su preámbulo la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, de modo que casi un treinta por ciento de los empleados públicos tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la administración pública.

La necesidad de dar respuesta a este problema determinó que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) contemplara en su componente 11, relativo a la modernización de las administraciones públicas, la reforma relativa a la reducción de la temporalidad en el empleo público, siendo una de las medidas de la Ley 20/2021 la autorización de un tercer proceso de estabilización de empleo público, que se desarrolla en su artículo 2.

La Ley 20/2021 tiene por objeto situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

También el preámbulo de esta norma señala que la mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.



La articulación de este tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional y que culmina, como se ha señalado, los que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, pasa por incluir las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos de las administraciones, y, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. El artículo 2.4 de la Ley 20/2021 contempla como sistema de selección el de concurso-oposición.

Además, la Ley 20/2021, en su disposición adicional sexta, prevé, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 61.6 y punto 7 del TREBEP, la posibilidad de convocar por el sistema de concurso de méritos aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, señalados en el párrafo anterior, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, o, bien, sin este requisito de la ocupación ininterrumpida, en virtud de la disposición adicional octava.

La estabilización de empleo temporal afecta tanto a plazas de personal funcionario como de personal laboral, esto es, se estabilizan con carácter fijo plazas que venían desempeñándose por parte de personal laboral con vínculo temporal, en muchos casos, fuera de plantilla. En el caso del personal funcionario, se estabilizan plazas que venían desempeñándose interinamente durante varios años consecutivos.

El carácter especial de estos procedimientos y el hecho de que una parte de ellos se desarrolla por el sistema excepcional de concurso y no por el de oposición o concurso-oposición, los ha hecho especialmente susceptibles de ser analizados.



II. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES

II.1. OBJETIVOS

Se ha tratado de una fiscalización combinada, de cumplimiento de legalidad y operativa. Ha sido de legalidad, en la medida en que su objetivo ha consistido en verificar los principales aspectos derivados de la aplicación de la normativa reguladora de los procedimientos de estabilización de empleo temporal y especialmente los derivados de la aplicación de la Ley 20/2021. La fiscalización ha sido también operativa, ya que ha tratado de evaluar la eficacia de los procedimientos adoptados en el marco de la gestión de los recursos humanos.

De acuerdo con ello, se han definido los siguientes objetivos específicos:

- Verificar que se acredita que las plazas incluidas en los procedimientos de estabilización cumplen con los requisitos normativos esenciales (carácter estructural y ocupación ininterrumpida).
- Comprobar que los procesos se han llevado a cabo por los sistemas de selección previstos y que las bases de las convocatorias se ajustan a los criterios y orientaciones establecidos.
- Analizar la eficacia que han tenido las políticas de estabilización de empleo temporal y la situación de las plantillas tras ellas.

II.2. ALCANCE

El ámbito objetivo de la actuación fiscalizadora lo han constituido los procedimientos de estabilización de empleo temporal adoptados por las entidades locales de Castilla y León y el análisis de las medidas de reducción de la temporalidad, como formas de racionalización y consolidación de las estructuras de recursos humanos en atención a las competencias y servicios que las entidades ejercen y prestan.

Atendiendo a las diferentes capacidades de gestión se ha delimitado el ámbito subjetivo de la fiscalización, de forma que se ha efectuado una selección de ayuntamientos según su tamaño poblacional, así como se ha incluido a tres de las nueve diputaciones provinciales de Castilla y León. Las entidades seleccionadas han sido las siguientes:



Cuadro nº1: Entidades locales del ámbito subjetivo de la fiscalización

Ayuntamientos por estratos de población (habitantes)	Provincia	Nombre entidad
Mayor de 20.000	Burgos	Ayuntamiento de Aranda de Duero
	Valladolid	Ayuntamiento de Laguna de Duero
	Valladolid	Ayuntamiento de Medina del Campo
De 10.001 a 20.000	León	Ayuntamiento de Astorga
	Zamora	Ayuntamiento de Benavente
	Salamanca	Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo
De 5.001 a 10.000	León	Ayuntamiento de Bembibre
	Segovia	Ayuntamiento de Cuéllar
	Palencia	Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato
De 2.001 a 5.000	Soria	Ayuntamiento de Ágreda
	Valladolid	Ayuntamiento de Cabezón de Pisuerga
	Ávila	Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada
Menor de 2.000	Burgos	Ayuntamiento de Belorado
	León	Ayuntamiento de Castropodame
	Valladolid	Ayuntamiento de Torrelobatón
Diputaciones Provinciales	Salamanca	Diputación Provincial de Salamanca
	Soria	Diputación Provincial de Soria
	Zamora	Diputación Provincial de Zamora

La selección se ha efectuado mediante muestreo aleatorio, a partir del censo de entidades locales del Consejo de Cuentas para la elaboración del informe del sector público local, a 1 de enero de 2022. Se han establecido como criterios el de la elección de tres entidades por estrato y el que aparezcan representadas todas las provincias en alguno de los estratos definidos. Para consolidar la muestra, se ha comprobado mediante consulta en fuentes oficiales que todas estas entidades han desarrollado procedimientos de estabilización de empleo temporal.

Se trata, por tanto, de dieciocho entidades locales seleccionadas, si bien las entidades ascienden a veinte considerando que han llevado a cabo estabilización de empleo temporal dos entes dependientes o adscritos de la Diputación de Zamora, como son el Patronato Provincial de turismo y el Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios, Salvamentos y Protección Civil de Zamora. En relación con el resto de las entidades que cuentan con entes dependientes o adscritos, no se ha llevado a cabo estabilización de empleo.

En relación con el ámbito temporal, la actuación fiscalizadora se ha referido fundamentalmente al periodo 2022-2024 ya que, si bien en 2022 debieron publicarse las ofertas de empleo de estabilización y convocarse las plazas de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, se ha tenido de plazo hasta el 31 de diciembre de 2024 para



resolver los procedimientos. Ello, sin perjuicio de las comprobaciones y el análisis que ha recaído sobre años anteriores a este periodo por las actuaciones derivadas de los procesos de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los ejercicios 2017 y 2018.

Por la menor representatividad y relevancia de los procesos de estabilización de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, el análisis se ha centrado en varios de los apartados del informe en los procedimientos de la Ley 20/2021, considerando, además, que muchas de las plazas ofertadas en los primeros se han incorporado a estos segundos.

La información de base para llevar a cabo los trabajos de fiscalización la han constituido los diversos formularios cumplimentados por las entidades del ámbito subjetivo, a través de la sede electrónica del Consejo de Cuentas, y la documentación anexada y requerida en cada caso. Los formularios han comprendido diversas preguntas, fraccionadas por secciones, sobre los procedimientos de estabilización implementados y han culminado en una relación detallada de las plazas estabilizadas con información completa sobre cada una de ellas. A partir de ello, el equipo de fiscalización ha desarrollado el trabajo de campo y las actuaciones de comprobación de la información remitida, dirigiéndose a las entidades locales para su depuración y aclaración, en su caso, de las incoherencias detectadas. Para verificar los datos sobre las plazas ofertadas y convocadas se ha acudido a la publicación en los boletines oficiales.

El reparto de los trabajos por áreas y procedimientos ha sido el siguiente:

- Análisis de los procesos adoptados para la estabilización de empleo temporal:

Se ha analizado el número y tipo de procesos de estabilización de empleo temporal, tanto de personal funcionario como de personal laboral, que ha llevado cada entidad local o sus entes dependientes o adscritos desde la Ley de PGE para 2017, diferenciando la norma que regula cada uno de ellos, y plasmando el número total de plazas afectadas por unos y otros, dentro de cada entidad y globalmente. En esta tarea, se ha verificado si se han incluido dentro de los procedimientos de la Ley 20/2021 plazas afectadas por los procesos de las leyes de PGE para 2017 y 2018, por no haberse convocado o haberse quedado sin cubrir.

Se han comprobado las ofertas de empleo público de estabilización, verificándose su publicación en los plazos legalmente previstos, y se ha efectuado un análisis de estas. Este análisis ha puesto de manifiesto el número de plazas ofertadas por entidad, tipo de personal al que han afectado, así como otra información de interés, como las áreas o servicios en los que han tenido incidencia los procesos. También se han analizado y comprobado las convocatorias, particularmente, si se ha cumplido con el plazo legal de publicación.

Se ha analizado la forma en la que los procesos han afectado a las plantillas, comprobando la existencia de personal fuera de plantilla antes de la estabilización y las posibles modificaciones de plantilla llevadas a cabo.



➤ Comprobación de las bases reguladoras de los procedimientos:

Se ha efectuado un análisis de la regulación de los procedimientos, tanto a través de bases generales, en los casos en los que han existido, como de las bases específicas de las convocatorias, comprobando previamente que las segundas se ajustaban a las primeras.

Se han analizado aspectos generales de todos los procedimientos contenidos en las bases, como la existencia de bolsas de empleo, reserva de cupo de discapacidad, titulación académica y fijación de criterios de desempate.

Sobre dichas bases, se ha verificado que se cumple con lo prevenido por la Ley 20/2021 y la RSE en lo relativo a los requisitos del concurso en los dos procedimientos y de la oposición, en el de concurso-oposición. Se ha comprobado la valoración de méritos del concurso y, particularmente, la valoración de la experiencia profesional atendiendo a la administración en la que se ha adquirido.

Sobre la oposición, se ha verificado el número de ejercicios existentes, su carácter eliminatorio o la exigencia de una puntuación mínima para superarlos, para concluir sobre el carácter eliminatorio de esta fase en su conjunto.

Se han analizado los recursos interpuestos contra las convocatorias.

➤ Verificación de los requisitos de las plazas y de los procesos selectivos:

A través de una muestra de expedientes, se ha comprobado que las plazas cumplían con los requisitos esenciales para ser convocadas a través de procesos de estabilización, como son, principalmente, su carácter estructural y su ocupación ininterrumpida. Estos requisitos deben encontrarse en los expedientes de las convocatorias (informe - propuesta) o, alternativamente, en el expediente al realizar la oferta de empleo público de estabilización. Se han verificado otros aspectos como el de la existencia de dotación presupuestaria.

También se ha comprobado en este apartado determinados aspectos de los procesos selectivos.

➤ Análisis de la incidencia de los procedimientos de estabilización en la estructura de personal y en la situación de las plantillas:

Se han comprobado los resultados obtenidos tras la puesta en marcha de los procesos, analizándose su resolución o bien el estado en el que se encuentran y la situación de las plazas y de las plantillas tras los mismos, determinándose también el personal que aún queda fuera de plantilla.

Se ha analizado el grado de reducción de la temporalidad (tasa de cobertura temporal) y algunos aspectos, como la incidencia de los procesos en las retribuciones y si se han producido compensaciones económicas para el personal activo que pudo haber visto finalizada su relación por la no superación del proceso selectivo.



También se ha efectuado un análisis específico de los casos en los que los procesos han culminado en funcionarización, esto es, en conversión de plazas de personal laboral en personal funcionario.

Finalmente, se ha expuesto la información sobre si, tras la resolución de los procesos, las plazas han sido ocupadas por las personas que las ocupaban anteriormente con vínculos de carácter temporal o han sido otros candidatos diferentes a estos los que han obtenido el nombramiento.

Los trabajos de fiscalización se han desarrollado en las oficinas del Consejo de Cuentas.

Los trabajos se han realizado de acuerdo con lo dispuesto en las ISSAI-ES (Nivel III) aprobadas por la Conferencia de presidentes de las Instituciones Autonómicas de Control Externo el 16 de junio de 2014, y ordenada su aplicación por el Acuerdo 64/2014 del Pleno del Consejo de Cuentas. Supletoriamente se aplicarán los Principios y Normas de Auditoría del Sector Público, elaborados y aprobados por la Comisión de Coordinación de los Órganos Públicos de Control Externo del Estado Español.

La adecuada comprensión de este informe requiere que sea tenido en cuenta en su totalidad, ya que la mención o interpretación aislada de un párrafo, frase o expresión, podría carecer de sentido.

Los trabajos de fiscalización han finalizado en marzo de 2025.

II.3. LIMITACIONES AL ALCANCE

Con carácter general no ha habido limitaciones al alcance de los trabajos, adoptando las entidades fiscalizadas una actitud de colaboración. No obstante, algunas entidades no han remitido determinada información:

- ¹Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Sotillo de la Adrada, no han facilitado información acerca del área o servicio al que se adscribían todas o algunas de las plazas ofertadas por estabilización. La Diputación de Salamanca no facilitó esta información completa a la fecha de cierre de los trabajos de la fiscalización, si bien lo ha hecho en la fase de alegaciones.
- Laguna de Duero, Benavente, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Cabezón de Pisuerga, la Diputación de Salamanca y el Consorcio de incendios de Zamora, no han dado información sobre la ocupación interina o temporal de las plazas vacantes tras la estabilización.
- ²Tampoco Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Cuéllar, Ágreda, Cabezón de Pisuerga, Sotillo de la

¹ Párrafo modificado en virtud de alegaciones

² Párrafo modificado en virtud de alegaciones



Adrada, Belorado, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, han facilitado toda o parte de la información referente a la cobertura de las plazas estabilizadas por parte del personal ocupante previo de las mismas con vínculo de carácter temporal. La Diputación de Salamanca no facilitó esta información completa a la fecha de cierre de los trabajos de la fiscalización, si bien lo ha hecho en la fase de alegaciones.

II.4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25.4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas, el Informe Provisional se remitió a los responsables de los entes fiscalizados para que formularan las alegaciones que estimasen pertinentes.

Dentro del plazo concedido para ello, han remitido alegaciones el Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada, la Diputación de Soria, el Ayuntamiento de Benavente y la Diputación de Salamanca. El tratamiento de estas alegaciones, que se incorpora al presente informe, ha servido de base para la modificación en su caso del contenido del informe, lo que puede visualizarse en los párrafos afectados.

El Ayuntamiento de Laguna de Duero ha remitido alegaciones fuera de plazo, por lo que su tratamiento no se incorpora al presente informe. No obstante, se ha efectuado un análisis de dichas alegaciones extemporáneas que, en su caso, ha podido dar lugar a modificar el informe, dejando constancia de ello en el mismo.



III. CONCLUSIONES

III.1. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ADOPTADOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

III.1.1. SOBRE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

- 1) El 95 % de las plazas sujetas a procesos de estabilización de empleo temporal se han ofertado de conformidad con el procedimiento de la Ley 20/2021, pues tan solo cuatro entidades, que son los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Benavente, Ciudad Rodrigo y la Diputación de Zamora, llevaron a cabo estabilización de empleo temporal en virtud de lo previsto anteriormente por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018, incorporándose además muchas de estas plazas a los procesos de la Ley 20/2021, según previsión legal al efecto.

La estabilización ha recaído mayoritariamente sobre el personal laboral, pues un 69 % de todas las plazas ofertadas ha correspondido a este tipo de personal, frente a un 31 % que ha incidido en el personal funcionario.

(Apartado VI.1.1).

- 2) El total de plazas de estabilización que se ofertan a través de la Ley 20/2021 por las dieciocho entidades locales analizadas y los dos entes dependientes o adscritos, divididas las primeras en estratos de tres, ha ascendido a 921. Entre las diputaciones, destaca la de Salamanca, con 154 plazas, frente a las 20 de la Diputación de Zamora. Entre los mayores ayuntamientos destaca el de Aranda de Duero, con 138 plazas a estabilizar, frente al de Medina del Campo, con 73. En el estrato de ayuntamientos de entre 10.001 a 20.000 habitantes, el de Benavente oferta por estabilización 82 plazas; finalmente, entre los menores de 2.000, destaca Belorado, con 29 plazas.

(Apartado VI.1.1).

- 3) ³El área o servicio predominante al que se han adscrito las plazas ofertadas por estabilización de empleo temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido los servicios sociales, con un 36,5 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,6 % y de las escuelas de música, con un 6,7 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 11 % del total, con un porcentaje similar cada una.

(Apartado VI.1.1).

³ Párrafo modificado en virtud de alegaciones



- 4) Todas las entidades cumplen con la previsión del artículo 2.2 de la Ley 20/2021, al publicar antes del 1 de junio de 2022 en los respectivos diarios oficiales las ofertas de empleo que articulan los procesos de estabilización.

(Apartado VI.1.1).

- 5) Tan solo en dos entidades se han presentado recursos contra las ofertas de empleo público, relacionados con los criterios de inclusión de las plazas.

(Apartado VI.1.1).

III.1.2. SOBRE LAS PLANTILLAS

- 6) Referido a los procesos de la Ley 20/2021, la mayor parte de las entidades que contaban con personal laboral fuera de plantilla con vínculo temporal han estabilizado a todo este personal y lo han hecho modificando la plantilla al efecto para crear las plazas de personal laboral fijo; estas entidades son: Aranda de Duero, Astorga, Ciudad Rodrigo, Cuéllar y la Diputación de Salamanca.

(Apartado VI.1.2).

- 7) La Diputación de Salamanca constituye un caso especial, al haber declarado la existencia de un personal funcionario interino fuera de plantilla antes de los procesos de estabilización, que ha requerido de una modificación de plantilla para crear las plazas y ser estabilizado.

(Apartado VI.1.2).

III.1.3. SOBRE LAS CONVOCATORIAS

- 8) Se han convocado la práctica totalidad de las plazas ofertadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal, esto es, 965 de 966. En consonancia con el análisis de las ofertas, un 95 % de las plazas convocadas corresponde a los procedimientos de estabilización de la Ley 20/2021.

(Apartado VI.1.3).

- 9) De las 920 plazas convocadas a través de la Ley 20/2021, 112 se han convocado por el sistema de concurso-oposición, frente a 808 para las que el sistema selectivo ha sido el concurso.

(Apartado VI.1.3).



- 10) Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Bembibre, Sotillo de la Adrada, Belorado, así como la Diputación de Soria, han publicado convocatorias de plazas con posterioridad al 31 de diciembre de 2022, fecha límite señalada por la Ley 20/2021 y la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones.

(Apartado VI.1.3).

- 11) Con carácter general, los procesos llevados a cabo mediante el sistema de concurso se han realizado por una sola vez, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021.

(Apartado VI.1.3).

- 12) Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Bembibre y Sotillo de la Adrada, así como la Diputación Provincial de Salamanca, han cumplido con la obligación prevista en el art. 2.7 de la Ley 20/2021 de certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública el número de plazas estructurales existentes ocupadas de forma temporal.

(Apartado VI.1.3).

III.2. SOBRE LAS BASES GENERALES Y LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS

- 13) En el análisis de aspectos generales de las bases reguladoras de todos los procedimientos, destacan los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Sotillo de la Adrada y Belorado, así como la Diputación de Salamanca, que reservan el cupo de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de conformidad con lo previsto en el art. 59.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el punto 3.5 de la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones. No reservan este cupo en ninguno de los procesos los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel, Ágreda, Cabezón de Pisuerga, Castropodame y Torrelobatón, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, y el Consorcio provincial de prevención y extinción de incendios, salvamentos y protección civil de Zamora.

(Apartados VI.2.1.1 y VI.2.2.1).

- 14) Todas las entidades, a excepción de una, identifican las plazas concretas que se convocan, indicando, en el caso del personal funcionario, la escala y subescala, clase, grupo y subgrupo al que corresponden y, en el caso del personal laboral, señalando la clasificación profesional y el equivalente al correspondiente grupo y subgrupo. Sin embargo, no todas indican expresamente en sus convocatorias que las plazas no están sujetas a reserva de puesto.



⁴La mayor parte de las entidades establece criterios de desempate, siendo el predominante (establecido literalmente, o bien, de forma determinante, en primer o segundo orden), el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante.

(Apartado VI.2.2.1).

- 15) Los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Belorado (en una parte de sus convocatorias), Castropodame y las Diputaciones de Salamanca y Zamora (incluyendo Patronato y Consorcio), atienden a lo señalado en el punto 3.4.2 de la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones, al valorar en los procedimientos por concurso los méritos profesionales en un máximo del 60 % del total de los méritos.

No atienden por tanto esta orientación los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Villamuriel, Ágreda, Cabezón de Pisuegra, Sotillo de la Adrada, Belorado (en una parte) y Torrelobatón, así como la Diputación de Soria. En todos ellos la valoración de méritos profesionales supera el 60 % del total del concurso, llegando al 90 % en algunos casos.

(Apartados VI.2.1.2 y VI.2.2.2).

- 16) En todas las entidades, referido a los procesos por concurso-oposición, el concurso ha constituido el 40 % de la puntuación total y la oposición el 60 %, cumpliendo con lo establecido en el art. 2.4 de la Ley 20/2021.

A su vez, en todas ellas, en estos procesos, la valoración de los méritos profesionales se sitúa en un máximo del 90 % del total de los méritos, conforme al punto 3.4.1 de la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones.

(Apartados VI.2.1.3 y VI.2.2.3).

- 17) Todas las entidades, tanto en los procedimientos por concurso, como por concurso-oposición, otorgan 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. Además, algunas establecen un límite máximo a la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

(Apartados VI.2.1.2, VI.2.1.3, VI.2.2.2 y VI.2.2.3).

- 18) En conexión con la anterior conclusión, salvo en los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo, algunas convocatorias del Ayuntamiento de Cuéllar (solo procesos por concurso), y de las Diputaciones de Salamanca y Zamora (incluyendo Patronato y Consorcio), en el resto de los casos la valoración de la experiencia obtenida en

⁴ Párrafo modificado en virtud de alegaciones



la administración local convocante duplica al menos la obtenida en otras administraciones locales, llegando a cuatriplicarse y quintuplicarse en algunos casos, sin que conste justificación que lo acredite. Ello resulta en contra de la doctrina constitucional y la línea jurisprudencial relacionada con la valoración de méritos profesionales en los concursos y de la reciente sentencia del Tribunal Supremo sobre esta misma materia, e interpretativa de lo previsto en el art. 2.4 de la Ley 20/2021 que, al tratar de la valoración en la fase de concurso, establece que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia adquirida en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, de que se trate, en consonancia con lo previsto en el punto 3.4.1 de la Resolución de la Secretaría de Estado.

En varios casos, el número de años de trabajo requeridos en otra administración para puntuar al máximo por experiencia profesional superaría ampliamente una vida laboral media, frente al número de años en la administración convocante, que, en el caso más acusado, no llega a veinte.

(Apartados VI.2.1.2, VI.2.1.3, VI.2.2.2 y VI.2.2.3).

- 19) Particularmente, los Ayuntamientos de Medina del Campo, Astorga, Benavente, Bembibre, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada, en contra de lo señalado en el art. 2.4 de la Ley 20/2021 y en el punto 3.4.1 de la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones, otorgan mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría de la administración convocante que a la adquirida en la misma escala/categoría en otras administraciones públicas, aun tratándose de otras administraciones locales.

(Apartados VI.2.1.2, VI.2.1.3, VI.2.2.2 y VI.2.2.3).

- 20) Los Ayuntamientos de Medina del Campo, Astorga, Ágreda y Cabezón de Pisuerga no establecen en las bases ninguna puntuación mínima para superar la fase de oposición, en contra de lo previsto en el art. 4 del Real Decreto 896/1991 y en el punto 3.4.1 de la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones.

Los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Villamuriel, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, si bien establecen una puntuación mínima para superar la fase de oposición, de conformidad con la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones, dicho mínimo resulta inferior a la mitad de la puntuación total de esta fase, a diferencia de Benavente, Cuéllar, Sotillo de la Adrada y Diputación de Salamanca, donde la puntuación mínima supera esa mitad.

(Apartados VI.2.1.4 y VI.2.2.4).

- 21) En ocho entidades se han interpuesto recursos contra la aprobación de las bases. El total de recursos en vía administrativa ha ascendido a 35, destacando en número la Diputación de Soria y los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo y Laguna de Duero. Estos recursos se han resuelto mayoritariamente a favor de las entidades locales.



Han sido predominantes los recursos contra la baremación de méritos del concurso y, particularmente, contra la mayor valoración de la experiencia profesional en la administración convocante con respecto a la adquirida en otras administraciones.

Tan solo en tres casos se ha llegado al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

(Apartado VI.2.3).

III.3. SOBRE LA VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LAS PLAZAS Y DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

- 22) Según las comprobaciones de una muestra de expedientes, no consta la existencia en el expediente de la convocatoria del informe-propuesta de resolución del jefe de la dependencia a que se refiere el art. 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales ni, en su caso, alternativamente, del informe jurídico o de secretaría al que se refiere el art. 173 del mismo texto, en el caso de los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo (en un caso), Villamuriel de Cerrato, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada.

No obstante lo señalado, en Cabezón de Pisuerga el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria hace referencia a la existencia de un informe de secretaría y, en Villamuriel de Cerrato, existe informe de fiscalización al expediente.

(Apartado VI.3).

- 23) Han hecho constar el carácter estructural de las plazas a estabilizar, de conformidad con lo previsto en la Ley 20/2021, de manera expresa y a efectos de su convocatoria, los Ayuntamientos de Benavente, Sotillo de la Adrada (en un expediente), Belorado, Diputación de Salamanca, Diputación de Zamora y su Consorcio de Incendios. A los mismos efectos, también lo han hecho constar, si bien con una referencia tan solo general (no explícita) al cumplimiento de los requisitos de la Ley 20/2021, los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Medina del Campo, Astorga, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Cabezón de Pisuerga, Castropodame, Diputación de Soria y el Patronato de Turismo de Zamora.

No se ha acreditado este requisito de ninguna forma, en el caso de Laguna de Duero, Ágreda, el otro expediente de Sotillo de la Adrada y Torrelobatón.

(Apartado VI.3).

- 24) Las entidades que han acreditado la existencia de crédito presupuestario son las mismas que en el caso del requisito del carácter estructural, a excepción de un expediente de Sotillo de la Adrada, Belorado, Diputación de Zamora y su Consorcio de Incendios, que han acreditado lo segundo y no lo primero, y de



Torrelobatón, que acredita la dotación presupuestaria, pero no el carácter estructural de las plazas.

(Apartado VI.3).

- 25) En relación con el requisito de ocupación temporal e ininterrumpida, también previsto en la Ley 20/2021, salvo en el Ayuntamiento de Ágreda, se ha acreditado en todas las entidades a efectos de convocar las plazas, siendo expresa la referencia al cumplimiento del mismo en los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Benavente, Ciudad Rodrigo, Bemibre, Cabezón de Pisuerga, Sotillo de la Adrada, Belorado, Torrelobatón, y en la Diputación de Salamanca, Diputación de Soria, Diputación de Zamora y su Patronato de Turismo y Consorcio de incendios. La referencia o acreditación de este requisito es implícita o genérica en Aranda de Duero, Astorga, Cuéllar, Villamuriel y Castropodame.

(Apartado VI.3).

- 26) Sobre la resolución de los procesos selectivos, de la muestra de expedientes se deduce que para todas las entidades en las que los mismos han concluido existe acta de los tribunales proponiendo a los candidatos posteriormente nombrados/contratados. Se han producido algunas incidencias que han afectado a la demora en los nombramientos o a la cobertura de las plazas, si bien han sido puntuales.

Con carácter general, las resoluciones de nombramiento de personal funcionario han sido publicadas en los correspondientes boletines oficiales.

(Apartado VI.3).

III.4. SOBRE LA INCIDENCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS EN LA ESTRUCTURA DE PERSONAL

- 27) Con carácter general, las entidades han resuelto los procesos selectivos antes de la fecha límite establecida por la Ley 20/2021, de 31 de diciembre de 2024, si bien, en algunos casos, quedaba pendiente el nombramiento o los procedimientos no terminaron debido a impugnaciones que, en el caso de la Diputación de Zamora, obligaron a repetir la convocatoria tras sentencia judicial firme. Sin embargo, los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada, así como la Diputación de Soria, no han cumplido con el plazo de resolución de los procesos.

(Apartado VI.4.1).

- 28) Tras los procesos de estabilización, de las ocho entidades que contaban con personal fuera de plantilla antes de la estabilización, siete quedan sin personal de esta índole. Tan solo la Diputación de Salamanca mantiene 21 personal laboral



fuera de plantilla. El Ayuntamiento de Ágreda, que no tenía personal fuera antes, pasa a tenerlo después en forma de 23 laborales y 2 funcionarios.

(Apartado VI.4.2).

- 29) La mayoría de las entidades mantienen plazas vacantes tras la estabilización, tanto de personal funcionario como de personal laboral, si bien, a tenor de la información facilitada, con las limitaciones establecidas, con carácter general, estas vacantes no están ocupadas interina o temporalmente.

(Apartado VI.4.2).

- 30) Tan solo una entidad, Villamuriel de Cerrato, ha previsto autorizar con carácter extraordinario una tasa específica adicional para dar cumplimiento al objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural, en virtud de la previsión al efecto contenida en la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

(Apartado VI.4.2).

- 31) La tasa de cobertura temporal o de temporalidad estructural se ha reducido drásticamente tras la estabilización en la mayor parte de las entidades, pasando a nivel agregado de una media del 53,4 % antes de los procesos a una del 8,9 % tras ellos.

(Apartado VI.4.3).

- 32) Siete entidades del total de veinte han reducido la tasa por debajo del 8%, según lo previsto en la Ley 20/2021. En otras nueve entidades, por término medio, la tasa se sitúa por debajo del 15 %, siendo tan solo más destacables los casos del Ayuntamiento de Castropodame, con una tasa del 20,6 % (considerando, no obstante, que ha reducido sustancialmente su temporalidad), y la Diputación de Salamanca, con una tasa del 30,5 %.

(Apartado VI.4.3).

- 33) Se ha cumplido con el art. 2.5 de la Ley 20/2021, al no derivar los procesos de estabilización en incremento de efectivos ni en aumento del gasto por los motivos estipulados. Tan solo cuatro entidades han realizado la compensación económica a la que se refiere el art. 2.6 de la citada norma, por cese del personal que ocupaba previamente las plazas; ello ha afectado a tan solo 6 plazas.

(Apartado VI.4.4).

- 34) En los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada, se ha producido a través del procedimiento de estabilización de empleo temporal el paso de plaza de personal laboral con vínculo previo de carácter temporal a plaza de personal funcionario, sin previsión al respecto en la Ley 20/2021.



Si bien en Laguna de Duero se lleva a cabo una modificación de la relación de puestos de trabajo para incluir las plazas con régimen funcionarial y en Sotillo de la Adrada la plaza de personal funcionario figura vacante en el catálogo de puestos, en ambos casos el procedimiento selectivo ha sido el de concurso, incumpliendo específicamente lo prevenido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a la forma de selección del personal funcionario de carrera.

(Apartado VI.4.5.1).

- 35) ⁵Los porcentajes de ocupación de las plazas sujetas a procesos de estabilización por parte de los ocupantes previos de las mismas con vínculo de carácter temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido elevados en todas las entidades, alcanzando el 100 % en seis de ellas y situándose en el 67,3 % a nivel agregado.

(Apartado VI.4.5.2).

⁵ Párrafo modificado en virtud de alegaciones



IV. RECOMENDACIONES

- 1) Por su transcendencia general en los procesos selectivos de personal, los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Cabezón de Pisuergra, Sotillo de la Adrada, Belorado, Castropomade, Torrelobatón, y la Diputación de Soria, deberían establecer en la fase de concurso una ponderación razonable, entre la administración convocante y otras administraciones, de los méritos por experiencia profesional, cuando los servicios se prestan en el mismo cuerpo, escala o categoría.
- 2) En el caso de que se lleven a cabo procedimientos de selección de personal con ejercicios no eliminatorios en la fase de oposición, los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Villamuriel de Cerrato, Ágreda y Cabezón de Pisuergra, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, deben establecer una puntuación mínima para superar esta fase y dicha puntuación debería ser al menos igual a la mitad de la puntuación total de la oposición.
- 3) Los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Cabezón de Pisuergra, Sotillo de la Adrada, Castropodame y Torrelobatón, así como la Diputación de Soria y el Patronato de turismo de Zamora, deberían justificar de forma explícita, en el expediente de la convocatoria, el cumplimiento de los requisitos jurídicos que resultan más relevantes (como es el caso, en los procedimientos de estabilización de empleo temporal, del carácter estructural de las plazas y su ocupación ininterrumpida).



V. OPINIÓN

En los procedimientos de estabilización de empleo temporal, las entidades locales han cumplido, con carácter general, con las diferentes pautas y plazos de publicación, convocatoria de las plazas y resolución de los procesos. No obstante, de manera más significativa, no se ha publicado la convocatoria de las plazas en el plazo previsto en la Ley 20/2021, en el caso de los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Bembibre, Sotillo de la Adrada, y la Diputación de Soria, ni la mayor parte de las entidades ha aplicado el cupo de discapacidad.

(Conclusiones 4, 10, 11, 13, 27 y 33).

En la regulación de los procesos, resulta relevante la falta de atendimento por la mayoría de las entidades locales de las orientaciones dadas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en relación con el peso específico que debe darse a los méritos profesionales en los procedimientos por concurso, así como en relación con la valoración desproporcionada de la experiencia profesional en la propia administración convocante. Los Ayuntamientos de Medina del Campo, Astorga, Benavente, Bembibre, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada, incumplen lo previsto en la Ley 20/2021, al otorgar mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría que a la adquirida en la misma escala/categoría de otra administración, aún local. Otro incumplimiento relevante afecta a los Ayuntamientos de Medina del Campo, Astorga, Ágreda y Cabezón de Pisuerga, al no haber establecido en las bases ninguna puntuación mínima para superar la fase de oposición.

(Conclusiones 15, 17, 18, 19 y 20).

Con carácter general, las plazas han reunido los requisitos para ser convocadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal, si bien los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada han llevado a cabo el paso de plaza de personal laboral a plaza de personal funcionario sin previsión expresa al respecto e incumpliendo la forma de selección del personal funcionario de carrera prevista en el TREBEP.

(Conclusiones 23, 24, 25 y 34).



VI. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

VI.1. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS ADOPTADOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

VI.1.1. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

La LPGE 2017 reconoce una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal con respecto a determinadas administraciones y sectores, en el caso de plazas dotadas presupuestariamente y que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016.

En este mismo artículo se prevé una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del TREBEP, estén dotadas presupuestariamente y desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005 hayan estado ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal.

A su vez, el artículo 19 de la LPGE 2018 autoriza una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente y que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, en determinados sectores y colectivos que se señalan.

Por su parte, la Ley 20/2021, se refiere a las plazas de naturaleza estructural, *dotadas* presupuestariamente, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 o, excepcionalmente, con anterioridad al 1 de enero de 2016.

Las entidades han aprobado sus ofertas de empleo público de conformidad con la normativa anterior, con el resultado que a continuación se presenta, pudiéndose ver el detalle de la información sobre las ofertas correspondientes a la Ley 20/2021 (también de las convocatorias), por entidades, en los Anexos I a XXIII.

VI.1.1.1. Ofertas de empleo público correspondientes a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018

Tan solo cuatro entidades han ofertado plazas de conformidad con las LPGE de 2017 y 2018, si bien no todas ellas fueron convocadas, plasmándose el resultado en el siguiente cuadro.



Cuadro nº2: Detalle de ofertas de empleo de conformidad con la LPGE 2017 y LPGE 2018

Entidades	Normativa aplicable	Personal funcionario	Personal laboral	Total	Fecha BOP	Fecha modificación BOP	Plazas convocadas
Aranda de Duero	Artículo 19 LPGE 2018	30	30	60	30/12/2020	07/02/2022 25/05/2022	0
Benavente	Artículo 19 LPGE 2018	4	9	13	08/10/2018	17/10/2018	9
		5	1	6	04/12/2019	-	4
		2	3	5	16/11/2020	-	1
Ciudad Rodrigo	Artículo 19 LPGE 2018	0	1	1	30/07/2019	-	1
Diputación de Zamora	Artículo 19 LPGE 2017	30	0	30	11/12/2017	-	30
	Artículo 19 LPGE 2018	13	0	13	12/12/2018	-	0
TOTAL		84	44	128	-	-	45

Todas las entidades aprobaron sus ofertas y las publicaron en plazo, de conformidad con las previsiones de las Leyes de Presupuestos para los ejercicios 2017 y 2018.

La Diputación de Zamora es la única entidad que aprueba ofertas de empleo público de conformidad con ambas leyes. En la OEP correspondiente al ejercicio 2017 se incluyen treinta plazas, todas ellas para personal funcionario, figurando su convocatoria en el BOP de 9 de mayo de 2018. Respecto a la oferta de empleo público para 2018, se incluyeron 13 plazas de personal funcionario que no llegaron a convocarse, incluyéndose en el proceso de estabilización correspondiente a la Ley 20/2021, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1 de dicha norma, en virtud del cual las plazas afectadas por los procesos de estabilización de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018 que no hubieran sido convocadas, o que habiendo sido convocadas y resueltas hayan quedado sin cubrir, serán incluidas en el proceso de estabilización de la Ley 20/2021.

En cuanto al resto de entidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19. Uno. 9 de la LPGE 2018 han ofertado plazas los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Ciudad Rodrigo y Benavente.

Por lo que se refiere al Ayuntamiento de Aranda de Duero, su oferta de empleo público contenía 60 plazas de estabilización, 30 de personal laboral y 30 para personal funcionario, si bien fue rectificada, tal y como figura en el BOP de 7 de febrero de 2022, suprimiéndose 16 plazas de personal funcionario. En el BOP de 25 de mayo de 2022 se



recoge la supresión de otra plaza de personal funcionario de la oferta de 2020, quedando por tanto 13 plazas que finalmente son incluidas en la estabilización realizada de conformidad con la Ley 20/2021, junto con las 30 de personal laboral.

El Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, incluyó una plaza correspondiente a la tasa adicional de conformidad con la LPGE 2018 que fue convocada en el BOP de 16 de enero de 2020.

El Ayuntamiento de Benavente realizó tres ofertas de empleo de conformidad con la LPGE para 2018. En la primera, se ofertaron un total de 13 plazas, 4 de personal funcionario y 9 de personal laboral. De ellas, se convocaron por estabilización 2 plazas de personal funcionario (BOP de 20 de mayo de 2019) y 7 de personal laboral (BOP de 4 de marzo de 2020 y BOP de 12 de marzo de 2021). En la segunda, se ofertaron 6 plazas, 5 de personal funcionario y 1 de personal laboral, convocándose en distintas fechas todas ellas menos 2 de personal funcionario, que se anularon por incumplimiento de los requisitos. Finalmente, la tercera oferta incluyó 2 plazas de personal funcionario y 3 de personal laboral, pero tan solo se convocó (BOP de 13 de octubre de 2023) 1 de personal laboral, pues 2 se anularon y 2 se incorporaron a los procesos de la Ley 20/2021.

Por tanto, del total de 128 plazas ofertadas de conformidad con las dos Leyes de Presupuestos, correspondientes a 4 entidades de un total de 18, se convocaron 45 plazas, se incorporan 58 a los procesos de la Ley 20/2021, y las 25 restantes se anulan o no se convocan.



VI.1.1.2. Oferta de empleo público de conformidad con la Ley 20/2021**Cuadro nº3: 6Detalle de ofertas de empleo de conformidad con la Ley 20/2021**

Entidades	Personal funcionario	Personal laboral	Total	Fecha BOP	Fecha modificación BOP	Plazas convocadas
Aranda de Duero	20	118	138	25/05/2022	06/09/2022	138
Laguna de Duero	47	55	102	26/05/2022	-	102
Medina del Campo	22	51	73	24/05/2022	03/08/2022	73
Astorga	8	32	40	16/05/2022	-	40
Benavente	3	79	82	25/05/2022	27/05/2022	82
Ciudad Rodrigo	0	20	20	31/12/2021	-	20
Bembibre	1	6	7	30/05/2022	-	7
Cuéllar	11	28	39	27/05/2022	-	39
Villamuriel de Cerrato	0	8	8	06/05/2022	31/05/2022	8
Ágreda	2	23	25	16/05/2022	03/03/2023 17/05/2024	25
Cabezón de Pisuerga	3	24	27	31/05/2022	29/07/2022	27
Sotillo de la Adrada	1	29	30	27/05/2022	30/01/2023	29
Belorado		29	29	17/05/2022	20/01/2023	29
Castropomade	0	1	1	10/05/2022	-	1
Torrelobatón	0	4	4	16/05/2022	26/05/2022	4
Diputación de Salamanca	115	39	154	25/05/2022	20/06/2022	154
Diputación de Soria	7	110	117	25/05/2022	-	117
Diputación de Zamora	20	0	20	27/05/2022	29/08/2022	20
Patronato Turismo	0	2	2	30/05/2022	-	2
Consortio Incendios	3	0	3	25/05/2022	29/08/2022	3
TOTAL	263	658	921			920

Del total de plazas ofertadas, que asciende a 921 (incluyendo las 58 de las Leyes de PGE de 2017 y 2018), se convocan 920, quedando sin convocar por el Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada una plaza de personal laboral (se convocan solo dos de las tres plazas ofertadas de auxiliar de apoyo de escuela infantil).

Un 28,6 % del total de plazas ofertadas corresponde a personal funcionario y un 71,6 % a personal laboral.

El mayor número de plazas ofertadas ha correspondido a la Diputación de Salamanca, con un total de 154, frente a las 20 de la Diputación de Zamora, y al Ayuntamiento de Aranda de Duero, con 138, frente al de Medina del Campo, con 73, ambos mayores de 20.000 habitantes. En el estrato de ayuntamientos entre 10.001 y 20.000 habitantes destaca el Ayuntamiento de Benavente, con 82 plazas ofertadas, y, entre los menores de 2.000, el de Belorado, con 29 plazas.

Resulta de particular interés el análisis de las plazas a estabilizar por las áreas o servicios a las que se adscriben. Como Anexo XXIV puede verse esta asignación por entidades y como Anexo XXV se presenta la misma información a un nivel agregado. Se

⁶ Cuadro modificado en virtud de alegaciones extemporáneas



ha efectuado una categorización y homologación de las áreas o servicios a efectos de hacer la información comparable y de poder agregarla.

⁷Se observa que el área o servicio predominante en el que se han ofertado las plazas de estabilización ha sido la de servicios sociales, con un 36,5 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,6 % y de las escuelas de música, con un 6,7 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 11 % del total, con un porcentaje similar cada una.

⁸Considerando que en 8 entidades del total de 20 no se ha podido realizar asignación para todas o para la mayor parte de las plazas, los servicios sociales han sido preponderantes en Aranda de Duero y en las Diputaciones de Salamanca y Soria, las obras y vías en la Diputación de Zamora y el personal de las escuelas de música en Ciudad Rodrigo y Bemibre.

Tal y como se desprende del detalle de los Anexos I a XXIII del presente informe, se ha verificado que en todas las entidades se cumple la previsión del artículo 2.2 de la Ley 20/2021, según la cual las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022.

De un análisis general, se observa que la mayoría de las plazas ofertadas en estabilización han correspondido al proceso regulado por la Ley 20/2021.

Cuadro nº4: Número y porcentaje de plazas ofertadas según procedimiento de estabilización

Proceso de estabilización	Plazas ofertadas	Porcentaje
LPGE 2017	30*	3,1 %
LPGE 2018	15*	1,6 %
Ley 20/2021	921	95,3 %
TOTAL	966	100,0 %



* Excluye el dato de las plazas incorporadas a los procesos de la Ley 20/2021 (58 plazas) y de las suprimidas (25 plazas)

Si se atiende al tipo de personal, es decir, funcionario o laboral, el total de las plazas ofertadas se distribuyen según se detalla en el siguiente cuadro:

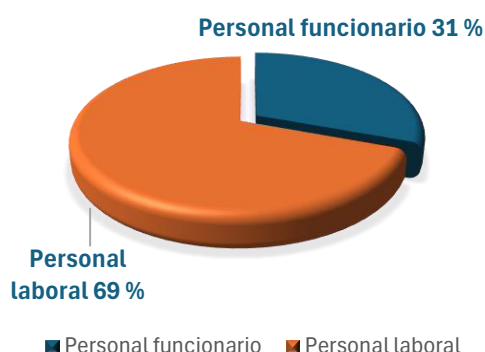
⁷ Párrafo modificado en virtud de alegaciones

⁸ Párrafo modificado en virtud de alegaciones



Cuadro nº5: Número y porcentaje de plazas ofertadas por proceso de estabilización y tipo de personal

Proceso de estabilización	Personal funcionario	Personal laboral	Total
LPGE 2017	30	0	30
LPGE 2018	6	9	15
Ley 20/2021	263	658	921
Total	299	667	966



Del total de plazas ofertadas en procesos de estabilización un 31 % corresponde a personal funcionario y un 69 % a personal laboral.

Para finalizar con el análisis de las ofertas, según la información facilitada únicamente se han presentado recursos contra las ofertas de empleo público de dos entidades:

- Diputación de Soria: se presentó un recurso primero en vía administrativa que fue desestimado y posteriormente en vía contencioso-administrativa, cuyo objeto era la no inclusión de tres plazas de bombero en la OEP de estabilización extraordinaria, siendo resuelto a favor de la Diputación por no cumplir dichas plazas los requisitos para su estabilización.
- Diputación Provincial de Zamora: se presentaron dos recursos en vía administrativa por la falta de inclusión de una plaza en cada caso, siendo estimados ambos. Se presentó un recurso en vía contencioso-administrativo cuyo objeto fue la desestimación por silencio administrativo de uno de los recursos de reposición, si bien hubo satisfacción extraprocesal al estimarse posteriormente el recurso en vía administrativa una vez interpuesto el recurso contencioso-administrativo.

VI.1.2. PLANTILLAS

El artículo 2.1 de la Ley 20/2021, al autorizar una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal incluye las plazas de naturaleza estructural que cumpliendo los requisitos de ocupación temporal e ininterrumpida *“estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas”*.

Teniendo en cuenta que el objeto de la estabilización son las *“plazas”*, de conformidad con el citado precepto, se ha comprobado si las entidades tenían incluidas las que han sido objeto de estabilización en su respectiva plantilla de personal o si fue necesario la modificación de esta para su inclusión.



En relación con las plazas estabilizadas derivadas de la oferta de empleo público regulada en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 correspondientes a la Diputación de Zamora, no existía personal fuera de plantilla antes de dicho proceso de estabilización ni fue necesario modificar la plantilla para crear dichas plazas, al tratarse de plazas de personal funcionario que se estaban ocupando interinamente por vacante de puesto.

Sobre las plazas estabilizadas derivadas de la oferta de empleo público regulada en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, debe considerarse que ni la Diputación de Zamora ni el Ayuntamiento de Aranda de Duero llegaron a convocar las plazas ofertadas, que se incluyeron en la estabilización de la Ley 20/2021. Por lo que se refiere al Ayuntamiento de Benavente, no había personal fuera de plantilla ni antes ni después del proceso de estabilización; las plazas de personal laboral fijo se encontraban en las plantillas aprobadas. En el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, la plaza de personal laboral objeto de estabilización estaba fuera de plantilla antes del proceso, siendo necesario incluirla mediante modificación de la plantilla, creando la plaza de personal laboral fijo, y modificando además el catálogo de puestos de trabajo.

Referente a la Ley 20/2021, según la información facilitada, nueve entidades hubieron de modificar sus plantillas a raíz de los procesos de estabilización, según el siguiente detalle:



Cuadro nº6: Información, por entidades, sobre plantillas modificadas para dar cobertura a los procesos de la Ley 20/2021. Número de plazas y tipo de personal

Entidades	N.º Personal funcionario	N.º Personal laboral	Total
Aranda de Duero	0	105	105
Laguna de Duero	5	1	6
Medina del Campo	- *	- *	- *
Astorga	1	2	3
Benavente	- *	- *	- *
Ciudad Rodrigo	0	20	20
Bembibre	0	2	2
Cuéllar	4	9	13
Villamuriel de Cerrato	- *	- *	- *
Ágreda	- *	- *	- *
Cabezón de Pisuerga	- *	- *	- *
Sotillo de la Adrada	- *	- *	- *
Belorado	- *	- *	- *
Castropodame	- *	- *	- *
Torrelobatón	- *	- *	- *
Diputación de Salamanca	30	15	45
Diputación de Soria	1	3	4
Diputación de Zamora	- *	- *	- *
Patronato Turismo	0	2	2
Consorcio Incendios	- *	- *	- *
TOTAL	41	159	200

* Según la información facilitada, no se ha modificado la plantilla.

Como se observa, estas modificaciones de plantilla afectan predominantemente al personal laboral, destacando los datos del Ayuntamiento de Aranda de Duero. Según la información facilitada por este Ayuntamiento, fue necesario modificar la plantilla para convertir a personal, predominantemente, laboral indefinido no fijo de plantilla en personal laboral fijo, así como para convertir en fijo a personal fuera de plantilla. En personal funcionario, destaca la Diputación de Salamanca. A tenor de la información facilitada por esta entidad, resultaba necesario modificar la plantilla de personal funcionario para crear las plazas del personal interino por sustitución del titular, en la medida en la que la persona sustituida continuaba con la reserva de su plaza (la Diputación considera que puede producirse indistintamente, según el momento, tanto la situación de existencia de más puestos que plazas como de más plazas que puestos).

En el caso del personal laboral, de particular interés resulta conectar la información existente sobre el personal con vínculo temporal fuera de plantilla antes de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021 (al margen el personal de programas de empleo), que se analizará más adelante, en el apartado VI.4, con la información presentada anteriormente sobre modificaciones operadas en plantilla a efectos de dotar de plaza fija al personal laboral.



Cuadro nº7: Relación personal laboral fuera de plantilla con personal estabilizado vía modificación de plantilla

Entidades	N.º de personal laboral		
	Fuera de plantilla	Estabilizado modificando plantilla	Diferencia
Aranda de Duero	66	105	39
Laguna de Duero	- *	1	1
Medina del Campo	- *	- *	- *
Astorga	1	2 **	1
Benavente	- *	- *	- *
Ciudad Rodrigo	20	20	0
Bembibre	- *	2	2
Cuéllar	9	9	0
Villamuriel de Cerrato	- *	- *	- *
Ágreda	- *	- *	- *
Cabezón de Pisuerga	- *	- *	- *
Sotillo de la Adrada	46	- *	- 46
Belorado	- *	- *	- *
Castropodame	- *	- *	- *
Torrelobatón	- *	- *	- *
Diputación de Salamanca	15	15	0
Diputación de Soria	- *	3	3
Diputación de Zamora	- *	- *	- *
Patronato Turismo	- *	2	2
Consortio Incendios	- *	- *	- *
TOTAL	157	159	2

* No existe personal fuera de la plantilla.

** Se trata de la previsión de estabilización, puesto que el proceso no se ha llevado a cabo.

Se observa que, en la mayor parte de las entidades que contaban con personal laboral fuera de plantilla con vínculo temporal, este personal se ha estabilizado mayoritariamente modificando la plantilla al efecto. Además, mayoritariamente, todo el personal fuera de plantilla se ha estabilizado de esta forma.

VI.1.3. CONVOCATORIAS

Como continuación del análisis del apartado VI.1.1, se presenta a continuación la información sobre plazas convocadas en relación con las ofertadas, por procedimientos de estabilización de empleo temporal:



Cuadro nº8: Información sobre plazas convocadas en relación con las ofertadas

Plazas por proceso de estabilización	Ofertadas	Convocadas	Diferencia
Ley PGE 2017	30*	30	0
Ley PGE 2018	15*	15	0
Ley 20/2021	921	920	1
TOTAL	966	965	1

* Excluye el dato de las plazas incorporadas a los procesos de la Ley 20/2021 (58 plazas) y de las suprimidas (25 plazas).

Se observa que se han convocado la práctica totalidad de las plazas ofertadas.

Algunas incidencias que se deducen del contenido de los Anexos I a XXIII en relación con las plazas convocadas son las siguientes:

- Ayuntamiento de Astorga (Anexo IV): se convocan el mismo número de plazas que se ofertan, si bien no se convoca una plaza de personal funcionario (arquitecto) y se convoca una plaza de personal laboral (auxiliar de turismo) no incluida en la oferta pública de empleo de estabilización que, según las aclaraciones efectuadas, quedaría pendiente de rectificar. Según estas aclaraciones, se excluye de convocatoria la plaza de arquitecto debido a que la persona que ocupa la plaza se encontraba en edad de jubilación.

Por su parte, la plaza de auxiliar de biblioteca (personal funcionario) se convoca en aplicación de la D.A. 6ª de la Ley 20/2021 y, por tanto, mediante concurso, mientras que en la oferta de empleo figura con cargo al art. 2 de la Ley y, por tanto, corresponde el concurso-oposición.

Con respecto a las cuatro plazas de limpiadoras (personal laboral) y una plaza de auxiliar (personal funcionario), se convocan con nivel 16, cuando se ofertaron con nivel 13. Según las aclaraciones facilitadas, se trata de un error en el nivel asignado en las convocatorias.

- Diputación de Soria (Anexo XIX): no se convoca la plaza ofertada de peón de mantenimiento (personal laboral) debido a un error, según las aclaraciones facilitadas, ya que no debe ser una plaza objeto de estabilización. Por otra parte, una plaza convocada de auxiliar administrativo (personal funcionario) por concurso-oposición, no correspondería a la oferta de empleo de estabilización, sino a la ordinaria.

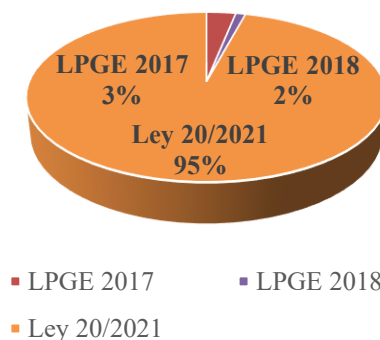


En consonancia con el análisis de las plazas ofertadas del apartado VI.1.1, la mayor parte de las plazas convocadas corresponden al tercer proceso de estabilización, esto es, al de la Ley 20/2021.

A continuación, se presentan los datos de las convocatorias por procedimiento de referencia (Ley PGE 2017, Ley PGE 2018 o Ley 20/2021).

Cuadro nº9: Número y porcentaje de plazas convocadas según procedimiento de estabilización

Proceso de estabilización	Plazas convocadas	Porcentaje
LPGE 2017	30	3,1 %
LPGE 2018	15	1,6 %
Ley 20/2021	920	95,3 %
TOTAL	965	100,0 %



En el Anexo XXVI puede verse la información general de las plazas convocadas correspondientes a la Ley 20/2021.

En consonancia también con el análisis de las plazas ofertadas, de dicho Anexo se deduce que, mayoritariamente, las plazas convocadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal corresponden al personal laboral (657 frente a 263 de personal funcionario, esto es, un 71,4 % frente a un 28,6 %). También de este Anexo se deduce que 112 plazas se han convocado por el sistema de concurso-oposición, frente a 808 para las que el sistema ha sido el concurso.

Según la Ley 20/2021 y la RSE, la publicación de las convocatorias de todos los procesos selectivos deberá producirse en todo caso antes del 31 de diciembre de 2022. Al respecto, se ha comprobado (información contenida en los Anexos I a XXIII) que en las siguientes convocatorias no se ha cumplido con este plazo:



Cuadro nº10: Detalle de las convocatorias publicadas fuera de plazo

Entidades	Fecha convocatoria BOP	N.º Plazas
Laguna de Duero	06/06/2023	102
Bembibre	30/01/2023	7
Sotillo de la Adrada	26/01/2023	1
	11/11/2024	1
	13/11/2024	1
	15/11/2024	1
	19/11/2024	1
	26/11/2024	2
	28/11/2024	1
	29/11/2024	2
Belorado	25/01/2023	29
Diputación de Soria	(1)	1
	26/04/2023 (2)	1
TOTAL	-	150

(1) No consta la publicación de la convocatoria de la plaza en el BOP, sino en el BOCYL de 19/05/2023 y BOE de 09/06/2023.

(2) Se convoca el 26/04/2023 por rectificación de errores a la convocatoria del BOP de 30/12/2022. Se pasa de dos ayudantes de cocina a tres.

A su vez, en el apartado VI.4 del presente informe se presenta la comprobación relativa al plazo de resolución de los procesos selectivos de la Ley 20/2021.

Un aspecto más a analizar sobre las convocatorias tiene que ver con la previsión incluida en la disposición adicional sexta, referente a que los procesos derivados de la misma se realicen por una sola vez.

Según las comprobaciones efectuadas y la información que puede verse en el Anexo XXVII, los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Ciudad Rodrigo, Villamuriel, Ágreda y Castropodame, así como la Diputación de Salamanca y el Patronato y Consorcio de la Diputación de Zamora, aprueban las bases de la convocatoria y realizan una única convocatoria y publicación. Por su parte, los Ayuntamientos de Astorga, Benavente y Belorado realizan una única aprobación de las bases de las convocatorias, convocando las plazas mediante varias convocatorias publicadas en el BOP en la misma fecha. Sin embargo, los Ayuntamientos de Bembibre, Cuéllar, Cabezón de Pisuerga, Sotillo de la Adrada, Torrelobatón y las Diputaciones de Soria y Zamora, llevan a cabo la aprobación de las bases de las convocatorias mediante distintas resoluciones o decretos que, en el caso de Cuéllar y de la Diputación de Soria,



resultan ser de distinta fecha. En el caso del Ayuntamiento de Cuéllar los acuerdos se adoptan con tan solo dos días de diferencia; en la Diputación de Soria los acuerdos de la convocatoria se producen en fecha de 16/12/2022 y, posteriormente, el 15/03/2023, se dicta acuerdo rectificando un error material en la dotación de plazas de ayudante de cocina, pasando esta dotación de 2 a 3 plazas.

Por último, el art. 2.7 de la Ley 20/2021, estipula que se deben certificar al MHFP el número de plazas estructurales existentes ocupadas de forma temporal. A tenor de la información facilitada, los Ayuntamientos de Medina del Campo, Laguna de Duero, Bembibre y Sotillo de la Adrada, así como la Diputación Provincial de Salamanca han cumplido con esta obligación. El resto de las entidades locales no ha efectuado esta certificación.

VI.2. COMPROBACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS DE LOS PROCEDIMIENTOS

Según el art. 3 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal funcionario de administración local, los procedimientos de selección se regirán por las bases de las convocatorias que apruebe el órgano correspondiente para cada una de las escalas, subescalas y clases de personal funcionario.

Se ha constatado que, además de estas bases específicas, que constituyen la regulación directa e inmediata de los procesos selectivos, diez entidades habían aprobado previamente unas bases generales reguladoras de los mismos.

En base a ello, en este apartado se incluye la comprobación de ambos tipos de bases reguladoras, verificándose su adecuación a la Ley 20/2021 y a los criterios y orientaciones dictados por el Ministerio, y, en el caso de las bases de las convocatorias, o bases específicas, su correspondencia con las bases generales.

En estas comprobaciones, en lo que se refiere a la fase de concurso de los dos procedimientos (art. 2 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª), adquiere especial relevancia el análisis de la distribución de los méritos conforme a lo previsto en la RSE y la valoración atribuida a los méritos por experiencia profesional en función de la administración en la que se han prestado los servicios.

En relación con ello, el art. 2.4 de la Ley 20/2021, al tratar de la valoración en la fase de concurso, establece que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia adquirida en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, de que se trate.

Por su parte, la RSE, al tratar de la valoración en la fase de concurso de los méritos profesionales, establece, con carácter orientativo (para los dos procedimientos: puntos 3.4.1.iii) y 3.4.2), los siguientes méritos objetivos por servicios profesionales:



- Servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo o escala o como personal laboral temporal en la categoría profesional de la administración (local) a la que se desea acceder.
- Servicios prestados como personal funcionario interino en otros cuerpos o escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la administración convocante.
- Servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos y escalas o personal laboral temporal en la categoría profesional de otras administraciones públicas.
- Servicios prestados en el resto del Sector Público.

A pesar de lo que establecen estas orientaciones, según podrá verse a continuación, todas las entidades atribuyen una inferior valoración en el concurso a los méritos profesionales por servicios prestados en el mismo cuerpo/escala/categoría en otras entidades locales distintas de la convocante. Este análisis adquiere especial relevancia al recaer sobre los procesos de la Ley 20/2021 (no obstante su universalidad, ya que es práctica habitual en los procedimientos selectivos ordinarios el atribuir una superior valoración a los servicios prestados en la propia entidad local convocante), ya que al tratarse de procesos especiales en los que se pondera específicamente la ocupación previa e ininterrumpida de la plaza, pero al mismo tiempo en los que se pone un especial énfasis en señalar que lo que se estabilizan no son personas sino plazas, debe vigilarse estrechamente su objetividad y, en conexión con ello, la proporcionalidad en la valoración de estos méritos para no dar lugar a lo que la doctrina viene a denominar «procesos restringidos de facto».

Tanto la doctrina constitucional como la línea jurisprudencial se orientan hacia una ponderación razonable de los méritos por experiencia profesional, de forma que solo pueda establecerse una diferente valoración de la experiencia si se motiva técnicamente la existencia de diferencias objetivas y, en todo caso, vigilándose que no se prime desafortadamente y de manera desproporcionada (STC 281/93) la experiencia adquirida en el propio ayuntamiento, con la consecuencia de hacerla determinante del resultado último del concurso.

La doctrina constitucional, para la apreciación de si un mérito es o no desproporcionado, analiza el proceso selectivo en su conjunto para ver las posibilidades de éxito del aspirante libre, de forma que en la fase de oposición pueda llegar a reequilibrar la ventaja adquirida en el concurso por los aspirantes que acumulan experiencia laboral (méritos profesionales). Y ello, considerando que el concurso que, con carácter general, debe celebrarse en primer lugar, no debe tener carácter eliminatorio.

Más recientemente, y específicamente en relación con los procedimientos de estabilización de empleo temporal, el Tribunal Supremo, en su STS 1519/2024, establece entre sus fundamentos que atribuir el doble de valoración a los servicios prestados en la



Administración convocante de un proceso de estabilización de empleo, sin la necesaria justificación, quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia.

En lo que se refiere a la fase de oposición en el procedimiento de concurso-oposición, adquiere especial relevancia el análisis del carácter no eliminatorio de los ejercicios pues, como asimismo podrá verse a continuación, algunas entidades lo atribuyen. Así, también el art. 2.4 de la Ley 20/2021 establece la posibilidad de atribuir carácter no eliminatorio a los ejercicios de la fase de oposición, en el marco de una negociación colectiva (la RSE, de 1 de abril de 2022, señala, no obstante, en su punto 3.4.1.i., que debe en todo caso fijarse una puntuación directa mínima para superar la fase de oposición). Como el propio artículo 2.4 dispone, esta regulación regiría sin perjuicio de lo que pudiera establecer al respecto la normativa propia de función pública de cada administración o la normativa específica.

Pues bien, al respecto, el artículo 4. c) del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal funcionario de administración local, al tratar del contenido mínimo de las bases en los procedimientos de selección, establece que las pruebas de aptitud o conocimiento a superar en la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio y, consecuentemente, tendrá ese mismo carácter la oposición en su conjunto.

Debe considerarse que en los procesos selectivos ordinarios de acceso a la función pública por los sistemas de oposición o concurso-oposición, la práctica más habitual y extendida es la de otorgar a la oposición carácter eliminatorio en el sentido de superar la misma con una puntuación al menos igual a la mitad de la puntuación total. Poniendo en consonancia la normativa citada y esta práctica, es posible atribuir carácter no eliminatorio a alguno de los ejercicios de la oposición en los procesos de la Ley 20/2021, si bien, además de establecerse una nota mínima, se debería producir una compensación entre ejercicios a efectos de superar globalmente la fase en el sentido expuesto.

VI.2.1. BASES GENERALES

Como se ha señalado, diez entidades han aprobado bases generales reguladoras de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal; estas son las siguientes: Ayuntamiento de Aranda de Duero, Ayuntamiento de Laguna de Duero, Ayuntamiento de Astorga, Ayuntamiento de Benavente, Ayuntamiento de Ágreda, Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada, Diputación Provincial de Salamanca, Diputación Provincial de Soria, Diputación Provincial de Zamora, y Consorcio Provincial de prevención y extinción de incendios, salvamento y protección civil de Zamora.

En el siguiente cuadro se presenta la información sobre estas bases, que regulan principalmente los procesos de la Ley 20/2021:



Cuadro nº11: Información sobre las bases generales

Entidades	BOP	Proceso de estabilización	Proceso selectivo	Sistema selectivo
Aranda de Duero	29/11/2022 y 22/12/2022	Ley 20/2021	D.A. 6ª y 8ª	Concurso
Laguna de Duero	29/12/2022 y 07/06/2024	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A. 6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Astorga	23/12/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A. 6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Benavente	26/04/2019	LPGE 2018	-	-
Benavente	07/12/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A. 6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Ágreda	30/11/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A. 6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Sotillo de la Adrada	11/08/2022 y 9/11/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A.6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Diputación de Salamanca	07/10/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A.6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Diputación de Soria	04/11/2022 y 12/12/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A. 6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Diputación de Zamora	-	LPGE 2017	-	-
Diputación de Zamora	28/11/2022, 30/11/2022 y 2/12/2022	Ley 20/2021	Art. 2.1 y D.A. 6ª y 8ª	Concurso-oposición y concurso
Consortio Incendios	09/12/2022	Ley 20/2021	D.A. 6ª y 8ª	Concurso

La comprobación de estas bases se ha efectuado diferenciando los procedimientos de concurso de los de concurso-oposición, si bien se analizan en primer lugar algunos aspectos de carácter general aplicables a los dos procedimientos.



VI.2.1.1. Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos**Cuadro nº12: Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos**

Entidades	Bolsa de Empleo (D.A.4ª Ley 20/2021)	Reserva cupo discapacidad (3.5 RSE)	Titulación académica (3.3 RSE)	Criterios desempeño (3.12 RSE)
Aranda de Duero	Sí	Sí	Sí	Sí
Laguna de Duero	Sí	No (1)	Sí	Sí
Astorga	No	No	Sí	Sí
Benavente	No	No	Sí	Sí
Ágreda	Sí	No (1)	Sí	Sí
Sotillo de la Adrada	Sí	Sí (2)	Sí	Sí
Diputación de Salamanca	Sí	Sí (1)	Sí	Sí
Diputación de Soria	Sí	No (1)	Sí	Sí
Diputación de Zamora	No	No	Sí	Sí
Consorcio Incendios	No	No	Sí	Sí

(1) Prevén adaptaciones y ajustes en la realización de las pruebas para personas con discapacidad (Orden PRE/1822/2006).

(2) Solo en procesos de concurso-oposición.

Se observa la información sobre algunos de los aspectos de carácter general comprobados. Particularmente, a la reserva de cupo de discapacidad se refiere el punto 3.5 de la RSE (condicionada a la compatibilidad con el desempeño de las tareas) al señalar que resulta aplicable en el proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1, al ser de aplicación la normativa básica de función pública al respecto (59.1 TREBEP).

En el caso de los procesos por concurso, no se señala nada en la RSE, pero sí se ha manifestado al respecto el Tribunal Supremo que, en su sentencia 162/2024, de 1 de febrero, analiza la impugnación del Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la AGE correspondiente a la Ley 20/2021. Dicho Real Decreto se impugna únicamente en lo relativo a la oferta de plazas de secretarios e interventores de la Administración Local para las que el sistema de selección ha de ser el de concurso, en las que no se establece la reserva legal para discapacitados, contrariamente a lo previsto para las plazas de esa misma subescala cuyo sistema de selección es el concurso-oposición. El fallo de la sentencia señala que el recurso contencioso-administrativo debe ser estimado, siendo el Real Decreto 408/2022 ilegal por omisión, al no prever ninguna reserva para discapacitados en lo atinente a las plazas de secretarios e interventores cuyo sistema de selección es el de concurso.



Los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Sotillo de la Adrada, así como la Diputación de Salamanca, reservan el cupo de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, No reservan este cupo los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Astorga, Benavente y Ágreda, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, y el Consorcio Incendios.

⁹En cuanto a los criterios de desempate, que recogen todas las entidades, se ha comprobado que en las que a continuación se citan se recoge como criterio de desempate, bien literalmente, o bien, de forma determinante, en primer o segundo orden (segundo, tras establecer como primero el de la mayor puntuación obtenida por servicios profesionales) el haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante: Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Benavente y Sotillo de la Adrada, así como las Diputaciones de Salamanca y Soria.

VI.2.1.2. Comprobación de la regulación de los méritos del concurso en los procedimientos por concurso

Cuadro n°13: Comprobación de la regulación de los méritos del concurso en los procedimientos por concurso

Entidades	Puntuación total méritos	Méritos profesionales: máx. 60 % (3.4.2 RSE)	Méritos académicos: mín. 40 % (3.4.2 RSE)
Aranda de Duero	100	90 %	10 %
Laguna de Duero	100	80 %	20 %
Astorga	100	85 %	15 %
Benavente	100	70 %	30 %
Ágreda (1)	100	90 %	10 %
Sotillo de la Adrada	100	70 %	30 %
Diputación de Salamanca	100	60 %	40 %
Diputación de Soria	100	90 %	10 %
Diputación de Zamora (1)	-	-	-
Consorcio Incendios (2)	-	-	-

(1) La regulación se efectúa dentro de un anexo de bases específicas incluido en las bases generales.

(2) No se establecen estos aspectos en las bases generales sino en las específicas de cada convocatoria.

⁹ Párrafo modificado en virtud de alegaciones



Tan solo la Diputación de Salamanca atiende las orientaciones de la RSE, al valorar los méritos profesionales en un máximo del 60 % del total de méritos.

Por su parte, en relación con la valoración de la experiencia profesional, se obtiene lo siguiente:

Cuadro nº14: Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso

Entidades	Experiencia prof. específica admón. convocante, misma escala/categoría (puntos/mes) A	Experiencia prof. otra admón. local, misma escala/categoría (puntos/mes) B	Experiencia prof. otras admones., misma escala/categoría (puntos/mes) C	Experiencia prof. admón. convocante, distinta escala/categoría (puntos/mes) D	Proporción A/B
Aranda de Duero	0,75	0,20	0,15	-	3,8
Laguna de Duero	0,50	0,25	0,20	0,10	2,0
Astorga	0,378	0,095	0,095	0,126	4,0
Benavente	0,625	0,208	0,208	0,417	3,0
Ágreda (1)	0,50	0,10 (máx.15 años)	0,10 (máx.15 años)	0,05	5,0
Sotillo de la Adrada (1)	0,35	0,10 (máx.25 años)	0,10 (máx.25 años)	0,15	3,5
Diputación de Salamanca	0,45	0,27 (máx. 11 años)	0,27 (máx. 11 años)	-	1,7
Diputación de Soria (1)	0,50	0,10 (máx. 15 años)	0,10 (máx. 15 años)	0,05	5,0
Diputación de Zamora	-	-	-	-	-
Consorcio Incendios	-	-	-	-	-

(1) Estas entidades otorgan también puntuación por servicios profesionales en otros cuerpos del sector público.

Según los datos del cuadro anterior, todas las entidades otorgan 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. Además, los Ayuntamientos de Ágreda y Sotillo de la Adrada, así como las Diputaciones de Salamanca y Soria, establecen un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

Salvo en la Diputación de Salamanca, en todos los casos la valoración de la experiencia obtenida en la administración local convocante duplica al menos la obtenida en otras administraciones locales, llegando a cuatuplicarse y quintuplicarse en algunos casos. A tenor de ello, como Anexo XXVIII se presenta la información que analiza también esta proporción comparando el número de años de servicio que se requerirían para obtener la puntuación máxima del concurso por servicios profesionales en función del lugar en el que se prestan (entidad local convocante u otra entidad local). En varios



casos, el número de años de trabajo requeridos en otra administración superaría ampliamente una vida laboral media, frente al número de años en la administración convocante, que, en el caso más acusado, no llega a veinte.

Los Ayuntamientos de Astorga, Benavente y Sotillo de la Adrada otorgan mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría de la administración convocante que a la adquirida en la misma escala/categoría en otras administraciones públicas, aun tratándose de otras administraciones locales.

VI.2.1.3. Comprobación de la regulación del concurso en los procedimientos por concurso-oposición

En primer lugar, se ha verificado que, en virtud de lo establecido en el art. 2.4 de la Ley 20/2021, el concurso ha constituido el 40 % de la puntuación total (y por tanto la oposición el 60 %) para todas las entidades, teniendo en cuenta que en la Diputación de Zamora no se establece nada al respecto en las bases generales.

En cuanto a la distribución de méritos, la información es la siguiente:

Cuadro nº15: Comprobación de la regulación del concurso en los procedimientos por concurso-oposición

Entidades	Puntuación total méritos	Méritos profesionales: máx. 90 % (3.4.1.iii RSE)	Méritos académicos u otros: mín. 10 % (3.4.1.iii RSE)
Laguna de Duero	40	30	10
Astorga	100	85	15
Benavente	40	30	10
Ágreda	40	36	5
Sotillo de la Adrada	100	70	30
Diputación de Salamanca	40	32	8
Diputación de Soria	40	36	4
Diputación de Zamora (1)	-	-	-

(1) No se determina, se hará en las bases específicas.

Se observa que todas las entidades atienden las orientaciones de la RSE, al valorar los méritos profesionales en un máximo del 90 % del total de méritos.

En cuanto a la valoración de la experiencia profesional, se obtiene lo siguiente:



Cuadro nº16: Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso - oposición

Entidades	Experiencia prof. específica admón. convocante, misma escala/categoría (puntos/mes) A	Experiencia prof. otra admón. local, misma escala/categoría (puntos/mes) B	Experiencia prof. otras admónes., misma escala/categoría (puntos/mes) C	Experiencia prof. admón. convocante, distinta escala/categoría (puntos/mes) D	Proporción A/B
Laguna de Duero	0,50	0,25	0,20	0,10	2,0
Astorga	0,378	0,095	0,095	0,126	4,0
Benavente	0,45	0,15	0,15	0,30	3,0
Ágreda (1)	0,50	0,10 (max.6 años)	0,10 (max.6 años)	0,05	5,0
Sotillo de la Adrada (1)	1,15	0,25 (max.10 años)	0,25 (max.10 años)	0,35	4,6
Diputación de Salamanca	0,38	0,20 (máx. 7 años)	0,20 (máx. 7 años)	-	1,9
Diputación de Soria (1)	0,30	0,06 (máx. 10 años)	0,06 (máx. 10 años)	0,03	5,0
Diputación de Zamora	-	-	-	-	-

(1) Estas entidades otorgan también puntuación por servicios profesionales en otros cuerpos del sector público.

Todas las entidades otorgan 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. Los Ayuntamientos de Ágreda y Sotillo de la Adrada, y las Diputaciones de Salamanca y Soria, establecen un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

Salvo en la Diputación de Salamanca, en todos los casos 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. A tenor de ello, como Anexo XXIX se presenta la información que analiza también esta proporción comparando el número de años de servicio que se requerirían para obtener la puntuación máxima del concurso por servicios profesionales en función del lugar en el que se prestan (entidad local convocante u otra entidad local). Nuevamente, en algunos casos el número de años de trabajo requeridos en otra administración superaría una vida laboral media.

Los Ayuntamientos de Astorga, Benavente y Sotillo de la Adrada otorgan mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría de la



administración convocante que a la adquirida en la misma escala/categoría en otras administraciones públicas, aun tratándose de otras administraciones locales.

VI.2.1.4. Comprobación de la regulación de la oposición en los procedimientos por concurso-oposición

Cuadro nº17: Comprobación de la regulación de la oposición en los procedimientos por concurso-oposición

Entidades	Puntuación oposición	N.º ejercicios	Tipo ejercicio	Puntuación máxima ejercicio	Puntuación mínima para superar ejercicio	Puntuación mínima para superar oposición
Laguna de Duero (1)	60	-	-	-	-	-
Astorga	100	2	Teórico	40	No	No
			Práctico	60	No	
Benavente	60	2	Teórico	25	No	30
			Práctico	35	No	
Ágreda (1)	60	-	-	-	-	-
Sotillo de la Adrada (2)	150	1	Teórico	75	No	75
			Práctico	75	No	
Diputación de Salamanca	60	2	Teórico	30	10	30
			Práctico	30	10	
Diputación de Soria (1)	60	-	-	-	-	-
Diputación de Zamora (2)	-	-	-	-	-	-

(1) Para esta información remiten a las bases de las convocatorias.

(2) Se trata de un solo ejercicio con parte teórica y práctica diferenciada.

Se observa que, de las cuatro entidades que regulan los ejercicios en las bases generales, tres (Ayuntamientos de Benavente, Sotillo de la Adrada, y Diputación de Salamanca) establecen una puntuación mínima para superar la fase de oposición situada en la mitad de la puntuación total de esta fase. Además, la Diputación de Salamanca señala en estas bases que los dos ejercicios tienen carácter eliminatorio, fijando en ambos una puntuación mínima para su superación, mientras que los Ayuntamientos de Benavente y



Sotillo de la Adrada no atribuyen en las bases generales ninguna puntuación mínima a los ejercicios.

El Ayuntamiento de Astorga no establece en las bases generales ninguna puntuación mínima para superar la fase de oposición.

VI.2.2. BASES DE LAS CONVOCATORIAS

Se ha seguido la misma pauta anterior de comprobaciones sobre las bases de las convocatorias (además de otras singulares), si bien, por el elevado número de ellas, este análisis adquiere otro formato y una parte de este se documenta en los correspondientes anexos.

Para llevar a cabo estas comprobaciones, se ha agrupado la información de cada entidad a partir del número de plazas de personal, funcionario o laboral, afectadas por una misma regulación en las bases (algunas bases se refieren a los dos procedimientos y comprenden una regulación distinta en función del tipo de plaza), es decir, por una misma baremación.

VI.2.2.1. Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos

¹⁰De acuerdo con lo establecido en la orientación de la RSE n.º 3.8, en las convocatorias debe hacerse referencia a si las mismas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava. Según puede verse en el Anexo XXVI, esta orientación no se cumple en el caso de las convocatorias de los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Ágreda ni en la Diputación de Salamanca (si bien, para esta última entidad, tal referencia sí figura en el acuerdo de aprobación de la convocatoria, al relacionar las plazas, según se ha acreditado en la fase de alegaciones), en las que se incluye cual es el procedimiento selectivo (concurso-oposición o concurso), pero no una referencia al proceso de estabilización del que se trata, de conformidad con lo previsto en el punto 3.8 de la RSE. Ello afecta a un total de 317 plazas, de las que 138 corresponden al Ayuntamiento de Aranda de Duero, 25 al Ayuntamiento de Ágreda y 154 a la Diputación de Salamanca.

De conformidad con lo previsto en el punto 3.8 de la RSE, puede haber supuestos en los que la convocatoria solo haga referencia al acceso a un cuerpo o escala de personal funcionario o categoría laboral, quedando para el momento posterior a su finalización el ofrecimiento de plazas concretas, o supuestos en los que en la convocatoria se identifiquen las plazas concretas con su correspondiente número de orden y los aspirantes deban, al presentar su instancia, indicar las plazas a las que optan, priorizando entre ellas.

Tal y como consta en el citado Anexo XXVI, todas las entidades de la muestra, a excepción del Ayuntamiento de Ágreda, identifican las plazas en la convocatoria. Las plazas de personal funcionario indican la escala y subescala, clase, grupo y subgrupo a

¹⁰ Párrafo modificado en virtud de alegaciones



los que corresponden y las plazas de personal laboral, indican la clasificación profesional y el equivalente al correspondiente grupo y subgrupo.

Además, 7 de las 20 entidades indican expresamente en sus convocatorias que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto (no obstante, la Diputación de Soria no lo hace en un caso) de conformidad con lo previsto en el punto 2.1 de la RSE, que señala que no podrán ser objeto de oferta aquellas plazas que tengan reserva de puesto a personal funcionario de carrera o personal laboral fijo.

Otros aspectos de carácter general comprobados y que pueden verse en el anexo, son los siguientes:

- ¹¹Tan solo las bases de convocatoria de los Ayuntamientos de Cabezón de Pisuerga, Villamuriel y de la Diputación de Soria hacen referencia expresa a la previsión del art. 2.4 de la Ley 20/2021 y de la disposición adicional sexta sobre la posibilidad de que los procesos sean objeto de negociación colectiva. La Diputación de Salamanca lo hace constar en el acuerdo de aprobación de la convocatoria, según se ha acreditado en la fase de alegaciones.
- Únicamente los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Belorado, así como la Diputación de Salamanca, hacen referencia en las convocatorias a la reserva de plazas al cupo de personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 59.1 TREBEP. Se debe remitir a lo establecido al respecto en el anterior apartado VI.2.1.1.
- ¹²Los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Sotillo de la Adrada y la Diputación de Salamanca, no establecen criterios de desempate en sus convocatorias, tal y como se establece en el apartado 3.12 de la RSE; no obstante, el Ayuntamiento de Laguna de Duero lo hace en sus bases generales. En el caso de la Diputación de Salamanca, dicho aspecto se regula en las bases generales, tal y como se ha hecho constar en el apartado VI.2.1.1 de este informe. La Diputación de Soria establece criterios de desempate en dos de sus convocatorias y la Diputación de Zamora solamente en la convocatoria de las plazas de su Patronato.

Se ha comprobado que el criterio mayoritario de desempate, en primer o segundo orden (tras establecer como primero el de la mayor puntuación obtenida por servicios profesionales), es el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante.

¹¹ Párrafo modificado en virtud de alegaciones

¹² Párrafo modificado en virtud de alegaciones y alegaciones extemporáneas



VI.2.2.2. Comprobación de la regulación de los méritos del concurso en los procedimientos por concurso

De la información del Anexo XXX, puede destacarse lo siguiente:

- Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Astorga y Sotillo de la Adrada, la Diputación de Salamanca y 3 de las 5 convocatorias de la Diputación de Soria, se remiten a los establecido en sus bases generales respecto de la valoración de los méritos.
- Los méritos profesionales no superan el 60 % de la puntuación total máxima en los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, en 7 de las 15 convocatorias del Ayuntamiento de Belorado, Castropodame y en la Diputación de Zamora, incluidos sus dos entes dependientes.
- Sin embargo, se establece una puntuación máxima superior al 60 % de los méritos profesionales en los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Medina del Campo, Benavente, Villamuriel, Ágreda, Cabezón de Pisuerga, Torrelobatón, en 8 de las 15 convocatorias del Ayuntamiento de Belorado y en 2 de la Diputación de Soria. En consonancia con ello, en ninguna de estas entidades los méritos académicos alcanzan la valoración mínima del 40 %, según lo establecido en la RSE.

En el caso de Aranda de Duero, Benavente, Ágreda y la Diputación de Soria, esta incidencia ya se puso de manifiesto al analizar las bases generales.

En el siguiente cuadro se muestra la valoración de la experiencia profesional, atendiendo al lugar en el que se presta:



Cuadro nº18: Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso

Entidades	Total plazas	Experiencia prof. específica admón. convocante, misma escala/categoría (puntos/mes) A	Experiencia prof. otra admón. local, misma escala/categoría (puntos/mes) B	Experiencia prof. otras admones., misma escala/categoría (puntos/mes) C	Experiencia prof. admón. convocante, distinta escala/categoría (puntos/mes) D	Proporción A/B
Aranda de Duero	138	0,75	0,2	0,15	-	3,8
Laguna de Duero	99	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	-
Medina del Campo	65	0,666	0,125 (máx.15 puntos)	0,125 (máx.15 puntos)	0,25	5,3
Astorga	33	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	-
Benavente	79	0,625	0,208	0,208	0,42	3
Ciudad Rodrigo (1)	20	0,45	0,27	0,27	-	1,7
Bembibre (2)	7	0,5	0,15	0,15	0,25	3,3
Cuéllar	4	0,25	0,05	0,05	-	5
	1	0,35	0,05	0,05	-	7
	16	2	1,5	1,5	-	1,3
	2	0,8	0,1	0,1	-	8
	1	3	2	2	-	1,5
	1	0,4	0,1	0,1	-	4
	2	0,3	0,1	0,1	-	3
	1 (1)	0,3	0,2	0,2	-	1,5
	1	0,35	0,12	0,12	-	2,9
	6	1	0,2	0,1	-	5
	2	0,9	0,05	0,05	-	18
Villamuriel de Cerrato	1	0,5	0,16	0,16	-	3,1
Ágreda	23	0,5	0,1 (máx.15 años)	0,1 (máx.15 años)	0,05 (máx.15 años)	5
Cabezón (1)	23	0,528	0,151	0,151	0,302	3,5
	3	0,4762	0,1515	0,1334	-	3,1
Sotillo de la Adrada	19	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	-
Belorado	29	1,3	0,6	0,55	-	2,2
Ayuntamiento de Castropodame	1	0,06	0,03	0,03	-	2
Ayuntamiento de Torrelobatón	4	0,303	0,123	0,111	-	2,5



Entidades	Total plazas	Experiencia prof. específica admón. convocante, misma escala/categoría (puntos/mes) A	Experiencia prof. otra admón. local, misma escala/categoría (puntos/mes) B	Experiencia prof. otras admones., misma escala/categoría (puntos/mes) C	Experiencia prof. admón. convocante, distinta escala/categoría (puntos/mes) D	Proporción A/B
Diputación de Salamanca	121	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	-
Diputación de Soria	78	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	Remisión a bases generales	-
	7 (1)	0,5	0,1 (máx.15 años)	0,1 (máx.15 años)	0,05 (máx.15 años)	5
Diputación de Zamora (1)	1	0,52	0,31 (máx.36 puntos)	0,31 (máx.36 puntos)	0,16 (máx.18 puntos)	1,7
	15	0,41	0,22 (máx.32,4 puntos)	0,22 (máx.32,4 puntos)	0,14 (máx.19,8 puntos)	1,9
Patronato Turismo (1)	2	0,41	0,22 (máx.32,4 puntos)	0,22 (máx.32,4 puntos)	0,14 (máx.19,8 puntos)	1,9
Consortio Incendios (1)	3	0,41	0,22 (máx.32,4 puntos)	0,22 (máx.32,4 puntos)	0,14 (máx.19,8 puntos)	1,9

(1) Plazas en las que se valoran otros méritos distintos de los señalados en el cuadro.

(2) Se valoran de forma diferente los servicios prestados en el ayuntamiento en la misma plaza que en otras plazas del mismo grupo, categoría o especialidad.

Las convocatorias de los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Benavente, Ágreda y Diputación de Soria atribuyen la misma puntuación por servicios profesionales que la prevista en sus bases generales.

Como puede verse, todas las entidades otorgan 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. Además, los Ayuntamientos de Medina del Campo y Ágreda, así como la Diputación de Zamora y una parte de las convocatorias de la Diputación de Soria, establecen un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

Salvo en el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, en algunas convocatorias del Ayuntamiento de Cuéllar y en la Diputación de Zamora, en todos los casos 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. A tenor de ello, como Anexo XXXI se presenta la información que analiza también esta proporción comparando el número de años de servicio que se requerirían para obtener la puntuación máxima del concurso por servicios profesionales en función del lugar en el que se prestan (entidad local convocante u otra entidad local).

Los Ayuntamientos de Medina del Campo, Benavente, Bembibre y Cabezón de Pisuegra, otorgan mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra



escala/categoría de la administración convocante que a la adquirida en la misma escala/categoría en otras administraciones públicas, aun tratándose de otras administraciones locales.

VI.2.2.3. Comprobación de la regulación del concurso en los procedimientos por concurso-oposición

De la información que puede verse en el Anexo XXXII, destaca lo siguiente:

- En las convocatorias de todas las entidades el concurso ha constituido el 40 % de la puntuación total del procedimiento (y por tanto la oposición el 60 %).
- Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Astorga, Sotillo de la Adrada y las Diputaciones de Salamanca y Soria, se remiten a los establecido en sus bases generales respecto a la valoración de los méritos. El resto de las entidades establecen en las bases de las convocatorias una valoración de los méritos profesionales máxima del 90 % de la puntuación y de los méritos académicos y otros, del 10 % como mínimo.

Por su parte, en el siguiente cuadro se muestra la valoración de la experiencia profesional, atendiendo al lugar en el que se presta:



Cuadro nº19: Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso-oposición

Entidades	Total plazas	Experiencia prof. específica admón. convocante, misma escala/categoría (puntos/mes) A	Experiencia prof. otra admón. local, misma escala/categoría (puntos/mes) B	Experiencia prof. otras admons., misma escala/categoría (puntos/mes) C	Experiencia prof. admón. convocante, distinta escala/categoría (puntos/mes) D	Proporción A/B
Laguna de Duero	3	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	-
Medina del Campo	8	0,666	0,125 (máx.15 puntos)	0,125 (máx.15 puntos)	0,25 (máx.30 puntos)	5,3
Astorga	7	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	-
Benavente	3	0,45	0,15	0,15	0,3	3
Cuéllar	1	0,5	0,12	0,1	-	4,2
	1	0,5	0,05	0,05	-	10
Villamuriel de Cerrato	7	1	0,25	0,25	-	4
Ágreda (1)	2	0,5	0,1 (máx.6 años)	0,1 (máx.6 años)	0,05	5
Cabezón (1)	1	0,528	0,151	0,151	0,302	3,5
Sotillo de la Adrada	10	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	-
Diputación de Salamanca	33	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	-
Diputación de Soria	32	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	-
Diputación de Zamora (1)	4	0,5	0,3 (máx.21,6 puntos)	0,3 (máx.21,6 puntos)	0,14 (máx.10,08 puntos)	1,67

(1) Plazas en las que se valoran otros méritos distintos de los señalados en el cuadro.

Las convocatorias de los Ayuntamientos de Benavente y Ágreda atribuyen la misma puntuación por servicios profesionales que la prevista en sus bases generales.

Todas las entidades otorgan 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. Además, los Ayuntamientos de Medina del Campo y Ágreda, así como la Diputación de Zamora, establecen un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

Salvo en la Diputación de Zamora, en todos los casos 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. A tenor de ello, como Anexo XXXIII se presenta la información que analiza también esta proporción comparando el número de años de servicio que se requerirían



para obtener la puntuación máxima del concurso por servicios profesionales en función del lugar en el que se prestan (entidad local convocante u otra entidad local).

Los Ayuntamientos de Medina del Campo, Benavente y Cabezón de Pisuegra, otorgan mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría de la administración convocante que a la adquirida en la misma escala/categoría en otras administraciones públicas, aun tratándose de otras administraciones locales.

VI.2.2.4. Comprobación de la regulación de la oposición en los procedimientos por concurso-oposición

Los Ayuntamientos de Astorga y Sotillo de la Adrada se remiten a lo establecido al respecto en sus bases generales. En las convocatorias de todas las entidades la oposición ha constituido el 60 % de la puntuación total del procedimiento.

Los Ayuntamientos de Benavente y Cuéllar, así como la Diputación de Salamanca, establecen una puntuación mínima para superar la fase de oposición situada en la mitad de la puntuación total de esta fase (coincidente, en el caso de Benavente y la Diputación de Salamanca, con lo previsto en sus bases generales). Además, la Diputación de Salamanca señala que los dos ejercicios tienen carácter eliminatorio, fijando en ambos una puntuación mínima para su superación, mientras que el Ayuntamiento de Benavente no atribuye en las bases de las convocatorias ninguna puntuación mínima a los ejercicios (coincidente también en ambos casos con lo previsto en sus bases generales). También el Ayuntamiento de Cuéllar señala, para la convocatoria con dos ejercicios, que ambos serán eliminatorios

Los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Villamuriel, así como las Diputaciones de Soria y Zamora establecen una puntuación mínima para superar la fase de oposición inferior a la mitad de la puntuación total de esta fase.

Los Ayuntamientos de Medina del Campo, Ágreda y Cabezón de Pisuegra no establecen en las bases de las convocatorias ninguna puntuación mínima para superar esta fase.

VI.2.3. RECURSOS INTERPUESTOS CONTRA LAS BASES

A continuación, se presenta la información sobre los recursos interpuestos, en vía administrativa o contencioso-administrativa, contra las bases específicas de las convocatorias, o bien contra las bases generales.



Cuadro nº20: Recursos interpuestos contra las bases

Entidades	Vía Administrativa			Vía Contencioso-Administrativa		
	N.º	Resueltos a favor de la entidad	Resueltos en contra de la entidad	N.º	Resueltos a favor de la entidad	Resueltos en contra de la entidad
Aranda de Duero	1	1	0	0	-	-
Laguna de Duero	5	5	0	1	0	1
Medina del Campo	0	-	-	0	-	-
Astorga	0	-	-	0	-	-
Benavente	0	-	-	0	-	-
Ciudad Rodrigo	10	8	2	0	-	-
Bembibre	0	-	-	0	-	-
Cuéllar	1	1	0	0	-	-
Villamuriel de Cerrato	0	-	-	0	-	-
Ágreda	0	-	-	0	-	-
Cabezón de Pisuerga	0	-	-	0	-	-
Sotillo de la Adrada	1	1	0	0	-	-
Belorado	0	-	-	0	-	-
Castropodame	0	-	-	0	-	-
Torrelobatón	0	-	-	0	-	-
Diputación Provincial de Salamanca	2	1	1	0	-	-
Diputación Provincial de Soria	15*	-	-	1	1	0
Diputación Provincial de Zamora	0	-	-	1	1	0
Patronato Turismo	0	-	-	0	-	-
Consorcio Incendios	0	-	-	0	-	-
TOTAL	35	17	3	3	2	1

* No se ha proporcionado información acerca de su resolución.

Como se observa, del total de veinte entidades, en ocho se han interpuesto recursos, habiéndose llegado al orden jurisdiccional contencioso-administrativo tan solo en tres casos.

El mayor número de recursos administrativos se interponen en la Diputación de Soria y en los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo y Laguna de Duero. Tanto los recursos administrativos como los contencioso-administrativos se han resuelto mayoritariamente a favor de la entidad local.

Un detalle resumido del contenido de estos recursos es el siguiente:



Cuadro nº21: Detalle del contenido de los recursos

Entidades	Motivo	Observaciones
Aranda de Duero	Diferencia notable entre la experiencia en la administración convocante y la adquirida en otras administraciones.	El recurso se resuelve por silencio administrativo.
Laguna de Duero	No consideración como mérito de los servicios prestados como personal funcionario de carrera; valoración del mérito de formación académica; baremación en plazas del ayuntamiento no objeto de la convocatoria.	De los cinco recursos de reposición, tres interesados interpusieron recurso contencioso-administrativo. El motivo fue la no consideración como mérito de los servicios prestados como funcionario de carrera en el Ayuntamiento de Laguna de Duero y los criterios de desempate. Se modificaron las bases generales de conformidad con el fallo de la sentencia, parcialmente estimatoria.
Ciudad Rodrigo	En dos procedimientos se recurre la Base 8.1 para que no se requiera puntuación mínima de 30 para superar el concurso (sino para incluirse en bolsa). En seis, se recurre que las plazas de director y jefa de estudios de la escuela de música no estén vinculadas a una plaza. Un recurso tiene por objeto la valoración de la experiencia profesional en la administración convocante (fue presentado fuera de plazo, por lo que no se resuelve).	Los dos recursos resueltos en contra de la entidad se fundamentaban en un error de hecho en la redacción de la base 8.1, por lo que el acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de 19 de diciembre de 2022, rectificó las bases y la convocatoria (Base 8.1: se rectifica para prever la inclusión en bolsa de los candidatos que superen el concurso con una puntuación mínima).
Cuéllar	Recurso potestativo de reposición frente a la convocatoria y sus bases, reflejadas en el Decreto de Alcaldía 2022-1290, por entender que en lo que a la convocatoria de las dos plazas de Oficial de servicios se refiere, se estaría actuando sin tener en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad.	El recurso se resuelve por silencio administrativo.
Sotillo de la Adrada	Recurso potestativo de reposición contra el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 05/08/2022, por el que se aprueban las bases generales.	-
Diputación Provincial de Salamanca	- Se recurre que se otorgue mayor puntuación por el tiempo de trabajo realizado en la administración convocante que en el resto de las administraciones. -Se recurre que una de las plazas de Administrativo/a se seleccione mediante concurso, en lugar de mediante concurso-oposición.	Resuelto a favor del reclamante el recurso relativo al sistema selectivo de una plaza de Administrativo, al verificarse que no le eran de aplicación las disposiciones adicionales 6ª ni 8ª, por lo que el sistema debía ser concurso-oposición, modificándose al efecto la convocatoria.
Diputación Provincial de Soria	En vía administrativa: recursos y alegaciones sobre rectificación de errores, criterios exigidos para el acceso (titulaciones, principalmente), y valoración de méritos.	Se trata principalmente de alegaciones de los representantes sindicales o de los interesados contra los criterios generales o contra las bases, planteados en el plazo de alegaciones habilitado durante la negociación de dichos documentos. En ocasiones cada alegación contenía varias reclamaciones.
Diputación Provincial de Zamora	En vía contencioso-administrativa: contra la baremación de méritos del concurso incluida en las bases.	-

Son predominantes los recursos contra la baremación de méritos del concurso y particularmente contra la mayor valoración de la experiencia profesional en la administración convocante con respecto a la adquirida en otras administraciones.



VI.3. VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LAS PLAZAS Y DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

VI.3.1. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Por medio de una muestra de expedientes, se ha comprobado si las plazas convocadas cumplen con los requisitos esenciales para serlo a través de procesos de estabilización, como son, principalmente, su carácter estructural y su ocupación ininterrumpida.

Estos requisitos deben encontrarse en los expedientes de las convocatorias, principalmente, en el informe-propuesta de resolución o, alternativamente, en el expediente al realizar la oferta de empleo público de estabilización.

Se han verificado otros aspectos de las convocatorias o incluidos también en los expedientes de selección.

En la selección de la muestra de expedientes se ha tenido en cuenta que la misma abarque como mínimo un 5 %, tanto del total de las 920 plazas convocadas, como del total de las plazas convocadas por entidad. Otros criterios de selección lo han sido el que las plazas afecten tanto a personal laboral como a personal funcionario, teniendo en cuenta la predominancia de los primeros en las convocatorias, así como que afecten a ambos procedimientos selectivos, concurso (disposiciones adicionales 6ª y 8ª, Ley 20/2021) y concurso-oposición (art. 2, Ley 20/2021), teniendo también en cuenta que el concurso ha sido el sistema más utilizado, especialmente en aplicación de la disposición adicional 6ª.

En los casos en los que han existido plazas de similares características, pero cuya naturaleza es diferente, de modo que unas son funcionariales y otras laborales, se ha seleccionado un expediente de cada clase. Es el caso de la Diputación de Soria y del Ayuntamiento de Cuéllar, entidades en las que se han convocado por estabilización plazas de auxiliares administrativos de personal funcionario y personal laboral.

También se han contemplado para la selección algunos factores de riesgo o especiales detectados en el curso de los trabajos de fiscalización al analizar distinta documentación facilitada, como en los siguientes casos:

- Ayuntamiento de Laguna de Duero: se selecciona el expediente relativo a tres plazas de psicólogo ya que una de ellas supone el cambio de su naturaleza de personal laboral a personal funcionario.
- Ayuntamiento de Astorga: se detecta que una de las plazas de auxiliar de turismo no se incluyó en la oferta de empleo, de modo que se selecciona dicho expediente.
- Ayuntamiento de Benavente: se selecciona el expediente relativo a la plaza de peón de cementerio porque por su naturaleza debería ser laboral y, sin embargo,



es personal funcionario de administración especial. Asimismo, se seleccionan las plazas de auxiliar administrativo que, teniendo naturaleza funcionarial, son de personal laboral.

- Sotillo de la Adrada: se convoca una plaza de arquitecto funcionario por la D.A. 8ª, es decir, sin la exigencia del requisito de ocupación ininterrumpida.

En el siguiente cuadro se presenta la información numérica de la muestra seleccionada:

Cuadro nº22: Información numérica de la muestra

Entidades	Plazas convocadas/Sistema					Plazas seleccionadas para la muestra/Sistema/Porcentaje						
	F	L	Total	Concurso-oposición	Concurso	Muestra (5 % total)	F	L	Total	Concurso-oposición	Concurso	N.º exptes.
Aranda de Duero	20	118	138	0	138	7	1	6	7	0	7	3
Laguna de Duero	47	55	102	3	99	5	3	43	46	1	45	3
Medina del Campo	22	51	73	8	65	4	2	1	3	1	2	3
Astorga	7	33	40	7	33	2	1	1	2	1	1	2
Benavente	3	79	82	3	79	4	2	9	11	1	10	4
Ciudad Rodrigo	0	20	20	0	20	1	0	1	1	0	1	1
Bembibre	1	6	7	0	7	0	0	1	1	0	1	1
Cuéllar	11	28	39	2	37	2	1	1	2	1	1	2
Villamuriel de Cerrato	0	8	8	7	1	0	0	2	2	1	1	2
Ágreda	2	23	25	2	23	1	1	1	2	1	1	2
Cabezón de Pisuerga	3	24	27	1	26	1	3	1	4	0	4	2
Sotillo de la Adrada	1	28	29	10	19	1	1	1	2	1	1	2
Belorado	0	29	29	0	29	1	0	1	1	0	1	1
Castropomade	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1
Torrelobatón	0	4	4	0	4	0	0	1	1	0	1	1
Diputación de Salamanca	115	39	154	33	121	8	10	2	12	2	10	4
Diputación de Soria	7	110	117	32	85	6	4	3	7	2	5	4
Diputación de Zamora	20	0	20	4	16	1	4	0	4	2	2	3
Patronato Turismo	0	2	2	0	2	0	0	1	1	0	1	1
Consortio Incendios	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	1
TOTAL	262	658	920	112	808	46	35	78	113	14	99	43
PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL	28,5 %	71,5 %	100,0 %	12,2 %	87,8 %	5,00 %	31,9 %	68,1 %	100,0 %	12,4 %	87,6 %	



Se han seleccionado un total de 43 expedientes que incluyen 113 plazas, lo que representa un 12,3 % del total de plazas convocadas. 30 expedientes, que engloban 99 plazas, corresponden al sistema de concurso y 13, que agrupan 14 plazas, al de concurso-oposición. 78 plazas son de personal laboral y 35 de personal funcionario.

En el siguiente cuadro se identifican, a través de su denominación en las convocatorias, las 113 plazas a las que afecta la muestra seleccionada:

Cuadro nº23: Detalle de las plazas incluidas en la muestra

Entidades	Identificación de la plaza en las convocatorias	Personal funcionario/ Personal laboral	Sistema	N.º plazas
Aranda de Duero	Coordinador servicios culturales. Subgrupo C1 Administración Especial	Personal funcionario	Concurso	1
	Administrativo. Nivel IV-B	Personal laboral	Concurso	5
	Fisioterapeuta. Nivel II-A	Personal laboral	Concurso	1
Laguna de Duero	Peones. Grupo de clasificación: 5	Personal laboral	Concurso-oposición	1
	Peones. Grupo de clasificación: 5	Personal laboral	Concurso	42
	Psicólogo. Grupo/subgrupo A1. Administración Especial Subescala: Técnica	Personal funcionario	Concurso	3
Medina del Campo	Arquitecto técnico. Subgrupo A2	Personal funcionario	Concurso-oposición	1
	Arquitecto técnico. Subgrupo A2	Personal funcionario	Concurso	1
	Trabajador social. Subgrupo A2	Personal laboral	Concurso	1
Astorga	Administrativo Administración General, Subgrupo C1 con adscripción al Servicio de Contratación del Ayuntamiento de Astorga.	Personal funcionario	Concurso-oposición	1
	Auxiliar de turismo. Grupo C2. Código de RPT 2BC.01.03.204.2. Adscripción al Museo Romano del Ayuntamiento de Astorga	Personal laboral	Concurso	1
Benavente	Administrativo urbanismo. Administración General. Numero RPT 93	Personal funcionario	Concurso-oposición	1
	Auxiliar Administrativo. Grupo 4. Catálogo de personal :102, 156, 185,186, 188 y 221	Personal laboral	Concurso	6
	Monitor cultural. Grupo 3.2. Catálogo de personal: 225 (bolillos), 247 y 248 (bordados)	Personal laboral	Concurso	3
	Peón cementerio Escala: Administración General Número RPT 84	Personal funcionario	Concurso	1
Ciudad Rodrigo	Arquitecto. Grupo I. Área de Urbanismo	Personal laboral	Concurso	1
Bembibre	Instructor Escuela Municipal Música: Acordeón Subgrupo C1. Categoría profesional: Instructor	Personal laboral	Concurso	1
Cuéllar	Auxiliar de biblioteca. Grupo IV.	Personal laboral	Concurso	1
	Auxiliar de intervención. Administración General, Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2.	Personal funcionario	Concurso-oposición	1
Villamuriel de Cerrato	Peón de servicios múltiples. Agrupaciones profesionales	Personal laboral	Concurso	1
	Técnico de juventud. Grupo A, Subgrupo A2.	Personal laboral	Concurso-oposición	1



Entidades	Identificación de la plaza en las convocatorias	Personal funcionario/ Personal laboral	Sistema	N.º plazas
Ágreda	Auxiliar administrativo. Escala de Administración General/Especial, subescala Auxiliar.	Personal funcionario	Concurso	1
	Oficial jardinería.	Personal laboral	Concurso-oposición	1
Cabezón de Pisuegra	Auxiliar administrativo. Grupo: C2 Nivel Complemento destino: 12	Personal funcionario	Concurso	3
	Animadora sociocultural. Grupo III	Personal laboral	Concurso	1
Sotillo de la Adrada	Directo/a tutor/a de Escuela Infantil. Grupo I	Personal laboral	Concurso-oposición	1
	Arquitecto/a. Administración Especial/Técnica Grupo/Subgrupo A1	Personal funcionario	Concurso	1
Belorado	Director/a Psicólogo/a Centro Ocupacional Categoría profesional A1	Personal laboral	Concurso	1
Castropomade	Auxiliar Administrativo. Subgrupo C2	Personal laboral	Concurso	1
Torrelobatón	Guía de turismo. Categoría 3.	Personal laboral	Concurso	1
Diputación de Salamanca	Maquinista. Grupo IV. Código: 2022EET31	Personal laboral	Concurso-oposición	1
	Ordenanza. Grupo V. Código: 2022EET05	Personal laboral	Concurso	1
	Denominación: Auxiliar Administrativo/a. Escala de Administración General. Subgrupo C2. Código: 2022EET03	Personal funcionario	Concurso	9
	Denominación: Ingeniero/a de caminos, Canales y Puertos Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Subgrupo A1. Código: 2022EET08	Personal funcionario	Concurso-oposición	1
Diputación de Soria	Educador/a. Grupo II	Personal laboral	Concurso-oposición	1
	Auxiliar Administrativo. Grupo IV. Centro: Desarrollo Económico y Turismo	Personal laboral	Concurso	2
	Auxiliar Administrativo. Grupo C2	Personal funcionario	Concurso	3
	Auxiliar Administrativo. Grupo C2	Personal funcionario	Concurso-oposición	1
Diputación de Zamora	Técnico de gestión tributaria. Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Subgrupo A2	Personal funcionario	Concurso-oposición	2
	Técnico Economista en Recursos Europeos. Escala de Administración Especial, Subescala Técnica. Subgrupo A1	Personal funcionario	Concurso	1
	Asesor jurídico. Escala de Administración Especial, Subescala Técnica. Subgrupo A1,	Personal funcionario	Concurso	1
Patronato Turismo	Técnico de turismo del Patronato. Subgrupo A2	Personal laboral	Concurso	1
Consortio Incendios	Bombero. Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales. Subgrupo C2	Personal funcionario	Concurso	3

VI.3.2. COMPROBACIÓN DE LOS EXPEDIENTES

Como Anexo XXXIV se presenta detalladamente el resultado de las comprobaciones efectuadas sobre el total de las plazas incluidas en los 43 expedientes seleccionados a través de una muestra. De la información de este anexo, se destacan a



continuación algunos de los principales aspectos comprobados, comenzando con el contenido de los expedientes de las convocatorias.

Como ha podido verse en el apartado VI.1.3 y se confirma en este apartado, al comprobar los expedientes, las convocatorias de las plazas de los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Bembibre y Belorado se publican con posterioridad al 31 de diciembre de 2022, incumpliendo el plazo legalmente previsto.

El art. 172 del ROFRJ establece la obligación del jefe de la dependencia a la que corresponda tramitar los expedientes de emitir informe exponiendo los antecedentes y disposiciones normativas de aplicación y en las que funda su criterio. A su vez, el art. 173 del mismo texto señala la necesidad en determinados casos, como cuando así lo ordene el presidente o lo solicite un tercio de los miembros de la corporación, de informe previo del secretario y, en su caso, del interventor; por su parte, el 174 atribuye al presidente la facultad de solicitar otros informes no preceptivos.

A continuación, el art. 175 del ROFRJ preceptúa que los informes para resolver los expedientes deben redactarse en forma de propuesta de resolución, conteniendo una enumeración clara y sucinta de los hechos, las disposiciones legales aplicables y alegación razonada de la doctrina, así como el pronunciamiento que haya de contener la parte dispositiva del acuerdo.

El siguiente cuadro analiza estos aspectos, con identificación del acuerdo del órgano competente aprobando las bases de la convocatoria y convocando las pruebas selectivas, y la fecha de publicación en el BOP.

Cuadro nº24: Comprobación de los informes que obran en el expediente de la convocatoria

Entidades	Resolución/Acuerdo bases de la convocatoria y convocatoria	Fecha publicación convocatorias BOP	Informe-propuesta de resolución a la aprobación de las bases y convocatoria (Arts. 172 y 175 ROF)	En su caso, Informe jurídico o de secretaría (Art. 173 ROF)
Aranda de Duero	Resolución/Decreto Alcaldía N.º 2022003891 de 14/11/2022.	29/11/2022	Sí	No
Laguna de Duero	Decreto N.º 2023-0044 de la concejalía Área Régimen Interior de 25/05/2023.	06/06/2023	No consta.	No consta.
Medina del Campo	Acuerdo JGL de 09/12/2022.	15/12/2022	Sí (plaza concurso-oposición).	No consta.
			No consta.	
Astorga	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2022/1282 de 21/12/2022.	23/12/2022	No consta.	Sí
Benavente	Acuerdo JGL 29/11/2022.	23/12/2022	Sí	Sí
Ciudad Rodrigo	Acuerdo JGL 11/11/2022.	24/11/2022	No consta.	Sí



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Entidades	Resolución/Acuerdo bases de la convocatoria y convocatoria	Fecha publicación convocatorias BOP	Informe-propuesta de resolución a la aprobación de las bases y convocatoria (Arts. 172 y 175 ROF)	En su caso, Informe jurídico o de secretaría (Art. 173 ROF)
Bembibre	Resolución/Decreto Alcaldía N.º 2023-0034 de 24/01/2023.	30/01/2023	Sí	Sí
Cuéllar	Resolución/Decreto Alcaldía N.º 2022-1282 de 14/12/2022 (Expediente de auxiliar de biblioteca por concurso).	23/12/2022	No	Sí
	Resolución/Decreto Alcaldía N.º 2022-1283 de 14/12/2022 (Expediente auxiliar de intervención por concurso-oposición).		No	Sí
Villamuriel de Cerrato	Acuerdo JGL de 15/12/22.	27/12/2022	No	No
Ágreda	Acuerdo JGL de 18/11/22.	30/11/2022	Sí	Sí
Cabezón de Pisuerga	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2022-0600 de 13/12/22 (Expediente auxiliar administrativo).	19/12/2022	No consta.	No consta.
	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2022-0588 de 13/12/22 (Expediente animador sociocultural).		No consta.	No consta.
Sotillo de la Adrada	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2024-0774 de 12/11/24 (Expediente director/tutor escuela infantil).	30/12/2022	No consta.	No consta.
	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2022-0654 de 20/12/22 (Expediente arquitecto).		No consta.	No consta.
Belorado	Acuerdo del Pleno de 09/01/2023.	25/01/2023	No	Sí
Castropodame	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2022-0512 de 13/12/2022.	20/12/2022	Sí	No
Torrelobatón	Resolución/Decreto de Alcaldía N.º 2022-0188 de 22/11/2022.	05/12/2022	Sí	Sí
Diputación de Salamanca	Decreto de Presidencia N.º 3672-2022 de 09/08/2022.	07/10/2022	Sí	No
Diputación de Soria	Decreto de Vicepresidencia N.º 2022-6023 de 14/12/22. (Expediente de educador).	30/12/2022	Sí	No
	Decreto de Vicepresidencia N.º 2022-6057 de 16/12/2022. (Expedientes auxiliares administrativos).		Sí	No
Diputación de Zamora	Decreto de Presidencia 2022 - 6139 de 15/11/2022. (Expediente técnicos de gestión tributaria).	28/11/2022	Sí	No consta.
	Decreto de Presidencia 2022 - 6142 de 15/11/2022. (Expediente técnico economista de recursos humanos).	02/12/2022	Sí	No consta.
	Decreto de Presidencia 2022 - 6141 de 15/11/2022. (Expediente asesor jurídico).	30/11/2022	Sí	No consta.
Patronato Turismo	Decreto presidente del Patronato N.º 2022-0330 de 13/12/2023.	14/12/2022	Sí	Sí
Consortio Incendios	Resolución presidente del Consorcio 05/12/2022.	09/12/2022	No consta.	Sí



Con carácter general, la aprobación de las bases de las convocatorias se realiza por Resolución/Decreto del alcalde/presidente de la entidad. No obstante, en el caso de Laguna de Duero, se lleva a cabo por Decreto de la concejalía/área de régimen interior y, en el caso de Medina del Campo, Benavente, Ciudad Rodrigo, Villamuriel y Ágreda, se aprueban las bases por Acuerdo de la Junta de Gobierno. Belorado lo hace por Acuerdo del Pleno y la Diputación de Soria mediante Resolución/Decreto de la Vicepresidencia de la entidad.

Diez entidades cuentan con informe-propuesta de Resolución del jefe de la dependencia a la aprobación de las bases y convocatoria de las pruebas selectivas. El Ayuntamiento de Medina del Campo también cuenta con dicho informe, aunque únicamente para las plazas seleccionadas a través de concurso-oposición. No se ha emitido, o no consta, la existencia del informe-propuesta del art. 172 del ROFRJ en ningún caso en nueve entidades.

Las entidades que cuentan con informe jurídico o de secretaría a que se refiere el art. 173 del ROFRJ, ascienden a diez, ocho ayuntamientos y el Patronato de Turismo y Consorcio de Incendios de la Diputación de Zamora.

Cuatro Ayuntamientos, Astorga, Ciudad Rodrigo, Cuéllar y Belorado, así como el Consorcio de Incendios, para los que no consta la existencia del informe-propuesta, cuentan, sin embargo, con el informe del art. 173 del ROFRJ.

No cuentan, o no consta, informe jurídico de ningún tipo en el expediente de la convocatoria para los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Villamuriel de Cerrato, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada. No obstante, en el caso de Cabezón de Pisuerga, el acuerdo que aprueba las bases hace referencia a la existencia de informe de secretaría, de fecha 13 de mayo de 2022 y, para Villamuriel de Cerrato, existe informe de fiscalización al expediente.

El siguiente cuadro recoge de forma resumida el análisis del cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el carácter estructural, dotación presupuestaria y ocupación temporal e ininterrumpida de las plazas a incluir en la estabilización. Se ha comprobado la acreditación de tales extremos en un momento anterior o en el momento de la aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.



Cuadro nº25: Comprobación de los principales requisitos de las plazas

Entidades	Carácter estructural	Dotación presupuestaria.	Ocupación temporal e ininterrumpida
Aranda de Duero	Sí	Sí	Sí
Laguna de Duero	No consta.	No consta.	Sí
Medina del Campo	Sí	Sí	Sí
Astorga	Sí	Sí	Sí
Benavente	Sí	Sí	Sí
Ciudad Rodrigo	Sí	Sí	Sí
Bembibre	Sí	Sí	Sí
Cuéllar	Sí	Sí	Sí
Villamuriel de Cerrato	Sí	Sí	Sí
Ágreda	No consta.	No consta.	No consta. *
Cabezón de Pisuerga	Sí	Sí	Sí
Sotillo de la Adrada (Expte. director/tutor escuela infantil)	No consta.	No consta.	Sí
Sotillo de la Adrada (Expediente Arquitecto)	Sí	No consta.	Sí
Belorado	Sí	No consta.	Sí
Castropodame	Sí	Sí	Sí
Torrelobatón	No consta.	Sí	Sí
Diputación de Salamanca	Sí	Sí	Sí
Diputación de Soria	Sí	Sí	Sí
Diputación de Zamora	Sí	No consta.	Sí
Patronato Turismo	Sí	Sí	Sí
Consortio Incendios	Sí	No consta.	Sí

* Si bien se ha remitido certificado de ocupación que se refiere a personas y no a plazas, se ha comprobado a través de las plantillas de 2021 y 2024 si pueden identificarse unívocamente las personas con las plazas obrantes; y ello no puede deducirse para todas ellas.

Por lo que se refiere al carácter estructural y a la dotación presupuestaria, se ha considerado acreditado si consta en los acuerdos de aprobación de las bases de la convocatoria, o en cualquiera de los informes que obran en cada expediente, al menos, la mención al cumplimiento por las plazas de los requisitos de la Ley 20/2021, ya que en algunos casos la mención a estos dos aspectos no es expresa.

Como se puede observar, diecisiete entidades han hecho constar el carácter estructural de las plazas, bien de manera explícita, como en el caso del Ayuntamiento de Benavente, expediente de arquitecto de Sotillo de la Adrada, Belorado, Diputación de Salamanca, Diputación de Zamora y su Consorcio de Incendios, o bien de forma implícita, al referirse genéricamente al cumplimiento de los requisitos de la Ley 20/2021, como en el resto de los casos. Para el otro expediente de Sotillo de la Adrada y para Laguna de Duero, Ágreda y Torrelobatón, no consta referencia de ninguna forma al cumplimiento de este requisito.

A su vez, en catorce entidades se acredita que las plazas han sido dotadas presupuestariamente, siendo expresa esta referencia en Aranda de Duero, Torrelobatón y Diputación de Salamanca, no constando la acreditación de este extremo en seis entidades.



En cuanto a la ocupación temporal e ininterrumpida exigida en el art. 2 de la Ley 20/2021 y D.A. 6ª de la misma, se ha considerado que se cumple este requisito si consta en el expediente de la convocatoria o en algún documento anterior, como puede ser el expediente de la oferta de empleo de estabilización. Si no consta en los expedientes, se ha considerado justificado con los certificados de servicios prestados o previos, aportados por las entidades.

Todas las entidades han justificado esta ocupación de alguna forma, a excepción del Ayuntamiento de Ágreda, para el que no consta. La mención es explícita en los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Benavente, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cabezón de Pisuegra, Sotillo de la Adrada, Belorado, Torrelobatón, y en la Diputación de Salamanca, Diputación de Soria, Diputación de Zamora y su Patronato de Turismo y Consorcio de Incendios; por su parte, es implícita o genérica en Aranda de Duero, Astorga, Cuéllar, Villamuriel y Castropodame.

Cabe señalar en relación con los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Astorga, Cuéllar, Ágreda y Castropodame, que obran en los expedientes selectivos otros documentos para justificar la ocupación temporal e ininterrumpida, pero estos documentos se refieren a personas y no a las plazas objeto de estabilización.

Otro aspecto que se deduce de la información del Anexo XXXIV tiene que ver con el momento y tipo de documento en el que se acredita o justifica que las plazas cumplen los requisitos relativos al carácter estructural y la ocupación temporal e ininterrumpida. Con carácter general, esta justificación, ya sea con una referencia expresa a cada uno de los requisitos o bien genérica al cumplimiento de los requisitos de la Ley 20/2021, se encuentra en el expediente de la convocatoria (informes, acuerdo o bases) o bien en el expediente anterior de la OEP. No se hallan justificados estos requisitos al convocar las plazas, en el caso del Ayuntamiento de Laguna de Duero, en relación con el carácter estructural, Ayuntamiento de Ágreda, en relación con ambos requisitos, Sotillo de la Adrada, en relación con el carácter estructural en uno de los expedientes, y Torrelobatón, en referencia también al carácter estructural.

En relación con el desarrollo de los procesos selectivos, los expedientes de la muestra contienen las actas de los tribunales en las que se proponen como candidatos a las personas que posteriormente son nombradas/contratadas por las entidades. No contienen las actas los dos expedientes de peones de Laguna de Duero, todos los de Astorga y el expediente de director/tutor de la escuela infantil de Sotillo de la Adrada, que son expedientes no concluidos a la fecha de finalización de los trabajos.

Existe Resolución de nombramiento/contratación de las personas propuestas en las actas de los tribunales en 38 de los 43 expedientes. De las puntuaciones que constan en las actas de los respectivos tribunales, así como de los certificados relativos a los servicios prestados y la ocupación ininterrumpida, se desprende que la mayoría de las personas a las que se han adjudicado las plazas, venían ocupándolas de forma temporal.



Otros aspectos destacables que se deducen del análisis de los procesos selectivos son los siguientes:

- El Ayuntamiento de Benavente, a través de Acuerdo de la JGL, de 18 de abril de 2024, declara desierto el proceso selectivo de estabilización de 3 plazas de monitor cultural ante la falta de presentación, por la única candidata seleccionada, de la documentación acreditativa de la concurrencia de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.
- La fecha de las Resoluciones de nombramiento del trabajador social de Medina del Campo y de los auxiliares administrativos por concurso-oposición de la Diputación de Soria es posterior al 31 de diciembre de 2024.
- A la fecha de finalización de los trabajos, no consta que se haya producido el nombramiento en los dos expedientes de peones de Laguna de Duero, los 2 de Astorga y el expediente de director/tutor de escuela infantil de Sotillo de la Adrada.

Con carácter general, las Resoluciones de nombramiento de personal funcionario han sido publicadas en los correspondientes Boletines Oficiales. No han sido publicados los nombramientos correspondientes a las tres plazas de psicólogos del Ayuntamiento de Laguna de Duero.

En cuanto al personal laboral, no existe obligación de publicación de su nombramiento, si bien han sido publicados los nombramientos como personal laboral fijo en los Ayuntamientos de Medina del Campo, Bembibre, Villamuriel de Cerrato, Cabezón de Pisuerga, Belorado, Castropodame, así como en las Diputaciones de Salamanca y Soria y el Patronato de Turismo.

VI.4. ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE PERSONAL Y EN LA SITUACIÓN DE LAS PLANTILLAS

VI.4.1. RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS

La Ley 20/2021 y la RSE establecen que la resolución de todos los procesos selectivos previstos debe finalizar en todo caso antes del 31 de diciembre de 2024. A continuación, se expone el resultado de esta comprobación y el detalle de las entidades con procesos que no han finalizado en esta fecha:



Cuadro nº26: Plazo de resolución de los procesos

Entidades	Resolución antes del 31/12/2024
Aranda de Duero	Sí
Laguna de Duero	No
Medina del Campo	Pendiente el nombramiento y posterior toma de posesión de los aspirantes.
Astorga	-
Benavente	Sí
Ciudad Rodrigo	Sí
Bembibre	Sí
Cuéllar	El proceso de estabilización ha terminado, a falta de la toma de posesión de uno de los puestos de auxiliar administrativo de Intervención, ya que se encuentra en fase de recurso.
Villamuriel de Cerrato	Sí
Ágreda	Sí
Cabezón de Pisuerga	No
Sotillo de la Adrada	No
Belorado	Sí
Castropodame	Sí
Torrelobatón	Sí
Diputación de Salamanca	Sí
Diputación de Soria	No
Diputación de Zamora	El proceso no ha concluido para dos plazas de auxiliar administrativo por sendas impugnaciones en sede judicial, una de las cuales ha obligado, por sentencia firme, a repetir la convocatoria.
Patronato Turismo	Sí
Consortio Incendios	Sí

Se observa que, con carácter general, los procesos se han resuelto antes de la fecha prevista en la Ley 20/2021. En el Ayuntamiento de Medina del Campo está tan solo pendiente el nombramiento y posterior toma de posesión de los candidatos seleccionados. En el Ayuntamiento de Cuéllar y en la Diputación de Zamora la falta de terminación se debe a impugnaciones que, en el primer caso, han retrasado la toma de posesión del candidato y, en el segundo, ha obligado a repetir la convocatoria tras sentencia judicial firme. Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada, así como la Diputación de Soria, no han cumplido con el plazo de resolución de los procesos.

VI.4.2. PERSONAL FUERA DE PLANTILLA Y PLAZAS VACANTES DESPUÉS DE LOS PROCESOS

Referente a los procesos de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, la Diputación de Zamora no contaba con personal fuera de plantilla ni antes ni después de los procesos de estabilización.



Sobre los procesos de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, el Ayuntamiento de Benavente tampoco contaba con personal fuera de plantilla, ni antes ni después de los procesos de estabilización, y en cuanto al Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, en el que existía una plaza de laboral fuera de plantilla antes del proceso, dicha plaza ha sido objeto de estabilización, no quedando después ningún personal fuera de plantilla.

En cuanto a la Ley 20/2021, la información es la siguiente, referida a las plantillas de 2024, por ser el ejercicio en el que debían finalizar los procesos:



Cuadro nº27: Personal fuera de plantilla antes y después de los procesos de estabilización

Entidades	Personal funcionario fuera de plantilla ANTES	Personal laboral fuera de plantilla ANTES	Personal funcionario fuera de plantilla DESPUÉS	Personal laboral fuera de plantilla DESPUÉS
Aranda de Duero	-	66	-	-
Laguna de Duero	-	-	-	-
Medina del Campo	-	-	-	-
Astorga	-	1	-	-
Benavente	-	-	-	-
Ciudad rodrigo	-	20	-	-
Bembibre	-	-	-	-
Cuéllar	4	9	-	-
Villamuriel de Cerrato	-	-	-	-
Ágreda	-	-	2	23
Cabezón de Pisuerga	-	-	-	-
Sotillo de la Adrada	1	46	-	-
Belorado	-	-	-	2
Castropodame	-	-	-	-
Torrelobatón	-	-	-	-
Diputación de Salamanca	14	15	-	21
Diputación de Soria	2	-	-	-
Diputación de Zamora	-	-	-	-
Patronato Turismo	-	-	-	-
Consortio Incendios	3	-	-	-
Total	24	157	2	46

Se observa la inexistencia de personal fuera de plantilla en todas las entidades que contaban con este tipo de personal antes de la estabilización, a excepción de la Diputación de Salamanca que, tras los procesos, mantiene 21 personal laboral fuera de plantilla. De forma más destacada, Ágreda, que no tenía personal fuera antes, pasa a tenerlo después en forma de 23 laborales y 2 de funcionarios.

Por su parte, a continuación, se presenta información sobre las vacantes en plantilla tras la finalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal, a tenor de la información y las aclaraciones facilitadas:



Cuadro nº28: Plazas vacantes en plantilla tras la finalización de los procesos de estabilización de empleo temporal

Entidades	F	L	Total	Observaciones
Aranda de Duero	31	18	49	Las 31 plazas de personal funcionario no cumplían los requisitos para la estabilización, no encontrándose ocupadas interinamente en su mayoría, por lo que está prevista su amortización. Las que se pretenden cubrir se incluyen en las OEP. Las 20 plazas de personal funcionario objeto de estabilización fueron cubiertas. De las 18 plazas de personal laboral, se pretenden cubrir algunas por oferta ordinaria y otras no. De las 120 objeto de estabilización, 8 quedaron vacantes.
Laguna de Duero	19	23	42	-
Medina del Campo	0	1	1	La plaza de educador familiar quedó vacante tras el proceso de estabilización al obtener plaza en otra administración la única persona que superó el proceso.
Astorga	-	-	-	-
Benavente	7	9	16	-
Ciudad Rodrigo	0	1	1	De las 20 plazas de personal laboral incluidas en la estabilización ha quedado vacante 1 por renuncia de las cuatro personas que participaron en el proceso selectivo.
Bembibre	13	56	69	Las plazas de personal funcionario no tienen cobertura temporal. Las plazas de personal laboral afectan a servicios en nueva fase de externalización.
Cuéllar	31	1	32	-
Villamuriel de Cerrato	5	8	13	-
Ágreda	0	0	0	No hay vacantes ni ocupación temporal tras los procesos de estabilización.
Cabezón de Pisuerga	3	5	8	-
Sotillo de la Adrada	-	-	-	-
Belorado	1	7	8	La plaza vacante de personal funcionario es como consecuencia de jubilación.
Castropodame	0	0	0	-
Torrelobatón	0	0	0	-
Diputación de Salamanca	210	73	283	-
Diputación de Soria	-	-	-	-
Diputación de Zamora	0	0	0	-
Patronato Turismo	0	0	0	-
Consortio Incendios	29	0	29	-
TOTAL	349	202	551	-

Como se observa, la mayor parte de las entidades cuenta con plazas vacantes, tanto de personal funcionario como de personal laboral. En los casos en los que se ha proporcionado información, mayoritariamente, estas vacantes no están ocupadas interina o temporalmente, tratándose de plazas a amortizar o a convocar por el procedimiento



ordinario ya que, según la información facilitada, solo una entidad ha previsto autorizar con carácter extraordinario una tasa específica adicional para dar cumplimiento al objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural, en virtud de lo previsto en el art. 20. Dos. 4 de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Se trata del Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato y afecta a dos plazas de personal funcionario y tres de personal laboral.

VI.4.3. ANÁLISIS DE LA TASA DE COBERTURA TEMPORAL

El apartado 3 del art. 2 de la Ley 20/2021 señala que la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales. A su vez, la RSE, establece que se entiende por temporalidad estructural la referida a aquellas plazas temporales correspondientes a la modalidad prevista por el artículo 10.1.a) del TREBEP, así como en la modalidad correspondiente del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

Por el referido artículo 10.1.a) del TREBEP se confiere un máximo de tres años a las interinidades en plaza vacante.

La información que se presenta a continuación sobre la tasa de cobertura temporal o tasa de temporalidad estructural prevista en la Ley 20/2021, antes y después de los procesos de estabilización, es porcentual y se basa en los cálculos efectuados por cada una de las entidades, aplicando por término general la relación entre plazas ocupadas de forma interina o temporal (personal con vínculo temporal) y las plazas consideradas estructurales.



Cuadro nº29: Tasa de cobertura temporal

Entidades	Antes del proceso de estabilización	Después del proceso de estabilización	Evolución de la tasa	Desviación sobre el 8 %
Aranda de Duero	59,0 %	13,6 %	45,4 %	5,6 %
Laguna de Duero	40,1 %	15,5 %	24,6 %	7,5 %
Medina del Campo	48,7 %	12,5 %	36,2 %	4,5 %
Astorga	41,5 %	- *	-	-
Benavente	65,9 %	11,3 %	54,6 %	3,3 %
Ciudad Rodrigo	21,8 %	2,5 %	19,3 %	-5,5 %
Bembibre	15,0 %	4,6 %	10,5 %	-3,5 %
Cuéllar	20,0 %	10,0 %	10,0 %	2,0 %
Villamuriel de Cerrato	97,4 %	2,6 %	94,7 %	-5,4 %
Ágreda	92,0 %	0,0 %	92,0 %	-8,0 %
Cabezón de Pisuerga	87,5 %	9,4 %	78,1 %	1,4 %
Sotillo de la Adrada	61,7 %	- **	-	-
Belorado	17,0 %	0,0 %	17,0 %	-8,0 %
Castropodame	85,3 %	20,6 % ***	64,7 %	12,6 %
Torrelobatón	100,0 %	0,0 %	100,0 %	-8,0 %
Diputación de Salamanca	37,9 %	30,5 %	7,5 %	22,5 %
Diputación de Soria	44,8 %	- **	-	-
Diputación de Zamora	46,5 %	- **	-	-
Patronato Turismo	66,6 %	0,0 %	66,6 %	-8,0 %
Consorcio Incendios	20,0 %	10,0 %	10,0 %	2,0 %
Media	53,4 %	8,9 %	-	-

* No se ha realizado el proceso.

** Consideran que no deben de aportar el dato al no haber concluido los procesos.

*** No resulta congruente con el hecho de no haber declarado la existencia de plazas vacantes ni de personal fuera de plantilla.

Considerando que no hay datos después de la estabilización en cuatro entidades, siete de ellas, de un total de veinte, han conseguido reducir la tasa por debajo del 8 % y cuatro la han dejado situada en cero. En las otras nueve entidades, por término medio, la tasa se sitúa por debajo del 15 %, siendo tan solo más destacables los casos del Ayuntamiento de Castropodame y de la Diputación de Salamanca, con una tasa del 20,6 % y 30,5 %, respectivamente, lo que supone una desviación de la media del 12,6 % y el 22,5 %. Cabe precisar, no obstante, que Castropodame, ha reducido su temporalidad sustancialmente.

Con carácter general, se observa una reducción drástica de la tasa de cobertura temporal, siendo destacable el caso de Torrelobatón, Villamuriel de Cerrato y Ágreda.



A nivel agregado, la tasa de cobertura temporal se habría reducido drásticamente, pasando de un 53,4 % de media a un 8,9 %.

VI.4.4. INCIDENCIA RETRIBUTIVA

El art. 2.5 de la Ley 20/2021 estipula que de la resolución de los procesos de estabilización no puede derivarse incremento de gasto ni de efectivos. Al respecto, la RSE señala que no pueden ser objeto de oferta las plazas que tengan reserva de puesto por encontrarse el titular en situaciones administrativas que dan lugar a ello.

Por su parte, el art. 2.6 de la misma norma establece que corresponderá una compensación económica al personal funcionario interino o personal laboral temporal que vea finalizada su relación con la administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización, siempre y cuando haya participado en el mismo.

Según la información facilitada y las comprobaciones efectuadas, en ninguna entidad se ha producido incremento de efectivos ni, con carácter general, aumento del gasto, a excepción del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo en el que se estima una subida del gasto de 80.000 €, pero debida a que al personal temporal se le aplicaba un convenio sectorial y tras la finalización del proceso de estabilización se le pasa a aplicar el convenio del Ayuntamiento.

A su vez, en tan solo cuatro entidades se ha producido la compensación económica a la que se refiere el art. 2.6 de la Ley 20/2021, con el detalle que se muestra en el siguiente cuadro y las explicaciones que se exponen a continuación del mismo:

Cuadro nº30: Detalle de las compensaciones económicas por cese de la relación

0	N.º personal afectado	Importe (€)
Cuéllar	1	-
Villamuriel de Cerrato	1	2.848,02
Diputación de Salamanca	3	48.221,58
Diputación de Soria	1	-
TOTAL	6	51.069,60

- Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato: la persona que ocupaba la plaza no superó el proceso selectivo y por lo tanto finalizó su contrato con las correspondientes compensaciones económicas.
- Ayuntamiento de Cuéllar: la compensación aún no se ha producido al recurrirse en vía contencioso-administrativa la resolución del tribunal que proponía al aspirante para su nombramiento en la plaza de personal funcionario auxiliar administrativo de intervención (proceso por concurso). A expensas de la resolución del recurso jurisdiccional, la funcionaria interina que ocupaba la plaza continúa ocupándola.
- Diputación Provincial de Salamanca: a la fecha de finalización de los trabajos de campo se ha indemnizado a dos personas y, respecto de una tercera, se está



en proceso de materializar el pago. No obstante, la cifra presentada podría verse incrementada puesto que algunas personas están solicitando la indemnización. Según la información facilitada, cabe señalar también que dos de las personas a las que se ha indemnizado han impugnado en vía judicial el resultado del proceso selectivo, de modo que, si se estimara su pretensión en esa vía y teniendo en cuenta que han vuelto a trabajar en la Diputación como resultado de estar en la bolsa de empleo, podría resultar que la indemnización tuviera que ser reintegrada.

Un caso particular es el del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, en el que se indemnizó a un trabajador indefinido no fijo por despido por causa objetiva, según lo previsto al efecto en los arts. 52.c) y 53.1.b) del TRET. El fundamento de este despido se encuentra, según la documentación facilitada, en que este trabajador no disponía de la titulación mínima necesaria para participar en el proceso de consolidación de empleo temporal regulado en la Ley 20/2021 y, por consiguiente, su plaza se adjudicó a otra persona.

Debe señalarse que la no participación del trabajador en el proceso selectivo le habría impedido el derecho a obtener la compensación económica prevista en la Ley 20/2021. En relación con la indemnización tramitada, el art. 52.c) del TRET, al tratar de la extinción del contrato por causas objetivas remite al art. 51.1 del mismo texto, que invoca el despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

VI.4.5. ANÁLISIS DE OTROS RESULTADOS DE LOS PROCESOS

Particular relevancia tiene el análisis de los casos de funcionarización derivados de los procedimientos de la Ley 20/2021, así como de especial interés puede resultar otro análisis, como es el de la cobertura de las plazas en relación con el personal que las ocupaba previamente con una vinculación de carácter temporal.

VI.4.5.1. Funcionarización

A través de los procesos de estabilización de empleo temporal, en dos entidades se han producido casos de funcionarización, entendiendo como tal el paso de plaza de personal laboral a personal funcionario.

Según la información facilitada y comprobada, los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada han convocado y cubierto plazas de personal funcionario con personal con una relación laboral previa con el ayuntamiento. En ambos casos, las plazas de referencia se han estabilizado por el sistema de concurso, ya sea en base al contenido de la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021 (Laguna de Duero) o en virtud de lo previsto en la disposición adicional octava de la misma norma (Sotillo de la Adrada)

En relación con el Ayuntamiento de Laguna de Duero, se insta una modificación de la RPT a efectos de incluir dos puestos de trabajador social y uno de psicólogo con régimen funcionarial, ya que los ocupantes de las plazas incluidas en el proceso de



estabilización tenían vinculación laboral, según se hace constar en la documentación de este expediente (memoria de la concejalía e informe del servicio de recursos humanos) y en el anuncio de la OEP de estabilización (BOP de 26/05/2022). Esta modificación de la RPT fue aprobada por el pleno el 28/02/2023 (BOP de 28/06/2023)

Por su parte, en el caso del Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada, a través del proceso de estabilización se produce el paso de personal laboral arquitecto con vínculo de carácter temporal (laboral indefinido) a personal funcionario de carrera arquitecto, figurando ya esta última plaza como vacante en la plantilla orgánica-catálogo de puestos de trabajo que acompaña al presupuesto del ejercicio 2022 (BOP de 8/03/2022)

Las bases específicas de la convocatoria (BOP de 30/12/2022) describen la plaza funcional a estabilizar como vacante y cubierta temporal e ininterrumpidamente desde el 1 de julio de 2015, si bien no existe constancia en ninguna de la documentación obrante sobre este expediente de la posible adscripción a dicha plaza del personal laboral indefinido. El certificado de servicios prestados emitido por el secretario de la corporación que obra en el expediente, señala que el vínculo temporal mantenido por el aspirante con el ayuntamiento es de carácter laboral y, por tanto, no corresponde a un nombramiento de personal funcionario interino.

Como antecedentes de estas situaciones, cabe señalar que la disposición transitoria segunda del TREBEP previó que el personal laboral fijo que a la entrada en vigor del EBEP (Ley 7/2007) estaba desempeñando funciones de personal funcionario podía seguir desempeñándolas y participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en los cuerpos y escalas a los que figuraban adscritos los puestos desempeñados o las funciones. Ello, en la medida en la que se poseyese la titulación necesaria y se reuniesen el resto de los requisitos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esa condición.

También antecedente resulta la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, que recoge con carácter excepcional, en su disposición adicional vigesimoquinta, la posibilidad de que personal laboral fijo, con la categoría equivalente a las vigentes agrupaciones profesionales, pueda participar en convocatorias de promoción interna al cuerpo general de auxiliares de la administración.

Al margen de estos dos supuestos excepcionales, no prevé la vigente normativa de carácter general el paso de la condición de personal laboral a personal funcionario, con independencia de la naturaleza de las funciones que se desempeñen.

Referente a los procedimientos especiales de estabilización, en el proceso derivado de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2017, el documento de Criterios de aplicación elaborado por la Secretaría de Estado de Función Pública, contempló el caso de desempeño por parte de personal laboral temporal de puestos que implicaban el ejercicio de potestades públicas o que se correspondían con funciones



propias de cuerpos o escalas de personal funcionario, disponiendo expresamente que las plazas de personal laboral se computarían como plazas a convocar para personal funcionario del cuerpo o escala correspondiente, previa modificación de la RPT. Las actuaciones debían ser objeto de negociación colectiva y en dichos supuestos podrían reconocerse como méritos los servicios prestados como personal laboral. El sistema selectivo para el personal funcionario debía ser el de oposición o concurso-oposición (art. 61.6 TREBEP).

Por su parte, la RSE, no ha contemplado la posibilidad de que las plazas desempeñadas por personal laboral temporal sean computadas como plazas para personal funcionario.

En virtud de todo lo expuesto y de los antecedentes presentados sobre estos dos ayuntamientos, el paso de plaza de personal laboral a personal funcionario no tiene base en la Ley 20/2021 ni en la normativa reguladora de la función pública e incumple con lo prevenido en el TREBEP en cuanto a la forma de selección del personal funcionario de carrera.

VI.4.5.2. Personal estabilizado

La Ley 20/2021 ha tratado de la posibilidad de estabilizar empleo temporal sobre plazas de naturaleza estructural que venían ocupándose previamente en una serie de periodos, si bien con la garantía del cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que deben presidir todo proceso selectivo articulado por la administración pública. En esta medida, el objeto de la norma es el de estabilizar plazas y no personas. En los apartados precedentes han quedado expuestos los resultados de la comprobación de estos procesos y, consecuentemente, de la garantía del cumplimiento de estos principios. A continuación, a efectos meramente analíticos y descriptivos, se presenta la información obrante sobre la cobertura de las plazas estabilizadas en relación con el personal ocupante previo de las mismas, con vínculo temporal.

Cabe señalar que los datos se basan en los formularios cumplimentados por las entidades, partiendo de las plazas ofertadas, y que tan solo se cuenta con información sobre la ocupación posterior para 278 plazas de un total de 921 ofertadas.



Cuadro nº31: ¹³Información sobre los ocupantes de las plazas Ley 20/2021

Entidades	N.º plazas ofertadas	N.º plazas con información sobre ocupantes	N.º plazas estabilizadas con el ocupante previo	Porcentaje
Aranda de Duero	138	44	29	65,9 %
Laguna de Duero	102	0	-	-
Medina del Campo	73	0	-	-
Astorga	40	0	-	-
Benavente	82	34	27	79,4 %
Ciudad Rodrigo	20	0	-	-
Bembibre	7	7	7	100,0 %
Cuéllar	39	31	30	96,8 %
Villamuriel de Cerrato	8	8	7	87,5 %
Ágreda	25	0	-	-
Cabezón de Pisuerga	27	25	22	88,0 %
Sotillo de la Adrada	30	4	3	75,0 %
Belorado	29	25	24	96,0 %
Castropodame	1	1	1	100,0 %
Torrelobatón	4	4	4	100,0 %
Diputación de Salamanca	154	154	67	43,5 %
Diputación de Soria	117	20	13	65,0 %
Diputación de Zamora	20	14	14	100,0 %
Patronato Turismo	2	2	2	100,0 %
Consortio Incendios	3	3	3	100,0 %
TOTAL	921	376	253	67,3 %

Se observan unos porcentajes elevados de ocupación de las plazas estabilizadas por los ocupantes previos de las mismas en todas las entidades. Para seis entidades el porcentaje es del 100 %.

¹³ Cuadro modificado en virtud de alegaciones



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro nº1:	Entidades locales del ámbito subjetivo de la fiscalización.....	11
Cuadro nº2:	Detalle de ofertas de empleo de conformidad con la LPGE 2017 y LPGE 2018.....	28
Cuadro nº3:	Detalle de ofertas de empleo de conformidad con la Ley 20/2021	30
Cuadro nº4:	Número y porcentaje de plazas ofertadas según procedimiento de estabilización.....	31
Cuadro nº5:	Número y porcentaje de plazas ofertadas por proceso de estabilización y tipo de personal	32
Cuadro nº6:	Información, por entidades, sobre plantillas modificadas para dar cobertura a los procesos de la Ley 20/2021. Número de plazas y tipo de personal.....	34
Cuadro nº7:	Relación personal laboral fuera de plantilla con personal estabilizado vía modificación de plantilla	35
Cuadro nº8:	Información sobre plazas convocadas en relación con las ofertadas.....	36
Cuadro nº9:	Número y porcentaje de plazas convocadas según procedimiento de estabilización	37
Cuadro nº10:	Detalle de las convocatorias publicadas fuera de plazo	38
Cuadro nº11:	Información sobre las bases generales	42
Cuadro nº12:	Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos.....	43
Cuadro nº13:	Comprobación de la regulación de los méritos del concurso en los procedimientos por concurso.....	44
Cuadro nº14:	Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso	45
Cuadro nº15:	Comprobación de la regulación del concurso en los procedimientos por concurso-oposición	46
Cuadro nº16:	Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso - oposición	47
Cuadro nº17:	Comprobación de la regulación de la oposición en los procedimientos por concurso-oposición	48
Cuadro nº18:	Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso	52
Cuadro nº19:	Comprobación de la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso-oposición	55



Cuadro nº20:	Recursos interpuestos contra las bases	57
Cuadro nº21:	Detalle del contenido de los recursos	58
Cuadro nº22:	Información numérica de la muestra	60
Cuadro nº23:	Detalle de las plazas incluidas en la muestra	61
Cuadro nº24:	Comprobación de los informes que obran en el expediente de la convocatoria.....	63
Cuadro nº25:	Comprobación de los principales requisitos de las plazas.....	66
Cuadro nº26:	Plazo de resolución de los procesos.....	69
Cuadro nº27:	Personal fuera de plantilla antes y después de los procesos de estabilización.....	71
Cuadro nº28:	Plazas vacantes en plantilla tras la finalización de los procesos de estabilización de empleo temporal.....	72
Cuadro nº29:	Tasa de cobertura temporal	74
Cuadro nº30:	Detalle de las compensaciones económicas por cese de la relación	75
Cuadro nº31:	Información sobre los ocupantes de las plazas Ley 20/2021	79



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo I	Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Aranda de Duero85
Anexo II	Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Laguna de Duero *89
Anexo III	Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Medina del Campo90
Anexo IV	Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Astorga93
Anexo V	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Ayuntamiento de Benavente.....96
Anexo VI	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Benavente.....98
Anexo VII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo101
Anexo VIII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo.....102
Anexo IX	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Bembibre.....103
Anexo X	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Cuéllar104
Anexo XI	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato106
Anexo XII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Ágreda107
Anexo XIII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Cabezón de Pisuerga108
Anexo XIV	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada.....110
Anexo XV	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Belorado113



Anexo XVI	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Castropodame.....	114
Anexo XVII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Torrelodón	115
Anexo XVIII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Diputación Provincial de Salamanca	116
Anexo XIX	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Diputación Provincial de Soria.....	120
Anexo XX	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 3/2017 de PGE. Diputación Provincial de Zamora	123
Anexo XXI	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Diputación Provincial de Zamora	124
Anexo XXII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Patronato Turismo	126
Anexo XXIII	Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Consorcio Incendios Zamora....	127
Anexo XXIV	Desglose de las plazas ofertadas a través de la Ley 20/2021 por entidad y Área / Servicio / Sección al que corresponde	128
Anexo XXV	Desglose de las plazas ofertadas a través de la Ley 20/2021. Área / Servicio / Sección al que corresponde	133
Anexo XXVI	Información general de las convocatorias. Ley 20/2021	134
Anexo XXVII	Análisis de la realización de los procesos de concurso por una sola vez.....	146
Anexo XXVIII	Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso. Bases generales	149
Anexo XXIX	Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso-oposición. Bases generales.....	150
Anexo XXX	Requisitos de las convocatorias por concurso	151
Anexo XXXI	Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso. bases de las convocatorias	156
Anexo XXXII	Requisitos de las convocatorias por concurso-oposición	158



Anexo XXXIII	Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso-oposición. Bases de las convocatorias	165
Anexo XXXIV	Detalle expedientes de la muestra	166



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Anexo I Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Aranda de Duero

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Modificación de la OEP publicada el 25 de mayo de 2022 (BOP n.º 169 de 6 de septiembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 227 de 29 de noviembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	A.E.	A2	Técnico Medio de Juventud (JS)	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E.	A2	Técnico OMIC (JS)	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.G.	A2	Técnico de Grado Medio (JS)	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E.	C1	Coordinador Servicios Culturales	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.G.	C1	Administrativo	2	2	D.A. 6ª	Concurso
F	A.G.	C2	Auxiliar administrativo	12	12	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E.	C1	Bombero	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.G.	C2	Conductor vehículos oficiales	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IA	Arquitecto Superior	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IA	Psicólogo PIF	5	5	D.A. 6ª	Concurso
L	-		Psicólogo mujer				
L	-		Psicólogo inclusión				
L	-		Psicólogo centro día				
L	-		Psicólogo atención temprana				
L	-	IA	Técnico de empleo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IA	Titulado superior Juventud	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Trabajador social básico (4)	10	8	D.A. 6ª	Concurso
L	-		Trabajador social EPAP				
L	-		Trabajador social inclusión (3)				



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Modificación de la OEP publicada el 25 de mayo de 2022 (BOP n.º 169 de 6 de septiembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 227 de 29 de noviembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-		Fisioterapeuta		1	D.A. 6ª	Concurso
L	-		Animador comunitario		1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Educador social COFU	6	6	D.A. 6ª	Concurso
L	-		Educador social PIF				
L	-		Educador social centro menor (2)				
L	-		Educador medio abierto				
L	-		Educador estimulador				
L	-		Profesor formación				
L	-	IIA	Educador familiar (2)	6	4	D.A. 6ª	Concurso
L	-		Educador inclusión (2)				
L	-		Técnico drogas				
L	-		Profesor de piano				
L	-	IIA	Profesor de violín	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de violonchelo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de acordeón	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de canto	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de guitarra	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de guitarra eléctrica	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de trombón, tuba y bombardino	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de percusión	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de clarinete	1	1	D.A. 6ª	Concurso



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Modificación de la OEP publicada el 25 de mayo de 2022 (BOP n.º 169 de 6 de septiembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 227 de 29 de noviembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	IIA	Profesor de danza	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de guitarra flamenca	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de saxofón	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de flauta travesera	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de trompeta	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de trompa	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Profesor de música y movimiento	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Agente de Desarrollo Local	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIA	Técnico de turismo	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIIC	Monitor de actividades docentes	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIIC	Monitor de danza	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIIC	Monitor de dulzaina	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IIIC	Monitor de percusión	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IVB	Delineante	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IVB	Administrativo	5	5	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IVC	Monitor de actividades diversas	3	3	D.A. 6ª	Concurso
L	-	VA	Auxiliar administrativo	15	15	D.A. 6ª	Concurso
L	-	VB	Ordenanza-notificador	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	VB	Conserje	11	11	D.A. 6ª	Concurso
L	-	VB	Personal de instalaciones deportivas	7	7	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IVA	Jefe de equipo de alumbrado	1	1	D.A. 6ª	Concurso



Oferta de Empleo Público (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Modificación de la OEP publicada el 25 de mayo de 2022 (BOP n.º 169 de 6 de septiembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 227 de 29 de noviembre de 2022)			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	
L	-	IVB	Oficial 1ª fontanero	5	5	D.A. 6ª	Concurso	
L	-		Oficial 1ª carpintero					
L	-		Oficial 1ª albañil (2)					
L	-		Oficial 1ª electricista					
L	-	IVC	Conductor	1	1	D.A. 6ª	Concurso	
L	-	VA	Oficial 2ª albañil	2	2	D.A. 6ª	Concurso	
L	-		Oficial 2ªelectricista					
L	-	VIA	Peón especialista soldador	3	3	D.A. 6ª	Concurso	
L	-		Peón especialista pintor					
L	-		Peón especialista albañil					
L	-	VIB	Peón no cualificado	1	1	D.A. 6ª	Concurso	
TOTAL				138	138			



Anexo II Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Laguna de Duero *

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 2022/99 de 26 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 2023/107 de 6 de junio de 2023)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	Personal de Oficios	5	Peones	1	1	Art. 2	Concurso-Oposición
F	AE / Auxiliar Técnico	C2	Auxiliar Técnico	1	1		
F	AE / Técnico Medio	A2	Técnico Medio	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Personal de Oficios	5	Peones	42 (*)	42		
L	Personal de Oficios	5	Conserjes / Notificadores	9 (*)	9		
L	Personal de Oficios	4	Oficial 1ª Conductor	1	1		
L	Gestión y Servicios Comunes	3	Técnico Auxiliar	2	2		
F	A.E. / Auxiliar Técnico	C2	Auxiliar Técnico	1	1		
F	A.G. / Auxiliar Administrativo	C2	Auxiliar Administrativo	26	26		
F	A.G. / Administrativo	C1	Administrativo	6	6		
F	A.E. / Técnica Auxiliar	C1	Técnico Auxiliar	2	2		
F	A.E. / Técnica Media	A2	Trabajador/a Social	6 (*)	6		
F	A.E. / Técnica Media	A2	Aparejador	1	1		
F	A.E. / Técnico Superior	A1	Psicólogo/a	3	3		
TOTAL					102		

*Pendiente de Modificación de RPT:

- 1 plaza de Peón de Mantenimiento se convertirá en una plaza de Conserje.
- 2 plazas de Peón Limpieza Viaria se convertirán en Peón de Apoyo.
- 2 plazas de Trabajador/a Social se incluyen en la RPT y se crean bajo el régimen funcional-sus actuales ocupantes tienen una vinculación laboral (Acuerdo Marco) con el Ayuntamiento.
- 1 plaza de Psicólogo/a se incluye en la RPT y se crea bajo el régimen funcional –su actual ocupante tiene una vinculación laboral (Acuerdo Marco) con el Ayuntamiento-.



Anexo III Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Medina del Campo

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 2022/97 de 24 de mayo de 2022) Modificar Oferta Pública de Empleo extraordinaria (BOP n.º 2022/148 de 3 de agosto de 2022)				CONVOCATORIA (BOP n.º 2022/238 de 15 de diciembre de 2022)			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	Administración Especial / Técnica / Medio	A2	Arquitecto/a técnico	2	1	Art. 2	Concurso-oposición
					1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración General / Subalterna	AP	Subalterno	2	2	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Servicios Especiales / personal de oficios	AP	Peón servicios varios	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Servicios Especiales / personal de oficios	C2	Oficial conductor	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración General / Auxiliar	C2	Auxiliar administrativo	6	6	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Técnica / Medio	A2	Trabajador/a social	4	1	Art. 2	Concurso-oposición
					3	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Servicios Especiales / Cometidos especiales	C2	Ayudante de cultura	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Técnica / Auxiliar	C1	Auxiliar Biblioteca	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración General / Gestión	A2	Técnico Juventud	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Técnica / Auxiliar	C1	Auxiliar de archivo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración General / Subalterna	AP	Subalterno/a-Notificador/a	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	C	Director/a de escuelas deportivas	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	C	Auxiliar de coordinación deportiva	1	1	D.A. 6ª	Concurso



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 2022/97 de 24 de mayo de 2022) Modificar Oferta Pública de Empleo extraordinaria (BOP n.º 2022/148 de 3 de agosto de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 2022/238 de 15 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	Monitor deportivo	D	Monitor/a de natación	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	D	Socorrista	9	3	Art. 2	Concurso-oposición
L	-	E	Subalterno/a	2	6	D.A. 6ª	Concurso
L	-	E	Peón servicios varios	1	2	D.A. 6ª	Concurso
L	Monitor deportivo	D	Monitor/a de tenis	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Monitor de ocio y tiempo libre	D	Monitor/a de campamento urbano	4	1	Art. 2	Concurso-oposición
L	Monitor deportivo	D	Monitor/a de deporte	6	4	D.A. 6ª	Concurso
L	Monitor deportivo	D	Monitor/a de fútbol	2	1	Art. 2	Concurso-oposición
L	-	D	Auxiliar de turismo	1	5	D.A. 6ª	Concurso
L	-	C	Monitor/a de manualidades	1	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	B	Técnico de inclusión	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	B	Trabajador/a social	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	A	Psicólogo/a	2	1	Art. 2	Concurso-oposición
L	-	B	Técnico de orientación laboral	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	B	Educador/a familiar	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	B	Agente de igualdad	1	1	D.A. 6ª	Concurso



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 2022/97 de 24 de mayo de 2022) Modificar Oferta Pública de Empleo extraordinaria (BOP n.º 2022/148 de 3 de agosto de 2022)				CONVOCATORIA (BOP n.º 2022/238 de 15 de diciembre de 2022)			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	E	Taquillero/a	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	E	Portero/a	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	E	Acomodador/a	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Profesor de música	B	Coordinador/a Centro Cultural Integrado	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Profesor de música	B	Profesor/a de trompeta	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Profesor de música	B	Profesor/a de percusión	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Profesor de música	B	Profesor/a de clarinete	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Profesor de música	B	Profesor/a de canto	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	D	Profesor/a de violonchelo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	D	Auxiliar administrativo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	D	Informador/a juvenil	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	B	Técnico medio de prevención de drogas	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	C	Animador/a cultural	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	C	Administrador/a del Aula Mentor	1	1	D.A. 6ª	Concurso
TOTAL				73	73		



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Anexo IV Oferta de empleo y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Astorga

Oferta de Empleo Público, ejercicio 2021 y 2022 (BOP n.º 92 de 16 de mayo de 2022)				CONVOCATORIA (BOP n.º 244 de 23 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Sistema de selección
F (1)	A.G./ Administrativo	C / C1	Administrativo	1	1	Concurso- oposición
F (1)	A.G. / Auxiliares	C / C2	Auxiliar	1	1	Concurso- oposición
L (1)	A. E.	C / C2	Profesor de música 6.	5	D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Profesor de música 5.		D.A. 6ª	
L (1)	A. E.	C / C2	Profesor de música 2.		D.A. 6ª	
L (1)	A. E.	C / C2	Profesor de música 1.		D.A. 6ª	
L (1)	A. E.	C / C2	Profesor de música 8.		D.A. 6ª	
L (1)	A.E.	A / A2	Arquitecto técnico	1	1	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Auxiliar administrativo	1	1	Concurso
L (1)	-	-	Operario de usos múltiples	1	1	Concurso
L (1)	-	-	Operario Cementerio	1	1	Concurso
L (1)	-	-	Operario usos múltiples jardines	1	2	Concurso
L (2)	-	Agrupaciones Profesionales	Operario de usos múltiples. Jardines	1		
L (1)	-	-	Operario usos múltiples (pabellones)	1	1	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores deportivos	2	2	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores deportivos			Concurso



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público, ejercicio 2021 y 2022 (BOP n.º 92 de 16 de mayo de 2022)				CONVOCATORIA (BOP n.º 244 de 23 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Sistema de selección
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores socorrista	1	1	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores socorrista	2	D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores socorrista		D.A. 6ª	
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores socorrista	2	D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores socorrista		D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A.E.	C / C2	Auxiliar de Turismo	3	D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A.E.	C / C2	Auxiliar de Turismo		D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A.E.	C / C2	Auxiliar de Turismo			
L (1)	A. E.	C / C2	Auxiliar de Consumo	1	D.A. 6ª	Concurso
L (1)	-	-	Limpiadora	3	4	Concurso
L (1)	-	-	Limpiadora			
L (1)	-	-	Limpiadora			
L (2)	-	Agrupaciones Profesionales	Limpiadora	1		
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores Ludoteca	4	D.A. 6ª	Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores Ludoteca			Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores Ludoteca			Concurso
L (1)	A. E.	C / C2	Monitores Ludoteca			Concurso
F (2)	A.G. / Administrativos	C / C1	Administrativo	1	Art. 2	Concurso- oposición
F (1)	A.G. / Auxiliares	C / C2	Auxiliar	1	Art. 2	Concurso- oposición



Oferta de Empleo Público, ejercicio 2021 y 2022 (BOP n.º 92 de 16 de mayo de 2022)				CONVOCATORIA (BOP n.º 244 de 23 de diciembre de 2022)			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F (2)	A. E. / Técnico	A1	Arquitecto	1	-	-	-
F (2)	A.E./Servicios Especiales/ Policía Local	C / C2	Auxiliar	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
F (2)	A.E./Servicios Especiales/ Cometidos Especiales	C / C2	Auxiliar de biblioteca	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L (2)	A.E.	C / C2	Auxiliar de Turismo	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
L (3)	A.E.	C / C2	Auxiliar de Turismo	-	1	D.A. 6ª	Concurso
F (2)	A.G. / Auxiliares	C / C2	Auxiliar	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
TOTAL				40	40		

- (1) Plaza incluida en la Oferta Pública de Empleo de ejercicio 2021 .
- (2) Plaza incluida en la Oferta Pública de Empleo de ejercicio 2022 .
- (3) Plaza no incluida en la Oferta Pública de Empleo de estabilización. Según aclaraciones del ayuntamiento, está pendiente de rectificar.



Anexo V Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
Ayuntamiento de Benavente

Oferta de empleo público complementaria para 2018 (BOP n.º 115 de 8 de octubre de 2018) Corrección de error (BOP n.º 118 de 17 de octubre de 2018) Oferta de empleo público complementaria para 2019 (BOP n.º 142 de 4 de diciembre de 2019) Oferta de empleo público 2020. Tasa adicional para la estabilización de empleo temporal (BOP n.º 133 de 16 de noviembre de 2020) Revisión de oficio de la nulidad parcial de la OEP del año 2019 y 2020 (BOP n.º 73 de 22 de junio de 2022)					CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación Convocatoria
F	A.G.	Técnica	Técnico de Administración General	1	Ordinaria	Convocatoria ordinaria	Oposición	BOP n.º 67 de 16/06/2021
F	A.G.	C2	Auxiliar - notificador	2	2	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 59 de 20/05/2019
F	A.E.	Servicios Especiales	Bombero conductor del servicio de extinción de incendios	1	Ordinaria	Convocatoria ordinaria	Oposición	BOP n.º 124 de 31/10/2018
L	-	3.1	Encargado OMIC	1	-	-	-	-
L	-	5	Peones sección jardines	2	2	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 26 de 04/03/2020
L	-	3.2	Chófer sección limpieza viaria y basuras	2	2	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 29 de 12/03/2021
L	-	5	Peón sección limpieza viaria y basuras	1	1	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 26 de 04/03/2020
L	-	3.2	Oficial 1ª sección obras	1	1	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 26 de 04/03/2020
L	-	5	Peón servicios múltiples	1	1	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 26 de 04/03/2020
L	-	5	Subalterno servicio de cultura	1	-	-	-	-



Oferta de empleo público complementaria para 2018 (BOP n.º 115 de 8 de octubre de 2018) Corrección de error (BOP n.º 118 de 17 de octubre de 2018) Oferta de empleo público complementaria para 2019 (BOP n.º 142 de 4 de diciembre de 2019) Oferta de empleo público 2020. Tasa adicional para la estabilización de empleo temporal (BOP n.º 133 de 16 de noviembre de 2020) Revisión de oficio de la nulidad parcial de la OEP del año 2019 y 2020 (BOP n.º 73 de 22 de junio de 2022)					CONVOCATORIAS				
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación Convocatoria	
L	-	3.2	Socorrista piscina municipal	1	1	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 29 de 12/03/2021	
F	A.G.	Auxiliar	Auxiliar administrativo de A.G.	2	2	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 116 de 02/10/2020	
F	-	-	Encargado sistemas informáticos	1	Se anula	-	-	-	
F	A.E.	Técnica	Ingeniero técnico de obras públicas	1	1	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 40 de 09/04/2021	
F	-	A2	Técnico de medio ambiente	1	Se anula	-	-	-	
F	-	-	Administrativo de personal	1	Se anula	-	-	-	
F	-	-	Encargado sistemas informáticos	1	Se anula	-	-	-	
L	-	-	Peón sección limpieza viaria y basuras	1	Pasa a Ley 20/2021	-	-	-	
L	-	-	Oficial electricista	1	Pasa a Ley 20/2021	-	-	-	
L	-	5	Peón polideportivo sección deportes	1	1	LPGE 2018	Concurso - oposición	BOP n.º 121 de 13/10/2023	
TOTAL				24	14				



Anexo VI Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Benavente.

Oferta de empleo público (BOP n.º 62 de 27 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 142 de 2 de diciembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 142 de 7 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	A.G. / Administrativo	C1	Administración Urbanismo	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
F	E.E / Técnica	A1/A2 1	Ingeniero Técnico Industrial	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
L	Oficial Administrativo	3.1	Oficial Administrativo Personal	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Oficial Administrativo UNED	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Oficial Administrativo	3.1	Oficial Recaudación Administrativo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Auxiliar Administrativo	4	Auxiliar Administrativo	6	6	D.A. 6ª	Concurso
L	-	4	Auxiliar de biblioteca	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	Chófer	3.2	Chófer de basuras y limpieza viaria	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Chófer	3.2	Chófer servicios múltiples	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Chófer	3.2	Chófer servicio grúa	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Encargado de archivo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	3.1	Encargado de teatro y espectáculos	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	3.1	Encargado General	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Informador Juvenil	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Limpiadora	5	Limpiadora	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Monitor Deportivo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Oficial	3.2	Oficial de Jardines	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Oficial de Jardines	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
L	-	-	Oficial 1ª	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Oficial	3.2	Oficial 1ª Soldador	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Oficial	3.2	Oficial 1ª Pintor	1	1	D.A. 6ª	Concurso



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de empleo público (BOP n.º 62 de 27 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 142 de 2 de diciembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 142 de 7 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	-	Técnico Medio Turismo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Técnico Medio de Intervención	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	2	Técnico de sistemas	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	2	Técnico Medio de Medio ambiente	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	2	Técnico Medio de deportes	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	2	Técnico de Gestión de Personal	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	2	Técnico Medio de Cultura y Educación	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	2	Técnico Medio de servicios Sociales	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Trabajadora Social	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Conserje	2	2	D.A. 6ª	Concurso
F	Especial	E	Peón de cementerio	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Bombero	5	5	D.A. 6ª	Concurso
L	-	-	Monitor Deportivo	5	5	D.A. 8ª	Concurso
L	-	-	Monitor Cultural	3	3	D.A. 8ª	Concurso
L	Oficial	3.2	Oficial 1ª Electricista	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	Peón	5	Peón Jardines	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	Peón	5	Peón de limpieza	6	6	D.A. 6ª	Concurso
L	Peón	5	Peón de servicios múltiples	3	3	D.A. 6ª	Concurso
L	Peón	5	Peón de cementerio	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	Peón	5	Peón de cementerio fines de semana	1	1	D.A. 8ª	Concurso
L	Peón	5	Peón de limpieza fines de semana	3	3	D.A. 8ª	Concurso
L	-	-	Encargado oficina Turismo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	3.2	Socorrista	4	4	D.A. 6ª	Concurso



Oferta de empleo público (BOP n.º 62 de 27 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 142 de 2 de diciembre de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 142 de 7 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	3.2	Socorrista	1	1	D.A. 8ª	Concurso
L	Taquillero	4	Taquillero Piscina Municipal	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	Taquillero	4	Taquillero Piscina Municipal	3	3	D.A. 8ª	Concurso
TOTAL				82	82		



Anexo VII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo

Oferta de empleo público 2019 (BOP n.º 177 de 30 de julio de 2019)					CONVOCATORIA (BOP n.º 10 de 16 de enero de 2020)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	Técnico	II	Técnico de turismo	1	1	LPGE2018	Oposición
TOTAL				1	1		



Anexo VIII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo

Oferta de empleo pública extraordinaria para el año 2021 (BOP n.º 250 de 31 de diciembre de 2021)						CONVOCATORIA (BOP n.º 227 de 24 de noviembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	
L	-	I	Arquitecto	1	1	D.A. 6ª	Concurso	
L	-	II	Arquitecto técnico	1	1			
L	-	II	Técnico de empleo y desarrollo local	2	2			
L	-	IV	Auxiliar administrativo	2	2			
L	-	IV	Oficial 1ª oficios varios	2	2			
L	-	IV	Oficial 1ª carpintería metálica	1	1			
L	-	IV	Peón	1	1			
L	-	II	Profesor/a de Música	10	10			
TOTAL				20	20			



Anexo IX Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Bembibre

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 102 de 30 de mayo de 2022)						CONVOCATORIA (BOP n.º 19 de 30 de enero de 2023)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	
F	A.G. /Auxiliar	C / C2	Auxiliar Administrativo de Recursos Humanos	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
L		A / A2	Profesor Escuela Municipal Música	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
L		A / A2	Profesor Escuela Municipal Música	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
L		A / A2	Profesor Escuela Municipal Música	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
L		C / C1	Instructor Escuela Municipal Música	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
L		C / C2	Oficial Fontanero	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
L		E	Conserje Museo	1	1	D.A. 8ª	Concurso	
TOTAL				7	7			



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Anexo X Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Cuéllar

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 63 de 27 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 154 de 23 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	Admón. General / Auxiliar	C / C2	Auxiliar de Intervención	1	1	Art. 2	Concurso-oposición
F	Administración Especial / Técnica	A/A1	Asesor Jurídico Secretaría	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Administración Especial / Técnica	A/A1	Técnico Jurídico Urbanismo	1	1		
F	Admón. General / Auxiliar	C / C2	Auxiliar Administrativo de Intervención	1	1		
F	Administración Especial / Servicios especiales / Personal de Oficios	C / C2	Oficial de Servicios	2	2		
F	Administración Especial / Servicios especiales / Cometidos especiales	C / C2	Monitor de multiactividades	2	2		
F	Administración Especial / Servicios especiales / Personal de Oficios	E	Operario de Servicios Múltiples	3	3		



Oferta de Empleo Público (BOP n.º 63 de 27 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 154 de 23 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	Técnico especializado	Grupo III	Bibliotecario	1	1	Art. 2	Concurso-oposición
L	Auxiliar	Grupo IV	Auxiliar Administrativo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
	Auxiliar	Grupo IV	Auxiliar de Ayudas y Subvenciones	1	1		
	Oficios varios	Grupo V	Ayudante de Coordinador de Instalaciones Deportivas	1	1		
	Oficios varios	Grupo V	Operario de Servicios Múltiples	16	16		
	Auxiliar	Grupo IV	Guía Turístico	1	1		
	Oficios varios	Grupo V	Encargado de la Escombrera	1	1		
	Auxiliar	Grupo IV	Auxiliar de Apoyo de Actividades Sociales y de Medio Ambiente	1	1		
	Auxiliar	Grupo IV	Auxiliar de Biblioteca	1	1		
	Técnico especializado	Grupo III	Informador Juvenil	1	1		
	Auxiliar	Grupo IV	Auxiliar de Apoyo de Actividades Turísticas	1	1		
Oficios varios				2	2		
TOTAL				39	39		



Anexo XI Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 54 de 6 de mayo de 2022) Subsanación de error material por omisión de acuerdo de aprobación (BOP Extraordinario de 31 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 154 de 27 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	A / A2	Encargado general	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	A / A2	Técnico de juventud	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	C / C1	Administrativo biblioteca	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	C2	Oficial de primera taller de mantenimiento	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	C2	Oficial de primera obras	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	E	Peón de servicios múltiples. operario de deportes	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	E	Coordinador de actividades deportivas	1	1	Art. 2.1	Concurso-oposición
L	-	E	Peón de servicios múltiples	1	1	D.A. 6ª	Concurso
TOTAL				8	8		



Anexo XII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Ágreda

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 61 de 27 de mayo de 2022) Rectificaciones (BOP n.º 25 de 3 de marzo de 2023) (BOP n.º 57 de 17 de mayo de 2024)					CONVOCATORIA (BOP n.º 137 de 30 de noviembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	Administración General	C2	Auxiliar Administrativo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	Área de Cultura (Música)	C2	Auxiliar Administrativo	1	1		
L	-	III	Técnico Escuela Infantil	2	2		
L	-	I-2	Técnico	1	1		
L	-	IV	Oficiales de Servicios Múltiples	3	3		
L	-	IV	Auxiliar Vigilante Municipal	1	1		
L	-	IV	Monitores Deportivos	2	2		
L	-	I-2	Técnico Área Económica	1	1		
L	-	I-2	Profesores de Música	4	4		
L	-	IV	Auxiliares Oficina de Turismo ⁽¹⁾	1	1		
L	-	V	Limpiadoras ⁽²⁾	4	4		
L	-	V	Peones Obras y Servicios ⁽³⁾	2	2		
L	-	IV	Oficial jardinero	1	1	Art. 2	Concurso-oposición
L	-	IV	Oficial electricista	1	1		
TOTAL				25	25		

- (1) Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 13 de mayo de 2024, se aprobó la rectificación de la OEP, pasando de 2 a 1 (BOP 17/05/2024).
- (2) Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 17 de febrero de 2023, se aprobó la rectificación de la OEP, pasando de 6 a 4 (BOP 03/03/2023).
- (3) Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 17 de febrero de 2023, se aprobó la rectificación de la OEP, pasando de 7 a 2 (BOP 03/03/2023).



Anexo XIII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Cabezón de Pisuerga

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 2022/102 de 31 de mayo de 2022) Rectificación de errores (BOP n.º 2022/145 de 29 de julio de 2022)					CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria
F	A.E. / Auxiliar	C2	Auxiliar Administrativo	3	3	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	II	Técnico gestión informática	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	III	Encargada biblioteca	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	III	Animadora socio cultural	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	II	Técnico Deportes	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	III	Encargado Oficina de turismo	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	III	Oficial de primera	2	2	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	IV	Oficial de segunda	2	2	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022
L	-	IV	Auxiliar Administrativo Centro Médico	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/240 de 19/12/2022
L	-	IV	Auxiliar Instalaciones Deportivas	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022
L	-	IV	Monitor Centro Juvenil	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022



Oferta de Empleo Público (BOP n.º 2022/102 de 31 de mayo de 2022) Rectificación de errores (BOP n.º 2022/145 de 29 de julio de 2022)						CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria	
L	-	V	Personal de servicios	4	3	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022	
					1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022	
L	-	V	Personal no cualificado	6	3	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022	
					3	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022	
L	-	V	Personal no cualificado	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/247 de 29/12/2022	
L	-	V	Personal no cualificado Instalaciones Deportivas	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 2022/239 de 16/12/2022	
TOTAL					27			27	



Anexo XIV Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 101 27/05/2022) Corrección de errores (BOP n.º 19 de 30 de enero de 2023)							CONVOCATORIAS		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria	
F	A1	-	Arquitecto/a	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo I	Director/a tutor/a de escuela infantil	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 227 de 19/11/2024 y BOP n.º 239 de 5/12/2024	
L	-	Grupo II	Encargado/a de personal de mantenimiento	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 225 de 15/11/2024	
L	-	Grupo II	Profesor/a de música	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo II	Profesor/a de música	1	1	D.A. 6ª			
L	-	Grupo II	Tutor/a de escuela infantil	2	2	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 232 de 26/11/2024	
L	-	Grupo III	Auxiliar de apoyo de escuela infantil	3	2	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 235 de 29/11/2024	
L	-	Grupo III	Auxiliar de desarrollo rural	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	



Oferta de Empleo Público (BOP n.º 101 27/05/2022) Corrección de errores (BOP n.º 19 de 30 de enero de 2023)						CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria	
L	-	Grupo III	Conductor/a camión de incendios	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo III	Conductor/a camión de incendios	1	1				
L	-	Grupo III	Oficial oficios varios	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo IV	Auxiliar Administrativo/a	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 17 de 26/01/2023	
L	-	Grupo IV	Encargado/a de mantenimiento del polideportivo	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo IV	Encargado/a de mantenimiento del polideportivo	1	1				
L	-	Grupo IV	Monitor/a de deportes	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo IV	Monitor/a de deportes	1	1	D.A. 6ª	Concurso		



Oferta de Empleo Público (BOP n.º 101 27/05/2022) Corrección de errores (BOP n.º 19 de 30 de enero de 2023)						CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria	
L	-	Grupo IV	Monitor/a de deportes	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 221 de 11/11/2024	
L	-	Grupo IV	Oficial oficios varios	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo V	Cocinero/a limpiador/a de escuela infantil	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 234 de 28/11/2024	
L	-	Grupo V	Peón de limpieza- barrendero/a	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo V	Peón de limpieza- Limpiador/a de edificios	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 223 de 13/11/2024	
L	-	Grupo V	Peón manguerista	2	2	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo V	Peón manguerista	1	1				
L	-	Grupo V	Peón de limpieza- barrendero/a	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 250 de 30/12/2022	
L	-	Grupo V	Peón de limpieza- limpiador/a de edificios	2	2				
TOTAL				30	29				



Anexo XV Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Belorado

Oferta de empleo público (BOP n.º 98 de 24 de mayo de 2022) Corrección de errores * (BOP n.º 13 de 20 de enero de 2023)				CONVOCATORIA (BOP n.º 16 de 25 de enero de 2023)			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	C1	Administrativo	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	AP	Operario de servicios múltiples	4	4	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C2	Alguacil	2	2	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	A1	Director psicológico centro ocupacionalI	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	A2	Maestro centro ocupacional	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C1	Educador infantil	3	3	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C2	Auxiliar de educador infantil	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C2	Portero / acomodador	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	AP	Auxiliar de limpieza de edificios municipales	3	3	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C1	Auxiliar de biblioteca	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C1	Gestor turístico	2	2	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	A2	Coordinador deportivo	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C2	Monitor deportivo	4	4	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	C2	Socorrista	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
L	-	AP	Auxiliar camarero	3	3	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
TOTAL				29	29		

*En el BOP n.º 13 de 20 de enero de 2023: "Se suprime de la oferta extraordinaria de empleo del puesto de encargado de unidad de obras, por no cumplir los requisitos establecidos en la normativa vigente para su estabilización tal y como se acredita en el expediente administrativo tramitado al efecto".



Anexo XVI Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Castropodame

Oferta de empleo público (BOP n.º 88 de 10 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA BOP n.º 241 de 20 de diciembre de 2022		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	C2	Auxiliar administrativo	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso
TOTAL					1	1	



Anexo XVII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Ayuntamiento de Torrelabato

Oferta de empleo público (BOP n.º 2022/92 de 16 de mayo de 2022) Corrección de errores * (BOP n.º 2022/99 de 26 de mayo de 2022)					CONVOCATORIAS BOP n.º 2022/232 de 5 de diciembre de 2022			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria
L	-	4	Alguacil	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso	BOP 09/12/2022
L	-	3	Guía de Turismo *	1	1	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso	BOP 05/12/2022
L	-	5	Limpiadora	1	2	D.A. 6ª Ley 20/2021	Concurso	BOP 05/12/2022
L	-	5	Limpiadora	1				
TOTAL				4	4			

* En el anuncio inicial se incluye como 1 (media jornada). En el BOP n.º 2022/99 de 26 de mayo de 2022 se publica la corrección de errores. Lo correcto es 1 (jornada completa)



Anexo XVIII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Diputación Provincial de Salamanca

Oferta de Empleo Público extraordinaria (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 117 de 20 de junio de 2022)					CONVOCATORIA BOP n.º 195 de 7 de octubre de 2022		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	Grupo I	Sociólogo/a	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo I	Técnico/a de Gestión Patrimonial	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo II	Educador/a	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo II	Enfermero/a	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo II	Técnico/a Medio de Gestión	5	5	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo II	Trabajador/a Social	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo III	Profesor/a de Escuela Taurina	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo III	Técnico/a Coordinador Comarcal de Deportes	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo IV	Oficial/a de Cocina	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo IV	Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería	2	2	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo IV	Maquinista	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
L	-	Grupo IV	Maestro/a Taller Alfarería	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo IV	Maestro/a Taller Canto y Percusión	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo IV	Maestro/a Taller Gaita y Tamboril	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo IV	Maestro/a Taller Gastronomía	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo V	Ordenanza	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo V	Peón/a de Vías y Obras	4	4	D.A. 6ª	Concurso



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público extraordinaria (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 117 de 20 de junio de 2022)					CONVOCATORIA BOP n.º 195 de 7 de octubre de 2022		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	Grupo V	Peón/a Agrícola	6	5	D.A. 6ª	Concurso
L	-	Grupo V	Empleado/a de Servicio	5	1	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.G. / Administrativa	C1	Administrativo/a	15	4	D.A. 6ª	Concurso
F	A.G. / Auxiliar	C2	Auxiliar Administrativo/a	9	1	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.G. / Subalterna	E / Otras Agrupaciones Profesionales	Conserje/Ordenanza	1	10	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Superiores	A1	Etnógrafo/a	1	5	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Superiores	A1	Farmacéutico/a	1	9	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Superiores	A1	Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Superiores	A1	Psicólogo/a	2	1	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Superiores	A1	Técnico/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales	1	2	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Animador/a Socio comunitario/a	3	1	Art. 2	Concurso- oposición



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público extraordinaria (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 117 de 20 de junio de 2022)					CONVOCATORIA BOP n.º 195 de 7 de octubre de 2022		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Educador/a	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Enfermero/a	8	8	D.A. 6ª	Concurso
				2	2	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Ingeniero/a Técnico/a de Obras Públicas	5	3	D.A. 6ª	Concurso
					2	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Trabajador/a Social	2	1	D.A. 6ª	Concurso
					1	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Profesor/a Educador/a	2	2	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Medios	A2	Fisioterapeuta	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Auxiliares	C1	Técnico/a Superior de Educación Infantil	1	1	D.A. 6ª	Concurso
F	A.E. / Técnica / Técnicos/as Auxiliares	C2	Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	44	31	D.A. 6ª	Concurso
					13	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Servicios especiales / Plazas de Cometidos Especiales	C2	Maquinista	2	1	D.A. 6ª	Concurso
					1	Art. 2	Concurso- oposición
F	A.E. / Servicios especiales / Plazas de Cometidos Especiales	C2	Conductor/a de Bibliobús	1	1	Art. 2	Concurso- oposición



Oferta de Empleo Público extraordinaria (BOP n.º 99 de 25 de mayo de 2022) Rectificación de error material (BOP n.º 117 de 20 de junio de 2022)						CONVOCATORIA BOP n.º 195 de 7 de octubre de 2022		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	
F	A.E. / Servicios especiales / Plazas de Oficios - Operario	E / Otras Agrupaciones Profesionales	Celador/a E / Otras	10	10	D.A. 6ª	Concurso	
F	A.E. / Servicios especiales / Plazas de Oficios - Operario	E / Otras Agrupaciones Profesionales	Empleado/a de Servicio E / Otras	1	1	D.A. 6ª	Concurso	
F	A.E. / Servicios especiales / Plazas de Oficios - Operario	E / Otras Agrupaciones Profesionales	Empleado/a de Servicio E / Otras	1	1	Art. 2	Concurso- oposición	
TOTAL				154	154			



Anexo XIX Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Diputación Provincial de Soria

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 60 de 25 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 149 de 30 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	IV	Auxiliar de biblioteca	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	IV	Auxiliar administrativo	2	2		
L	-	IV	Auxiliar Oficina Turismo	2	2		
L	-	V	Ordenanza	1	1		
L	-	IV	Maquinista	2	2		
L	-	III	Ayudante Obras	1	1		
L	-	IV	Oficial 1ª Albañil	1	1		
L	-	IV	Oficial 1ª Conductor	10	10		
L	-	V	Auxiliar de carreteras especializado	2	2		
L	-	V	Auxiliar de carreteras regador	3	3		
L	-	IV	Capataz agrícola	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	-	V	Pastor	1	1		
L	-	I	Psicólogo	1	3		
L	-	I	Psicólogo	2			
L	-	II	Educador	1	1		
L	-	II	Fisioterapeuta	1	1		
L	-	II	DUE	2	3		
L	-	II	DUE	1			



Oferta de Empleo Público (BOP n.º 60 de 25 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 149 de 30 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	II	Trabajador Social	1	17	D.A. 6ª	Concurso
L	-	II	T Social	16			
L	-	II	Técnico de Animación	1	1		
L	-	III	Gobernanta	1	1		
L	-	IV	Auxiliar de enfermería	7	12		
L	-	IV	Auxiliar de enfermería	5			
L	-	IV	Personal mantenimiento	1	1		
L	-	V	PSG	6	8		
L	-	V	PSG	2			
L	-	V	Ayudante de cocina	1	3		
L	-	V	Ayudante de cocina	2			
F	A.G.	C1	Administrativo	2	2	D.A. 6ª	Concurso
F	A.G.	A1	Arquitecto	1	1		
F	A.G.	C1	Técnico auxiliar informática	1	1		
F	A.G.	C2	Auxiliar administrativo	3	3 ⁽¹⁾		
F	A.G.	C2	Auxiliar administrativo	-	1 ⁽²⁾	Art. 2	Concurso- oposición
L	-	II	DUE	1	1	Art. 2	Concurso- oposición



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 60 de 25 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 149 de 30 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	-	III	Monitor de taller	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
L	-	IV	Auxiliar de enfermería	3	3		
L	-	IV	Auxiliar de enfermería	4	4		
L	-	IV	Cocinero/a	1	1		
L	-	V	PSG	6	6	Art. 2	Concurso- oposición
L	-	V	PSG	1	1		
L	-	II	Educador	1	1		
L	-	II	T Social	3	3		
L	-	II	Técnico de Inclusión Social	1	1	Art. 2	Concurso- oposición
L	-	IV	Oficial 1ª Conductor Maquinaria Ligera	1	1		
L	-	IV	Oficial 1ª Conductor	1	1		
L	-	V	Auxiliar de carreteras especializado	4	4		
L	-	V	Auxiliar de carreteras regador	2	2		
L	-	IV	Oficial Fotocomposición	1	1		
L	-	IV	Personal de mantenimiento	1	-		
TOTAL				117	117		



Anexo XX Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 3/2017 de PGE. Diputación Provincial de Zamora

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 139 de 11 de diciembre de 2017)					CONVOCATORIA (BOP n.º 53 de 9 de mayo de 2018)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	A. G. /Técnica	A1	Técnico de Administración General	1	1	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. G. /Auxiliar	C2	Auxiliar administrativo	5	5	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Técnica /Superior	A1	Psicólogo	2	2	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Técnica /Media	A2	Asistente social	11	11	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Técnica /Media	A2	Orientador laboral	2	2	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Técnica /Media	A2	Educador social	6	6	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Técnica /Media	A2	Terapeuta ocupacional	1	1	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Servicios especiales / Cometidos Especiales	C2	Oficial de máquina de Imprenta	1	1	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
F	A. E. /Servicios especiales / Personal de Oficios	AP	Operario de vías y obras	1	1	Art. 19 Ley 3/2017	Concurso-oposición
TOTAL				30	30		



Anexo XXI Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Diputación Provincial de Zamora

Oferta de empleo público (BOP n.º 62 de 27 de mayo de 2022) Estimación de recurso de reposición. (BOP n.º 100 de 29 de agosto de 2022)					CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria
F	A. E. /Técnica / Media	A2	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 138 de 28/11/2022
F	A. E. / Servicios especiales / Cometidos Especiales	A2	Técnico de Gestión Tributaria	2	2	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 138 de 28/11/2022
F	A. G. /Auxiliar	C2	Auxiliar Administrativo	1	1	Art. 2	Concurso-oposición	BOP n.º 138 de 28/11/2022
F	A. E. /Técnica / Superior	A1	Asesor Jurídico	1	1	D.A. 8ª	Concurso	BOP n.º 139 de 30/11/2022
F	A. G. /Auxiliar	C2	Auxiliar Administrativo	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022
F	A. G. /Subalterno	AP	Ordenanza	2	2	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022
F	A. E. /Técnica / Superior	A1	Técnico Economista en Recursos Europeos	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022
F	A. E. / Técnica / Media	A2	Ingeniero Técnico Industrial. Rama Eléctrica	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022



Oferta de empleo público (BOP n.º 62 de 27 de mayo de 2022) Estimación de recurso de reposición. (BOP n.º 100 de 29 de agosto de 2022)						CONVOCATORIAS			
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección	Fecha publicación convocatoria	
F	A. E. / Técnica / Media	A2	Técnico de sistemas y comunicaciones	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022	
F	A. E. / Técnica / Media	A2	Gestor de información juvenil	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022	
F	A. E. / Técnica / Auxiliar	C1	Ayudante de programación	2	2	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022	
F	A. E. / Servicios especiales / Personal de Oficios	C2	Capataz de obras provinciales	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022	
F	A. E. / Servicios especiales / Personal de Oficios	AP	Operario de vías y obras	4	4	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022	
F	A. E. / Servicios especiales / Personal de Oficios	AP	Operario de establecimientos	1	1	D.A. 6ª	Concurso	BOP n.º 10 de 02/12/2022	
TOTAL				20	20				



Anexo XXII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Patronato Turismo

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 63 de 30 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA (BOP n.º 145 de 14 de diciembre de 2022)		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
L	A. E. / Servicios especiales / Cometidos Especiales	C1	Administrativo	1	1	D.A. 6ª	Concurso
L	A. E. / Técnico / Medio	A2	Técnico de Turismo del Patronato	1	1	D.A. 6ª	Concurso
TOTAL				2	2		



Anexo XXIII Oferta de empleo público y convocatorias de estabilización de empleo temporal: Ley 20/2021. Consorcio Incendios Zamora

Oferta de Empleo Público (BOP n.º 61 de 25 de mayo de 2022)					CONVOCATORIA BOP n.º 143 de 9 de diciembre de 2022		
Tipo de personal	Escala / Subescala / Clasificación	Grupo / Subgrupo	Denominación de la plaza / puesto en la OEP	N.º de plazas OEP	N.º de plazas convocadas	Procedimiento de acceso	Sistema de selección
F	A. E. / Servicios especiales / Servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento	C2	Bomberos	3	3	D.A. 6ª	Concurso
TOTAL					3		



Anexo XXIV ¹⁴Desglose de las plazas ofertadas a través de la Ley 20/2021 por entidad y Área / Servicio / Sección al que corresponde

Entidades	Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º plazas	Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad
Aranda de Duero	Servicios Sociales	37	26,8 %
	Escuela de Música ⁽¹⁾	26	18,8 %
	Cultura y Otros ⁽²⁾	18	13,0 %
	Obras y Vías ⁽³⁾	15	10,9 %
	Deportes	9	6,5 %
	Recaudación	5	3,6 %
	Aguas	4	2,9 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽⁴⁾	24	17,4 %
	Total plazas ofertadas	138	100,0 %
	-	102	100,0 %
Laguna de Duero	Total plazas ofertadas	102	100,0 %
Medina del Campo	-	73	100,0 %
	Total plazas ofertadas	73	100,0 %
Astorga	-	40	100,0 %
	Total plazas ofertadas	40	100,0 %
	-	48	58,5 %
Benavente	Obras y Vías ⁽⁵⁾	17	20,7 %
	Deportes	14	17,1 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽⁶⁾	3	3,7 %
	Total plazas ofertadas	82	100,0 %

¹⁴ Anexo modificado en virtud de alegaciones



Entidades	Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º plazas	Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad
Ciudad Rodrigo	Escuela de Música	10	50,0 %
	Obras y Vías ⁽⁷⁾	7	35,0 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽⁸⁾	3	15,0 %
	Total plazas ofertadas	20	100,0 %
Bembibre	Escuela de Música	4	57,1 %
	Cultura y Otros ⁽⁹⁾	1	14,3 %
	Obras y Vías ⁽¹⁰⁾	1	14,3 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹¹⁾	1	14,3 %
	Total plazas ofertadas	7	100,0 %
Cuéllar	Servicios Municipales	22	56,4 %
	Cultura y Otros ⁽¹²⁾	3	7,7 %
	Intervención Municipal	3	7,7 %
	Biblioteca Municipal	2	5,1 %
	Oficina Técnica Municipal	2	5,1 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹³⁾	7	17,9 %
	Total plazas ofertadas	39	100,0 %
	-	8	100,0 %
Villamuriel de Cerrato	Total plazas ofertadas	8	100,0 %
Ágreda	-	25	100,0 %
	Total plazas ofertadas	25	100,0 %
Cabezón de Pisuerga	Servicios Generales	27	100,0 %
	Total plazas ofertadas	27	100,0 %



Entidades	Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º plazas	Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad
Sotillo de la Adrada	-	30	100,0 %
	Total plazas ofertadas	30	100,0 %
Belorado	Cultura y Otros ⁽¹⁴⁾	9	31,0 %
	Deportes ⁽¹⁵⁾	9	31,0 %
	Obras y Vías ⁽¹⁶⁾	4	13,8 %
	Limpieza de Edificios Públicos	3	10,3 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹⁷⁾	4	13,8 %
	Total plazas ofertadas	29	100,0 %
Castropodame	Administración General	1	100,0 %
	Total plazas ofertadas	1	100,0 %
Torrelobatón	Alcaldía	4	100,0 %
	Total plazas ofertadas	4	100,0 %
Diputación de Salamanca	Servicios Sociales ⁽¹⁸⁾	103	66,9 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹⁹⁾	34	22,1 %
	Obras y vías ⁽²⁰⁾	17	11,0 %
	Total plazas ofertadas	154	100,0 %
	Servicios Sociales ⁽²¹⁾	74	63,2 %
Diputación de Soria	Obras y Vías ⁽²²⁾	26	22,2 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽²³⁾	17	14,5 %
	Total plazas ofertadas	117	100,0 %



Entidades	Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º plazas	Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad
Diputación de Zamora	Obras y Vías ⁽²⁴⁾	6	30,0 %
	Informática	3	15,0 %
	Servicios Sociales ⁽²⁵⁾	3	15,0 %
	Asistencia Municipios	2	10,0 %
	Consejería	2	10,0 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽²⁶⁾	4	20,0 %
	Total plazas ofertadas	20	100,0 %
Patronato Turismo	No hay departamentalización	2	100,0 %
	Total plazas ofertadas	2	100,0 %
Consorcio Incendios	Parque de Bomberos de Rionegro del Puente	2	66,7 %
	Parque de Bomberos de Bermillo de Sayago	1	33,3 %
	Total plazas ofertadas	3	100,0 %
TOTAL PLAZAS OFERTADAS		921	

- (1) Incluye: "Escuela de Música", con 22 plazas y "Escuela de Folclore", con 4 plazas.
- (2) Incluye: Con 10 plazas: "Cultura", y con 4 plazas: "Educación" y "Juventud".
- (3) Incluye: "Obras y Urbanismo", con 15 plazas.
- (4) Incluye: Con 3 plazas: "Alumbrado", "Gestión Tributaria", "Intervención" y "Secretaría"; con 2 plazas: "Contratación", "Policía Local", "Turismo" y "Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento" y con 1 plaza: "Alcaldía", "Consumo", "Medio Ambiente" y "Promoción y Desarrollo".
- 5) Incluye: "Desarrollo Urbano", con 17 plazas.
- (6) Incluye: "Cultura y Educación", con 3 plazas.
- (7) Incluye: "Servicios Urbanos", con 4 plazas y "Urbanismo", 3 plazas.
- (8) Incluye: "Formación y Empleo", con 2 plazas y "Educación y Participación Ciudadana", 1 plaza.



- (9) Incluye: "Cultura" con 1 plaza.
- (10) Incluye: "Obras" con 1 plaza.
- (11) Incluye: "Recursos Humanos" con 1 plaza.
- (12) Incluye: "Cultura" con 2 plazas y "Juventud" con 1 plaza.
- (13) Incluye: Con 2 plazas: "ORA" y "Turismo" y con 1 plaza: "Deportes", "Secretaría Municipal" y "Servicios Sociales".
- (14) Incluye: "Educación" con 5 plazas y "Cultura" con 4 plazas.
- (15) Incluye: "Deportes y Juventud" con 9 plazas.
- (16) Incluye: "Obras y Servicios" con 4 plazas.
- (17) Incluye: Con 2 plazas: "Alcaldía", y con 1 plaza: "Secretaría-Intervención" y "Servicios Sociales".
- (18) Incluye: "Área Bienestar Social. Residencias" con 59 plazas, "Área Bienestar Social. Acción Social" con 12 plazas, "Área Bienestar Social. Residencia Asistida" con 11 plazas, "Área Bienestar Social" con 8 plazas, "Área Bienestar Social. Cocina Central Línea Fria" con 7 plazas, "Área Bienestar Social. Piso Hogar" con 3 plazas, "Área Bienestar Social. Residencia Mixta" con 2 plazas y "Área Bienestar Social.Farmacia" con 1 plaza.
- (19) Incluye: Con 5 plazas: "Área de Cultura. Instituto Identidades", "Área de Economía y Hacienda. Mercado Regional Ganados" y "Área de Organización y Recursos Humanos", con 4 plazas: "Área de Presidencia. Intervención", con 2 plazas: "Área de Cultura. Sección de Deportes", "Área de Economía y Hacienda. Empleo y Desarrollo Rural", "Área de Economía y Hacienda. Finca Castro Enríquez" y "Área de Presidencia. Registro" y con 1 plaza: "Área de Cultura", "Área de Cultura. Centro Coordinador Biblioteca", "Área de Cultura. Escuela Taumaquia", "Área de Economía y Hacienda", "Área de Organización y Recursos Humanos. Finca Castro Enríquez", "Área de Presidencia. Secretaría" y "Área de Organización y Recursos Humanos. Dirección de Área"
- (20) Incluye: Con 9 plazas: "Área de Fomento", con 4 plazas: "Área de Fomento. Carreteras", con 3 plazas: "Área de Fomento.Parque Maquinaria", y con 1 plaza: "Área de Fomento. Expropiaciones".
- (21) Incluye: "Residencias" con 48 plazas, "Servicios Sociales" con 26 plazas.
- (22) Incluye: "Vías Provinciales" con 17 plazas," Vías y Obras" con 8 plazas y "Urbanismo" con 1 plaza.
- (23) Incluye: Con 3 plazas: "Imprenta", "Intervención" y "Turismo"; con 2 plazas:" Campo Agropecuario", y con 1 plaza: "Asistencia Municipios", "Centro Coordinador biblioteca", "Cultura", "Desarrollo Económico", "Informática " y "Recursos Humanos"..
- (24) Incluye: "Obras" con 6 plazas.
- (25) Incluye: "Asistencia Social " con 2 plazas y "Residencia Virgen del Canto" con 1 plaza. ".
- (26) Incluye: Con 2 plazas: "Gestión Tributaria y Recaudación", y con 1 plaza:" Cultura y Deportes" y "Desarrollo Económico"



Anexo XXV 15Desglose de las plazas ofertadas a través de la Ley 20/2021. Área / Servicio / Sección al que corresponde

Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º de plazas	Porcentaje sobre el total de plazas ofertadas para las que se cuenta con información acerca del área o servicio al que se adscriben (497)
-	326	-
Servicios Sociales	217	36,5%
Obras y Vías	93	15,6%
Escuela de Música	40	6,7%
Deportes	32	5,4%
Cultura y Otros	31	5,2%
Servicios Generales	27	4,5%
Servicios Municipales	22	3,7%
Recaudación	5	0,8%
Aguas	4	0,7%
Alcaldía	4	0,7%
Informática	3	0,5%
Intervención Municipal	3	0,5%
Limpieza de Edificios Públicos	3	0,5%
Asistencia Municipios	2	0,3%
Biblioteca Municipal	2	0,3%
Consejería	2	0,3%
No hay departamentalización	2	0,3%
Oficina Técnica Municipal	2	0,3%
Parque de Bomberos de Rionegro del Puente	2	0,3%
Administración General	1	0,2%
Parque de Bomberos de Bermillo de Sayago	1	0,2%
Resto de Áreas / Servicios / Sección	97	16,3%
TOTAL	921	100,0 %

15 Anexo modificado en virtud de alegaciones



Anexo XXVI ¹⁶Información general de las convocatorias. Ley 20/2021

Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Aranda de Duero	1	20	118	138	Concurso	No consta en las bases de la convocatoria	29/11/2022	12/12/2022	Sí	No	No	Sí	No
Laguna de Duero	1	45	54	99	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	06/06/2023	10/10/2024 (2 plazas) 03/08/2024 (86 plazas) 05/02/2024 (10 plazas)	Sí	No	No	No	No
								02/01/2024 10/12/2024					
Medina del Campo	2	2	6	8	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	15/12/2022	30/12/2022	Sí	No	No	No	Sí
Medina del Campo	2	20	45	65	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	15/12/2022	30/12/2022	Sí	No	No	No	Sí

¹⁶ Anexo modificado en virtud de alegaciones y alegaciones extemporáneas



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Astorga	23	0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	4	4	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	2	2	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	2	2	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	4	4	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
		0	2	2	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	5	5	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	5	5	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	-	Sí	No	No	No	Sí



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Benavente	4	0	22	22	Concurso	D.A. 6ª y D.A. 8ª Ley 20/2021	07/12/2022	11/10/2023	Sí	No	No	No	Sí
		0	17	17	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	07/12/2022	16/05/2023	Sí	No	No	No	Sí
		2	1	3	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	07/12/2022	26/06/2024	Sí	No	No	No	Sí
		1	20	21	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021		13/03/2024					
		0	19	19	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	07/12/2022	26/06/2024	Sí	No	No	No	Sí
Ciudad Rodrigo	1	0	20	20	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	24/11/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
Bembibre	7	0	1	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
		1	0	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 8ª Ley 20/2021	30/01/2023	14/02/2023	Sí	Sí	No	No	Sí



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Cuéllar	4	1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	18/07/2024	Sí	No	No	No	Sí
		0	27	27	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	22/04/2024 (1 plaza) 02/04/2024 (1 plaza) 04/03/2024 (1 plaza) 26/02/2024 (2 plazas) 12/02/2024 (1 plaza) 03/02/2024 (1 plaza) 18/01/2024 (2 plazas) 05/01/2024 (1 plaza) 20/11/2023 (1 plaza) 19/07/2023 (16 plazas)	Sí	No	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	23/12/2022	20/11/2023	Sí	No	No	No	Sí
		10	0	10	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	23/12/2022	22/04/2024 (1 plaza) 02/04/2024 (3 plazas) 04/03/2024 (2 plazas) 05/12/2023 (2 plazas) 05/07/2023 (2 plazas)	Sí	No	No	No	Sí



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Villamuriel	8	0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	27/12/2022	05/01/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
Ágreda	2	0	2	2	Concurso-oposición	No consta en las bases de la convocatoria	30/11/2022	21/06/2024	No	No	No	No	Sí
		2	21	23	Concurso	No consta en las bases de la convocatoria	30/11/2022	21/06/2024	No	No	No	No	Sí



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Cabezón	17	0	3	3	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	3	3	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	2	2	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	3	3	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	16/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	2	2	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		3	0	3	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	19/12/2022	29/12/2022	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	29/12/2022	11/10/2024	Sí	No	Sí	No	Sí



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Sotillo de la Adrada	19	0	1	1	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	3	3	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	3	3	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª y D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		1	0	1	Concurso	D.A.8ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	30/12/2022	07/02/2023	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	26/01/2023	15/02/2023	Sí	Sí	No	No	No



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	19/11/2024	28/11/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	15/11/2024	23/11/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	26/11/2024	04/12/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	2	2	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	29/11/2024	07/12/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	13/11/2024	21/11/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	11/11/2024	21/11/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	28/11/2024	07/12/2024	Sí	Sí	No	No	No
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª y D.A. 8ª Ley 20/2021	25/01/2023	31/07/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Belorado	15	0	3	3	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	25/01/2023	24/04/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	31/07/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	25/01/2023	31/07/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	25/01/2023	31/07/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	3	3	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	11/12/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN
Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	05/06/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	05/06/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	3	3	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	31/07/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	31/07/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	05/06/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	4	4	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	24/04/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	24/04/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	24/04/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	4	4	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	11/12/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
		0	2	2	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	25/01/2023	11/12/2023	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Castropodame	1	0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	20/12/2022	29/12/2022	Sí	No	No	No	Sí
Torrelabátón	3	0	2	2	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	05/12/2022	23/12/2022	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A. 6ª Ley 20/2021	05/12/2022	23/12/2022	Sí	Sí	No	No	Sí
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	09/12/2022	23/12/2022	Sí	Sí	No	No	Sí



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Diputación de Salamanca	1	85	36	121	Concurso	No consta en las bases de la convocatoria , si bien se hace constar en el acuerdo de aprobación de la misma	07/10/2022	23/12/2022	Sí	Sí	No, si bien se hace constar en el acuerdo de aprobación de la convocatoria	Sí	No, si bien su regulación se produce en las bases generales
		30	3	33	Concurso-oposición								
Diputación de Soria	8	1	0	1	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	30/12/2022	14/08/2023	Sí	Sí	Sí	No	No
		0	17	17	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	30/12/2022	14/08/2023	Sí	Sí	Sí	No	No
		0	5	5	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	30/12/2022	14/08/2023	Sí	Sí	Sí	No	No
		0	9	9	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	30/12/2022	14/08/2023	Sí	Sí	Sí	No	No
		6	0	6	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	30/12/2022	09/06/2023	Sí	Sí	Sí	No	Sí
		1	0	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	-	09/06/2023	Sí	No	Sí	No	Sí
		0	27	27	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	30/12/2022	09/06/2023	Sí	Sí	Sí	No	No
		0	50	50	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	30/12/2022	09/06/2023	Sí	Sí	Sí	No	No
		0	1	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	26/04/2023	09/06/2023	Sí	Sí	Sí	No	No



Entidades	N.º de bases de conv.	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Sistema de acceso	Disposición aplicable	Fecha conv. BOP	Fecha extracto BOE	Identif. plazas en la conv.	Indicación de que las plazas están vacantes o no sujetas a reserva de puesto	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Reserva plazas cupo discap.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Diputación de Zamora	3	4	0	4	Concurso-oposición	Art. 2 Ley 20/2021	28/11/2022	06/12/2022	Sí	No	No	No	No
		1	0	1	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	30/11/2022	13/12/2022	Sí	No	No	No	No
		15	0	15	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	02/12/2022	13/12/2022	Sí	No	No	No	No
Patronato Turismo	1	0	2	2	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	14/12/2022	29/12/2022	Sí	No	No	No	Sí
Consorcio Incendios	1	3	0	3	Concurso	D.A.6ª Ley 20/2021	09/12/2022	27/12/2022	Sí	No	No	No	No
TOTAL	122	263	657	920									



Anexo XXVII Análisis de la realización de los procesos de concurso por una sola vez

Entidades	N.º plazas convocadas	N.º plazas convocadas concurso	N.º convocatorias plazas concurso	Documentos de aprobación bases y convocatoria	Fecha aprobación bases y convocatoria	Fecha publicación convocatoria B.O.P.
Aranda de Duero	138	138	1	Resolución de Alcaldía N.º 2022003891	14/11/2022	29/11/2022
Laguna de Duero	102	99	1	Decreto de concejalía del área de Régimen Interior	25/05/2023	06/06/2023
Medina del Campo	73	65	1	Acuerdo JGL	09/12/2022	15/12/2022
Astorga	40	33	16	Resolución de Alcaldía Nº1282/2022	21/12/2022	23/12/2022
Benavente	82	79	4	Acuerdo JGL	29/11/2022	07/12/2022
Ciudad Rodrigo	20	20	1	Acuerdo JGL	11/11/2022	24/11/2022
Bembibre	7	1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2023-032	24/01/2023	30/01/2023
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2023-033		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2023-031		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2023-036		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2023-037		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2023-034		
Cuéllar	39	27	1	Decreto de Alcaldía 2022-1282	14/12/2022	23/12/2022
		10	1	Decreto de Alcaldía 2022-1290	16/12/2022	
Villamuriel	8	1	1	Acuerdo JGL	15/12/2022	27/12/2022
Ágreda	25	23	1	Acuerdo JGL	18/11/2022	30/11/2022



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN
Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Entidades	N.º plazas convocadas	N.º plazas convocadas concurso	N.º convocatorias plazas concurso	Documentos de aprobación bases y convocatoria	Fecha aprobación bases y convocatoria	Fecha publicación convocatoria B.O.P.
Cabezón	27	3	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0598	13/12/2022	16/12/2022
		3	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0596		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0595		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0593		
		2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0591		
		3	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0597		19/12/2022
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0599		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0594		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0589		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0587		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0586		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0585		
		2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0590		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0588		
		3	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0600		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0592		
Sotillo de la Adrada	29	1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0663	20/12/2022	30/12/2022
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0661		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0660		
		3	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0659		
		2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0658		
		3	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0657		
		2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0651		
		2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0656		



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN
Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

Entidades	N.º plazas convocadas	N.º plazas convocadas concurso	N.º convocatorias plazas concurso	Documentos de aprobación bases y convocatoria	Fecha aprobación bases y convocatoria	Fecha publicación convocatoria B.O.P.
		2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0655		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0654		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0653		
Belorado	29	29	15	Acuerdo de Pleno	09/01/2023	25/01/2023
Castropodame	1	1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0512	13/12/2022	20/12/2022
Torrelobatón	4	2	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0184	22/11/2022	05/12/2022
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0188		
		1	1	Resolución de Alcaldía n.º 2022-0187		
Diputación de Salamanca	154	121	1	Decreto de Presidencia 3672/2022	09/08/2022	07/10/2022
Diputación de Soria	117	6	1	Decreto Vicepresidencia n.º 2022-6057	16/12/2022	30/12/2022
		1	1			-
		27	1			30/12/2022
		50	1			
Diputación de Zamora	20	1	1	Decreto Vicepresidencia n.º 816-2023	15/03/2023	26/04/2023
		1	1	Decreto de Presidencia n.º 2022-6141	15/11/2022	30/11/2022
		15	1	Decreto de Presidencia n.º 2022-6142		02/12/2022
Patronato Turismo	2	2	1	Decreto presidente del Patronato n.º 2022-0330	13/12/2022	14/12/2022
Consortio Incendios	3	3	1	Decreto presidente del Consorcio n.º 2022-0151	05/12/2022	09/12/2022
TOTAL	920	808	91			



Anexo XXVIII Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso. Bases generales

Entidades	Puntuación máxima méritos profesionales	N.º años para alcanzar puntuación máxima por servicios entidad convocante	N.º años para alcanzar puntuación máxima por servicios otra entidad local
Aranda de Duero	90	10	38
Laguna de Duero	80	13	27
Astorga	85	19	75
Benavente	70	9	28
Ágreda	90	15	75
Sotillo de la Adrada	70	17	58
Diputación de Salamanca	60	11	19
Diputación de Soria	90	15	75



Anexo XXIX

Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso-oposición. Bases generales

Entidades	Puntuación máxima méritos profesionales	N.º años para alcanzar puntuación máxima por servicios entidad convocante	N.º años para alcanzar puntuación máxima por servicios otra entidad local
Laguna de Duero	30	5	10
Astorga	85	19	75
Benavente	30	6	17
Ágreda	36	6	30
Sotillo de la Adrada	70	5	23
Diputación de Salamanca	32	7	13
Diputación de Soria	36	10	50



Anexo XXX Requisitos de las convocatorias por concurso

Entidades	N.º plazas personal funcionario	N.º plazas personal laboral	Total plazas convocadas	Valoración de méritos profesionales máximo 60 %	Valoración de méritos académicos mínimo 40 %
Aranda de Duero	20	118	138	Experiencia máximo 90 puntos	Formación máximo 10 puntos
Laguna de Duero	45	54	99	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
Medina del Campo	20	45	65	Experiencia profesional máximo 80 puntos	Méritos académicos máximo 15 puntos y titulación superior.
Astorga	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	1	0	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	4	4	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	4	4	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	5	5	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
Benavente	0	5	5	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	22	22	Máximo 70 puntos	Máximo 30 puntos
	0	17	17	Máximo 70 puntos	Máximo 30 puntos
	1	20	21	Máximo 70 puntos	Máximo 30 puntos
	0	19	19	Máximo 70 puntos	Máximo 30 puntos



Entidades	N.º plazas personal funcionario	N.º plazas personal laboral	Total plazas convocadas	Valoración de méritos profesionales máximo 60 %	Valoración de méritos académicos mínimo 40 %
Ciudad Rodrigo	0	20	20	Sí	Valoración de Cursos de formación, otras titulaciones académicas, superación de pruebas selectivas sin plaza y antigüedad con una puntuación máxima de los 40% del total
	0	1	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
Bembibre	0	1	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
	1	0	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
	0	1	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
	0	1	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
	0	1	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
	0	1	1	Sí	Valoración de cursos máximo 30 puntos y titulación superior a la requerida 10 puntos
Cuéllar	0	27	27	Sí	Formación máximo 40 puntos
	10	0	10	Sí	Formación máximo 40 puntos
Villamuriel	0	1	1	Méritos Profesionales: Experiencia: 80 puntos	Méritos académicos u otros méritos: 20 puntos
Ágreda	2	21	23	Méritos profesionales. 90 % de la puntuación del concurso	Méritos académicos. 10 % de la puntuación del concurso.



Entidades	N.º plazas personal funcionario	N.º plazas personal laboral	Total plazas convocadas	Valoración de méritos profesionales máximo 60 %	Valoración de méritos académicos mínimo 40 %
Cabezón	0	3	3	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	3	3	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	2	2	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	3	3	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	2	2	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	3	0	3	Máximo 80 %	Máximo 20 %
	0	1	1	Máximo 80 %	Máximo 20 %



Entidades	N.º plazas personal funcionario	N.º plazas personal laboral	Total plazas convocadas	Valoración de méritos profesionales máximo 60 %	Valoración de méritos académicos mínimo 40 %
Sotillo de la Adrada	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	3	3	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	3	3	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	2	2	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	1	0	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Sí	Formación máximo 40 puntos
Belorado	0	3	3	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	1	1	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	1	1	Experiencia máxima de 80 puntos	Formación máximo 20 puntos
	0	3	3	Experiencia máxima de 80 puntos	Formación máximo 20 puntos
	0	1	1	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	1	1	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	3	3	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos
	0	2	2	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos
	0	1	1	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos
	0	4	4	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	1	1	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos
	0	1	1	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	4	4	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos
	0	2	2	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos
	0	2	2	Experiencia máxima de 70 puntos	Formación máximo 30 puntos



Entidades	N.º plazas personal funcionario	N.º plazas personal laboral	Total plazas convocadas	Valoración de méritos profesionales máximo 60 %	Valoración de méritos académicos mínimo 40 %
Castropodame	0	1	1	Sí	Formación máximo 40 puntos
	0	2	2	Máximo de 40 sobre 50 (80 %)	Máximo de 10 sobre 50 (20 %)
	0	1	1	Máximo de 40 sobre 50 (80 %)	Máximo de 10 sobre 50 (20 %)
	0	1	1	Máximo de 40 sobre 46 (87 %)	Máximo de 6 sobre 46 (13 %)
Diputación de Salamanca	85	36	121	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
Diputación de Soria	6	0	6	Méritos profesionales. 90 % de la puntuación del concurso. Máximo 90 puntos	Méritos académicos. 10 % de la puntuación del concurso. Máximo 10 puntos.
	1	0	1	Méritos profesionales. 90 % de la puntuación del concurso. Máximo 90 puntos.	Méritos académicos. 10 % de la puntuación del concurso. Máximo 10 puntos
	0	27	27	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	50	50	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
	0	1	1	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales
Diputación de Zamora	1	0	1	Sí	Máximo 40 puntos
	15	0	15	Sí	Máximo 40 puntos
Patronato Turismo	0	2	2	Sí	Máximo 40 puntos
Consortio Incendios	3	0	3	Sí	Máximo 40 puntos
TOTAL	215	593	808		



Anexo XXXI Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso. bases de las convocatorias

Entidades	Total plazas	Puntuación máxima méritos profesionales	N.º de años para alcanzar puntuación máxima por servicios en la entidad convocante	N.º de años para alcanzar puntuación máxima por servicios en otra entidad local
Aranda de Duero	138	90	10	38
Medina del Campo	65	80	10	53
Benavente	79	70	9	28
Ciudad Rodrigo	20	60	11	19
Bembibre	7	60	10	33
Cuéllar	4	60	20	100
	1	60	14	100
	16	50	2	3
	2	60	6	50
	1	60	2	3
	1	60	13	50
	2	60	17	50
	1	60	17	25
	1	60	14	42
	6	60	5	25
	2	60	6	100
	1	80	13	42
Villamuriel de Cerrato				



Entidades	Total plazas	Puntuación máxima méritos profesionales	N.º de años para alcanzar puntuación máxima por servicios en la entidad convocante	N.º de años para alcanzar puntuación máxima por servicios en otra entidad local
Ágreda	23	90	15	75
Cabezón de Pisuegra	23	80	13	44
	3	80	14	44
Castropodame	1	12	17	33
Belorado	29	60	4	8
Torrelobatón	4	40	11	27
Diputación de Soria	7	90	15	75
Diputación de Zamora	1	60	10	16
	15	60	12	23
Patronato Turismo	2	60	12	23
Consorcio Incendios	3	60	12	23



Anexo XXXII Requisitos de las convocatorias por concurso-oposición

Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición							
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio	En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva?	Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto
Laguna de Duero	2	1	3	Sí	Bases generales	Bases generales	Sí	1	Máx. 60 puntos	–	–	Sí	No	Para pasar a la fase de concurso será necesario que el ejercicio supere la calificación de 4 puntos sobre 10
Medina del Campo	2	6	8	Sí	Sí	Sí	Sí	2	No consta	No consta	–	Sí	No	No consta
Astorga	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	1	0	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	



Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición							Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio	En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva?	
Benavente	2	1	3	Sí	Sí	Sí	Sí	2	0-25 puntos	0-35 puntos	-	No superará los ejercicios no supondrá la eliminación del proceso selectivo, debiendo siempre obtener una puntuación de 30 en la suma de ambas pruebas.	No	Fase de oposición obligatoria y eliminatoria, con puntuación de hasta 60 puntos debiendo obtener un mínimo de 30 para superarla
	1	0	1	Sí	Sí	Sí	Sí	1	Máximo 60 puntos	-	-	No	No	La fase de oposición consta de 1 único ejercicio, el cual: "Será necesario para aprobar este ejercicio tener 30 preguntas de 60 acertadas y tendrá carácter eliminatorio.
Cuéllar	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	0-20 puntos	0-40 puntos	-	No	No	El procedimiento de oposición estará formado por 2 ejercicios, todos ellos obligatorios y eliminatorios.



Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición							
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio	En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva ?	Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto
Villamuriel	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	2	Max. 30 puntos	Max. 30 puntos	-	Sí	No	La punt. mín. para superar la fase de oposición es de 20 puntos de 60
Ágreda	0	2	2	Sí	Sí	Sí	Sí	1 o varias pruebas	Bases conv.	Bases generales	-	Sí	No	No



Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición						Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto	
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio		En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva ?
Cabezón	0	1	1	Sí	Sí	Sí	Sí	1	De 0 a 60 puntos	–	–	Sí	No	No
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	2	2	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	2	2	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
Sotillo de la Adrada	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	2	2	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	2	2	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales
	0	1	1	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales	Bases generales



Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición							Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio	En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva?	
Diputación de Salamanca	30	3	33	Sí	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales	Sí	2	Máximo 30 puntos	Máximo 30 puntos	-	Sí	No	La nota de corte de la fase de oposición se establece para el conjunto de los dos ejercicios, considerando que superan la fase de oposición las personas opositoras que obtengan 30 puntos en la suma de la calificación de los dos ejercicios, siempre y cuando en ninguno de ellos hayan obtenido una puntuación inferior a 10 puntos"



Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición							
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio	En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva ?	Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto
Diputación de Soria	1	0	1	Sí	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales	Sí	1	Máximo de 60 puntos	-	-	Sí	No	Para pasar a la fase de concurso, será necesario obtener al menos 25 puntos
	0	17	17	Sí	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales	Sí	1	Máximo de 60 puntos	-	-	Sí	No	Para pasar a la fase de concurso, será necesario obtener al menos 25 puntos
	0	5	5	Sí	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales	Sí	2	Máximo de 30 puntos	Máximo de 30 puntos	-	Sí	No	La oposición tendrá una valoración de 60 puntos. Para pasar a la fase de concurso, será necesario que la media de la totalidad de ejercicios de la fase de oposición supere los 25 puntos.
	0	9	9	Sí	Se remite a lo establecido en las bases generales	Se remite a lo establecido en las bases generales	Sí	1	Máximo de 60 puntos	-	-	Sí	No	Para pasar a la fase de concurso, será necesario obtener al menos 25 puntos



Entidades	N.º plazas personal F	N.º plazas personal L	Total plazas convocadas	Fase de concurso			Fase de oposición							
				Valoración fase de concurso del 40 % de la punt. total.	Valoración de méritos profes. máximo 90 %	Valoración de méritos académicos y otros. Mínimo 10 %	Valoración del 60 % de la punt. total	N.º de ejercicios	Punt. primer ejercicio	Punt. segundo ejercicio	Punt. resto ejercicios	Indicación del carácter no eliminatorio de algún ejercicio	En caso de ejercicio no eliminatorio ¿ha habido negociación colectiva?	Carácter eliminatorio de la fase de oposición en su conjunto
Diputación de Zamora	4	0	4	Sí	Sí	Sí	Sí	1	Máximo de 60 puntos	-	-	Sí	No	Para superar la fase de oposición será necesario obtener un mínimo de 20 puntos
TOTAL	48	64	112											



Anexo XXXIII Comprobación de la obtención de la puntuación máxima en la experiencia profesional del concurso en los procedimientos por concurso-oposición. Bases de las convocatorias

Entidades	Total plazas	Puntuación máxima méritos profesionales	N.º de años necesarios para alcanzar la puntuación máxima por servicios en la entidad convocante	N.º de años necesarios para alcanzar la puntuación máxima por servicios en otra entidad local
Medina del Campo	8	80	10	53
Benavente	3	30	6	17
Villamuriel de Cerrato	7	36	3	12
Cuéllar	1	30	5	21
	1	30	5	50
Ágreda	2	36	6	30
Cabezón de Pisuerga	1	32	5	18
Diputación de Zamora	4	36	6	10



Anexo XXXIV Detalle expedientes de la muestra

Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Aranda de Duero	Coordinador servicios culturales. Subgrupo C1 perteneciente a la escala de Administración Especial. Administrativo. Nivel IV-B.	1	F	Concurso	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta de manera expresa en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Sí	01/02/2024	13/02/2024
								Sí	29/09/2023	No se publica.
								Sí	18/10/2024	No se publica.
Laguna de Duero	Peones. Grupo de clasificación: 5.	1	L	Concurso-oposición			Consta en la memoria justificativa encargada a una empresa de consultoría para la selección de las plazas a estabilizar.	-	-	-
							Dos plazas de psicólogos constan en la memoria justificativa encargada a una empresa de consultoría para la selección de las plazas a estabilizar. En el Informe de recursos humanos al expediente consta que se modifica la RPT para incluir una nueva plaza de psicólogo funcional, con una relación laboral con el ayuntamiento anterior a 31/12/2016.	-	-	-
						No consta.	No consta.	Sí	14/11/2024	No consta.



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Medina del Campo	Arquitecto Subgrupo A2.	1	F	Concurso-oposición	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en la relación plazas a estabilizar y en un certificado del secretario de la entidad.	Sí	17/12/2024	23/12/2024
	Arquitecto Subgrupo A2.	1	F	Concurso				Sí	17/12/2024	23/12/2024
	Trabajador social. Subgrupo A2.	1	L	Concurso				Sí	04/02/2025	17/02/2025
Astorga	Administrativo adscripción al servicio de Intervención del Ayuntamiento de Astorga. Escala de Administración General, Grupo C, Subgrupo C1 con adscripción al Servicio de contratación del Ayuntamiento de Astorga.	1	F	Concurso-oposición	Consta en las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	-	-	-
	Auxiliar de turismo. Grupo C2. Nivel I6. Código de RPT 2BC.01.03.204.2. Adscripción al Museo Romano del Ayuntamiento de Astorga.	1	L	Concurso				-	-	-



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Benavente	Administrativo urbanismo. Escala Administrativa General, Subescala Administrativa. Número RPT 93.	1	F	Concurso-oposición	Consta de manera expresa en las bases de la convocatoria. Consta en las bases de la convocatoria que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en la relación de plazas a estabilizar.	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida	Sí	19/12/2024	30/12/2024
	Auxiliar Administrativo. Grupo 4. Catálogo de personal :102, 156, 185, 186, 188 y 221.	6	L	Concurso				Sí	Acuerdo de nombramiento JGL 13/11/2024.	No consta.
	Monitor cultural. Grupo 3.2. Catálogo de personal: 225 (bolillos), 247 y 248 (bordados).	3	L	Concurso				Sí	Acuerdo JGL de 18/04/2024 por el que se declara desierto el proceso selectivo.	No consta.
	Escala: Administración General Subescala: peón cementerio Número de RPT 84.	1	F	Concurso				Sí	Acuerdo de nombramiento JGL de 30/12/2024.	15/01/2015
Ciudad Rodrigo	Arquitecto. Grupo I. Área de Urbanismo.	1	L	Concurso	Consta en el Informe de Secretaría de fecha 09/08/2022 que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el Informe de Secretaría de fecha 09/08/2022 que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el Informe de Secretaría de fecha 09/08/2022.	Sí	Resolución Alcaldía 27/12/2024.	No consta.



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Bombibre	Instructor Municipal Música: Acordeón	1	L	Concurso	Consta en el informe - propuesta del jefe de personal de 21/12/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el informe - propuesta del jefe de personal de 21/12/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el Informe-propuesta del jefe de personal de 21/12/2022.	Sí	Resolución Alcaldía 27/12/2024.	22/01/2025
	Instructor Grupo/Subgrupo/Categoría profesional: C/C1/ Instructor Unidad/Area/Escala/Subescala: Escuela Municipal de Música.				Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Sí	Resolución 29/02/2024.	No consta.
Cuéllar	Auxiliar de biblioteca. Grupo IV.	1	F	Concurso-oposición	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Sí	Resolución 04/12/2024.	20/12/2024
	Auxiliar de intervención. Administración General, Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2.				Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria que las plazas incluidas en la OEP cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Sí	Resolución 04/12/2024.	20/12/2024



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Villamuriel de Cerrato	Peón de servicios múltiples. Agrupaciones profesionales.	1	L	Concurso	Consta en el Informe de Intervención de fecha 05/04/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el Informe de Intervención de fecha 05/04/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el Informe de Intervención de fecha 05/04/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Sí	Acuerdo JGL de 27/07/2023.	08/09/2023
					Consta en el Informe de Intervención de fecha 05/04/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el Informe de Intervención de fecha 05/04/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el Informe de Intervención de fecha 05/04/2022 que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Sí	Acuerdo JGL 27/06/2024.	12/07/2024
Ágreda	Auxiliar administrativo. Escala de Administración General/Especial, subescala Auxiliar.	1	F	Concurso	No consta.	No consta.	No consta.	Sí	Resolución Alcaldía 03/12/2024.	11/12/2024
	Oficial jardinería.	1	L	Concurso-oposición	No consta.	No consta.	No consta.	Sí	Resolución Alcaldía 11/12/2024.	No consta.



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Cabezón de Pisuegra	Auxiliar administrativo. Grupo: C2 Nivel Complemento destino: 12.	3	F	Concurso	En la base PRIMERA de la convocatoria consta que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	En la base PRIMERA de la convocatoria consta que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria la fecha inicial de ocupación de la plaza.	Sí	Resolución Alcaldía 17/11/2023.	04/12/2023
	Animadora sociocultural. Grupo III.	1	L	Concurso	En la base PRIMERA de la convocatoria consta que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2022.	En la base PRIMERA de la convocatoria consta que las plazas cumplen los requisitos establecidos Ley 20/2022.	Consta en el acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria la fecha inicial de ocupación de la plaza.	Sí	Resolución Alcaldía 21/11/2023.	18/12/2023
Sotillo de la Adrada	Directo/a tutor/a de Escuela Infantil. Grupo I.	1	L	Concurso-oposición	No consta.	No consta.	Consta en las bases de la convocatoria la fecha desde la que la plaza está cubierta temporal e ininterrumpidamente.	-	-	-
	Arquitecto/a Escala/Subescala: Administración Especial/Técnica Grupo/Subgrupo/Categoría profesional: A1	1	F	Concurso	Consta en las bases de la convocatoria.	No consta.	Consta en las bases de la convocatoria la fecha desde la que la plaza está cubierta temporal e ininterrumpidamente.	Sí	Resolución Alcaldía 05/12/2024.	11/12/2024



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatorias de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Belorado	Director/a Psicólogo/a Centro Ocupacional Área: Servicios a la Ciudadanía Servicio I: Servicios Sociales Grupo/Subgrupo/Categoría profesional: A1	1	L	Concurso	Consta en el Informe de Secretaría de fecha 30/12/2023 y en el Acuerdo de aprobación bases de la convocatoria.	No consta.	Consta en el Informe de Secretaría de fecha 30/12/2023.	Sí	Decreto de Alcaldía 22/11/2024.	04/12/2024
Castropomade	Auxiliar Administrativo. Grupo/Subgrupo: C2.	1	L	Concurso	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de la OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Sí	Resolución Alcaldía 23/01/2024.	25/01/2024
Torrelobatón	Guía de turismo. Categoría 3.	1	L	Concurso	No consta.	Certificado existencia de crédito 7/11/2022.	Consta en Decreto de aprobación OEP..	Sí	Decreto de Alcaldía 18/09/2023.	No consta.



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Diputación de Salamanca	Maquinista. Grupo IV. Código: 2022EET31.	1	L	Concurso-oposición	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Sí	Decreto de Presidencia 01/02/2024.	07/02/2024
	Ordenanza. Grupo V. Código: 2022EET05.	1	L	Concurso	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Sí	Decreto de contratación 21/05/2024.	28/05/2024
	Administrativo/a. Clasificación: Escala de Administración General. Subescala Auxiliar. Grupo C, Subgrupo C2. Código: 2022EET03.	9	F	Concurso	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el Informe-propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Sí	Decreto de Presidencia 28/02/2024.	08/10/2024
	Ingeniero/a de caminos, Canales y Puertos Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnicos Superiores. Grupo A, Subgrupo A1. Código: 2022EET08.	1	F	Concurso-oposición	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Consta en el informe - propuesta de 02/08/2022.	Sí	Decreto de contratación 25/03/2024.	04/04/2024



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Diputación de Soria	Educador/a. Grupo II.	1	L	Concurso-oposición	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en documentación incluida en el expediente.	Sí	Resolución de contratación 16/07/2024.	22/07/2024
	Auxiliares Administrativos. Grupo IV. Centro: DESARROLLO ECONOMÍA Y TURISMO (EXP.06932/2023).	2	L	Concurso	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en documentación incluida en el expediente.	Sí	Resolución de contratación 24/09/2024.	27/09/2024
	Auxiliares Administrativos. Grupo C2 (EXP.06928/2023).	3	F	Concurso	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en documentación incluida en el expediente.	Sí	Resolución de nombramiento 25/09/2024.	27/09/2024
	Auxiliar Administrativo. Grupo C2 (EXP.10362/2023).	1	F	Concurso-oposición	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en el acuerdo de aprobación de la plaza OEP que la plaza cumple los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en documentación incluida en el expediente	Sí	Resolución de nombramiento 10/01/2025.	15/01/2025



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y convocatoria de las pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Sí/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Diputación de Zamora	Técnico de gestión tributaria. Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Plazas de Cometidos Especiales, Grupo A, Subgrupo A2.	2	F	Concurso-oposición	Consta en las bases de la convocatoria.	No consta.	Consta en el informe del jefe de servicio de personal de 08/11/2022 que se cumple la ocupación temporal e ininterrumpida.	Sí	Resolución nombramiento 30/10/2023.	03/11/2023
	Técnico Economista en Recursos Europeos. Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, Grupo A, Subgrupo A1.	1	F	Concurso	Consta en las bases de la convocatoria.	No consta.	Consta en el informe del jefe de servicio de personal de 08/11/2022 que se cumple la ocupación temporal e ininterrumpida.	Sí	Resolución nombramiento 09/11/2023.	14/11/2023
	Asesor jurídico A1. Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, Grupo A, Subgrupo A1.	1	F	Concurso	Consta en las bases de la convocatoria.	No consta.	Consta en el informe del jefe de Servicio de personal de 08/11/2022 que se cumple la ocupación temporal e ininterrumpida.	Sí	Resolución nombramiento 17/10/2023.	20/10/2023
	Técnico de turismo del Patronato. Subgrupo A2.	1	L	Concurso	Consta en informe secretario de fecha 23/05/2022 que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en informe secretario de fecha 23/05/2022 que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021.	Consta en informe del secretario de fecha 23/05/2022 que las plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021, indicando que han estado ocupadas con anterioridad a 1 de enero de 2016.	Sí	Decreto presidente Patronato 28/08/2023.	01/09/2023



Entidades	Identificación del expediente	N.º plazas	F/ L	Sistema	Requisitos acreditados de las plazas convocadas en los expedientes de la muestra en el momento de la aprobación de la Resolución o Acuerdo de aprobación de las bases de la convocatoria y pruebas selectivas.			Actas del tribunal donde consta la puntuación de los candidatos (Si/No)	Fecha nom. / contratación persona propuesta tribunal calificador	Fecha publicación BOP nom. / contratación
					Carácter estructural	Dotación presupuestaria	Ocupación ininterrumpida temporal e ininterrumpida			
Consorcio Incendios	Bombero. Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Servicios de Prevención y Extinción de Incendios, Cuerpo Básico, Grupo C, Subgrupo C2.	3	F	Concurso	Consta de manera expresa. Informe - propuesta del secretario de aprobación OEP.	No consta	Consta Informe-propuesta del secretario de aprobación OEP la fecha desde la que ha estado ocupada la plaza.	Si	Resolución de nombramiento 29/01/2024.	02/02/2024





Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada

AL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

D. Juan Pablo Martín Martín, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada (Ávila); en representación del Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el art. 21.1 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, comparece y

EXPONE

Que con fecha 12 de junio de 2025, n.º de registro 2025-E-RC-2540, se ha recibido el Informe Provisional para alegaciones relativo a **“Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las entidades locales”**, incluido en el Plan Anual de Fiscalizaciones de 2024.

Que, dentro del plazo concedido al efecto, formula las siguientes;

ALEGACIONES

PRIMERA. En relación al paso de personal laboral arquitecto con vínculo de carácter temporal (laboral indefinido) a personal funcionario de carrera arquitecto.

Conforme al artículo 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL) y conforme al artículo 9 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), hay una serie de funciones que solo pueden ser realizadas por los funcionarios públicos. Por ello, ya de inicio, no debería haber ningún contratado laboral, ni fijo ni temporal, haciendo esas funciones.

Con independencia de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se deberían haber hecho las actuaciones correspondientes para que esta plaza fuera ocupadas por personal funcionario de carrera. Estas actuaciones deberían ser inclusión de la plaza en la RPT, como propias de funcionarios, la realización de un proceso selectivo, el nombramiento y el cese del personal laboral que ocupa el puesto, por causas objetivas de producción, en el caso de no superar el proceso selectivo.

Estas actuaciones no se podían hacer por la limitación de la tasa de reposición de efectivos que se definían en todas las leyes de presupuesto generales del Estado desde hace años. Y que debería haber obligado a las administraciones públicas al cese de este personal, con las correspondientes indemnizaciones.

En cualquier caso, no es posible que, porque en un determinado momento se hubiera considerado erróneamente las plazas como laborales, se mantenga esta errónea consideración, y que se sacasen las plazas como laborales.

De esta forma, si estamos a la ley en su conjunto, tanto la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, como la LBRL y el TREBEP, podemos llegar a la conclusión de que las plazas debían convocarse conforme a la naturaleza que para ellas se preveía legalmente.





Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada

SEGUNDA. En relación al problema del personal laboral indefinido no fijo de plantilla que ocupa puestos de trabajo que deberían estar reservados a personal funcionario, podemos afirmar que nos encontramos ante un nudo gordiano de conflicto entre el vigente marco legal y las últimas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por lo cual resultan perfectamente comprensibles las dudas y las razones que amparan la conversión de personal laboral con vínculo de carácter temporal (laboral indefinido) a personal funcionario de carrera arquitecto.

Así, siguiendo el trabajo de Jorge Fondevila Antolín, “Disfunciones entre la Jurisdicción Social y la Contencioso-Administrativa en relación con el empleo público, especial referencia a las condiciones laborales de los indefinidos no fijos”, en el Seminario de relaciones colectivas (Barcelona, Noviembre de 2020, Cemical-Diputación Provincial de Barcelona), podemos señalar:

El Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, en su sentencia de 28 de marzo de 2019, Rec. n.º 2123/2017, ... la única vía válida para la extinción de los contratos de trabajo de los indefinidos no fijos será la de cobertura de la plaza de personal laboral con la exigencia de que la Administración acuda a la vía de los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores”, añadiendo como colofón: “la nulidad del despido con la inmediata readmisión de la trabajadora en las condiciones que regían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde aquella fecha del cese.

(...)

Por lo tanto, nuestro “creativo” Tribunal Supremo, Sala de lo Social, continuando con su cruzada por la laboralización total de las administraciones, y en especial, por garantizar que el personal incorporado a las administraciones, sin respecto alguno de los preceptos constitucionales establecidos en el artículo 23.2 y 103.3 de la CE, que recordemos, ahora tampoco son de aplicación a las sociedades ni fundaciones públicas según la reciente doctrina de este mismo tribunal, de forma añadida provoca y exige a las administraciones públicas la violación del ordena

a) Es preciso recordar que el Tribunal Constitucional en su STC 99/1987, realizó un “ober dicta” muy claro, sobre la opción constitucional a favor de un empleo público desarrollado por funcionarios públicos en las actividades de nuestras administraciones. Pero es que además el RDL 5/2015 TREBEP en su artículo 9.2, así como la mayoría de la legislación autonómica y en especial, la legislación específica local (art. 92.2 LRBRL), prohíbe el desempeño de determinadas funciones al personal laboral, pero resulta que nos encontramos con la situación de que gran parte de este personal laboral indefinido no fijo desempeña esta clase de funciones prohibidas legalmente para ellos, en especial, en el ámbito de las entidades locales.

(...) el importante grupo de indefinidos no fijos que desempeñan puestos de trabajo cuyas funciones administrativas se refieren al asesoramiento legal, asesoramiento urbanístico, ..., funciones de inspección, entre otras muchas, funciones todas ellas que por imperativo legal (art. 9.2 TREBEP), están reservadas en exclusiva a funcionarios públicos y nunca a personal laboral.

b) La consecuencia de las conclusiones del Tribunal Supremo (sala de lo social), suponen:

1. Si se cumplen literalmente las obligaciones de este tipo de sentencias, se produciría una manifiesta infracción del ordenamiento jurídico administrativo, es decir, del régimen jurídico administrativo aplicable a las actuaciones administrativas, de forma que todas ellas resultarían nulas de pleno derecho si intervienen en esos expedientes esta clase de personal, o bien, las administraciones podrían optar por duplicar todos sus puestos actuales de personal laboral indefinido no fijo, de forma que estos no desempeñen función administrativa alguna y solo se presenten a su oficina, aunque claro entonces surgirá la correspondiente demanda por “mobing” al no respetar su derecho a que se les asigne un trabajo, y por otro lado, crear nuevos puestos de trabajo reservados a funcionarios que son los que legalmente podrán desempeñar las funciones, pero claro entonces nos encontraremos con el problema del déficit y la regla de gasto incumpliendo las exigencias del artículo 7 de la





Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, pero eso al Tribunal Supremo al parecer no le supone un problema.

2. Y por otro lado, lo que parece desprenderse de todo esto, es que el Tribunal Supremo parece que intenta de forma indirecta, alcanzar el objetivo que la legislación administrativa y la Constitución no permite, y que no es otro que declarar de “facto” fijos a este personal, ya que, si no es posible extinguir su relación jurídica por provisión de su plaza mediante un proceso selectivo, que debe ser reservada legalmente a funcionarios, previa adscripción provisional del indefinido no fijo a la misma por imperativo legal de sus funciones, lo único que queda, salvo el pago de indemnizaciones millonarias por despido improcedente, es mantener de forma indefinida a esa persona en el puesto (sin trabajo claro), pues no tendría sentido convocar un proceso de selección a plazas que no tienen función legal alguna asignada.

A la vista de los comentarios de Fondevila, la posición de la doctrina del TS (sala de lo social) resulta muy conflictiva y solo aporta inseguridad jurídica para la gestión de las administraciones públicas.

En este sentido, podemos destacar la Sentencia del TSJ de Galicia 5990/2015, de 30 de octubre y, el mismo Tribunal, la Sentencia 4800/2016, de 26 de julio, que señala: *“Esta Sala ya se ha pronunciado sobre cuestión similar a la presente en sentencias de 24 de marzo de 2014, 18 de diciembre de 2014, 24 de febrero de 2015 y 11 de marzo de 2015, señalando que la adscripción de la actora a una plaza de funcionaria no altera su condición de personal indefinido no fijo, pues la actora no tiene derecho a que se cree la plaza que ocupa como personal laboral indefinido no fijo, ni puede interferir en el modo en que esa plaza se configura, esto es, si debe ser creada como plaza laboral o funcionarial, pues la RPT forma parte de las facultades organizativas de la Administración”*.

En definitiva, se puede concluir que la situación descrita resulta muy complicada y de muy difícil implementación con seguridad jurídica, dado que en estos momentos estamos en presencia de una continua y, además, conflictiva lucha de jurisdicciones entre la doctrina de la jurisdicción social y la contenciosa administrativa sobre el empleo público.

TERCERA. En cuanto a la **Resolución 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, **no tiene fuerza normativa de rango legal**: se trata de una **instrucción administrativa o documento de orientación**, sin carácter obligatorio en sí mismo. Esto significa que estas orientaciones **no crean derechos ni obligaciones por sí mismas**

En Sotillo de la Adrada, a la fecha de la firma electrónica

El Alcalde,

Fdo.: Juan Pablo Martín Martín



EXPTTE.: 3.822 / 2025

ALEGACIONES RELATIVAS AL INFORME PROVISIONAL RELATIVO A LA FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES.

Visto el informe provisional relativo a la fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las entidades locales recibido en el Departamento de RRHH de la Diputación Provincial de Soria el día 13 de junio de 2025, se remiten las siguientes alegaciones a las incidencias y recomendaciones incluidas en el informe emitido:

1.- Convocatorias fuera de plazo.

Se indica en las páginas 17; 37 y 40 del informe provisional que esta Diputación publicó convocatorias fuera del plazo legal (31/12/2022), incumpliendo la Ley 20/2021.

Las convocatorias fueron publicadas en tiempo y forma cumpliendo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La **oferta de empleo público** 2021-2022, OEP ordinaria y extraordinaria, fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria nº 60 del 25 de mayo de 2022, asimismo, se publicó una subsanación de los criterios generales que debían regir en los procesos selectivos en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria nº 142 del 12 de diciembre de 2022.

Las **bases** de los procesos selectivos ordinarios y extraordinarios de estabilización de empleo en los puestos de personal funcionario y laboral de la Excm. Diputación Provincial de Soria, fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria nº 149 del 30 de diciembre de 2022, y anteriormente en el BOP nº 126 de 4 de noviembre de 2022 se publicaron los Criterios Generales que han de regir los procesos selectivos ordinarios y extraordinarios de consolidación.

La única publicación que se realizó más allá del 30 de diciembre de 2022, fue una rectificación de errores de la convocatoria de ayudante de cocina, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria nº 47 del 26 de abril de 2023, en la que se modificaba un error existente en el número de plazas ofertadas, pasando de 2 a 3.

En su día se remitió al Consejo de Cuentas la documentación acreditativa de la rectificación.



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO	Vicepresidente 2º	25/06/2025 08:40



Por todo lo expuesto, cabe concluir que no es correcta la afirmación que realiza el Consejo de Cuentas en su informe, ya que todas las plazas fueron ofertadas en tiempo y forma conforme a la legislación.

2.- Cupo de discapacidad.

Se indica en la página 19 del informe provisional que esta Diputación no reservó plazas para personas con discapacidad.

La Diputación Provincial de Soria aprobó una OEP conjunta de personal funcionario y laboral en la que se incluían plazas tanto de estabilización (ordinaria y extraordinaria) como de ofertas de empleo de los ejercicios 21 y 22.

Tal y como señalan 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” aprobados por la Secretaría de Estado de Hacienda:

“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.”

En resumen, deberá respetarse la reserva de plazas para turno de discapacidad en los procesos para los que el artículo 2 prevé sistema selectivo de concurso-oposición, mientras que no será de aplicación en los procesos para los que se prevé como sistema de selección el concurso, previstos en la DA 6ª y la DA 8ª.

La OEP conjunta (estabilización y ordinaria de los ejercicios 21 y 22) de la Diputación Provincial de Soria, cumple con el requisito de reserva de plazas para discapacidad prevista en el artículo 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), que establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, **de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales** en cada Administración Pública.

K00676626227180786607e92c6060a00k

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA>

Cód. Validación: 72WRC6SMTJK2IAEKEDZLAPW3Z
Verificación: <https://consejodecuentas.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 183 de 257



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO	Vicepresidente 2º	25/06/2025 08:40



De las 32 plazas incluidas en la OEP de personal funcionario computan para el cálculo de la reserva del turno de discapacidad, las cuatro plazas de la OEP 2021, más las 11 plazas de la OEP 22 más la plaza de estabilización ordinaria, lo que hace un total de 16, del que el 7% supone 1,12 plazas. En la OEP de personal funcionario se reserva una plaza al turno de discapacidad, por lo que se cumple la norma.

En cuanto a la OEP de personal laboral si realizamos el mismo cálculo, de las 147 plazas, computan para el cálculo de la reserva del turno de discapacidad 43 plazas, de las que el 7% suponen 3 plazas.

No obstante, dicha norma no ha de analizarse de forma aislada, la finalidad de la reserva de plazas al turno de discapacidad en las OEP no es otra que lograr en las distintas organizaciones un porcentaje de personal con discapacidad que alcance al menos el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Según los datos facilitados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de esta Diputación, en el momento actual el personal con discapacidad supera el 2% de los efectivos (4,13%), según establece el art. 42 del RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, con lo que se entiende que la Diputación de Soria cumple con ese cupo.

3.- Valoración de méritos

Se indica en la página 20 del informe provisional que esta Diputación valoró desproporcionadamente la experiencia en la propia administración frente a otras, sin justificación, contraviniendo doctrina constitucional.

Tal y como indica la Resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de facilitar el desarrollo homogéneo de las convocatorias de estabilización para el acceso a los diferentes Cuerpos y Escalas de personal funcionario de carrera y a la condición de personal laboral fijo, en aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 2 y en las disposiciones sexta y octava de la referida Ley 20/2021 y recogidas en el Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo concretamente se siguieron las recomendaciones del punto 3.4.1 *Procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (iii) valoración de méritos*, donde se establecía que dadas las características del proceso de estabilización previsto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, de modo que deberá existir una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo y que podrán consistir en la valoración, con carácter orientativo, de los siguientes méritos objetivos:

a) Méritos profesionales, que supondrán un máximo de un 90% de la puntuación:

K00676626227180786607e92c6060a00k

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc/?entidad=SORIA>

Cód. Validación: 72WRC6SMTJK2IAEKEDZLAPW3Z
Verificación: <https://consolidacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 184 de 257



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO	Vicepresidente 2º	25/06/2025 08:40



- Servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo o escala o como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración a la que se desea acceder.

- Servicios prestados como personal funcionario interino en otros cuerpos o escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante.

- Servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos y escalas o personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas.

- Servicios prestados en el resto del Sector Público.

Es más, esta cuestión fue objeto de recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Soria (autos 89/2023) dando lugar a la Sentencia 76/2023 con resultado favorable a esta Diputación.

Por todo lo expuesto, cabe afirmar que la Diputación de Soria no ha valorado de forma desproporcionada la experiencia, sino que se ha limitado a seguir las pautas recomendadas por la Secretaría de Estado de Función Pública.

4.- Recomendaciones.

Se indican en la página 26 del informe provisional una serie de recomendaciones para los procesos selectivos de personal, que ya fueron justificadas ante el Consejo de Cuentas con anterioridad, entre ellas, a esta Diputación se recomienda:

4.1. Establecer en la fase de concurso una ponderación razonable.

Como se ha expuesto anteriormente, la Diputación de Soria siguió las pautas recomendadas por la Secretaría de Estado de Función Pública.

4.2. Establecer puntuación mínima de la fase de oposición y que sea al menos la mitad de la puntuación total en procedimientos de selección de personal con ejercicios no eliminatorios en la fase de oposición

Esta Diputación tuvo en cuenta la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Con respecto a esta recomendación, se siguieron las pautas establecidas en el punto 3.4.1 *Procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (i) fase de oposición*, en el que se establece:

K00676626227180786607e92c6060a00k

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc/?entidad=SORIA>

Cód. Validación: 72WRC6SMTJK2IAEKEDZLAPW3Z
Verificación: <https://consejodecuentas.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPública Gestiona | Página 185 de 257



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO	Vicepresidente 2º	25/06/2025 08:40



De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, los ejercicios en la fase de oposición podrán no ser eliminatorios, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del TREBEP.

Con independencia de que los distintos ejercicios puedan no ser eliminatorios, en todo caso deberá fijarse la puntuación directa mínima para superar la fase de oposición.

La fase de oposición se valorará con un 60% de la puntuación total.

No existe por tanto la obligación de establecer una puntuación mínima de la fase de oposición que sea al menos la mitad de la puntuación total, sino simplemente una puntuación mínima.

4.3. Justificar explícitamente el carácter estructural y la ocupación ininterrumpida de las plazas.

La Diputación de Soria remitió al Consejo de Cuentas, inicialmente y en posteriores requerimientos documentación acreditativa del carácter estructural de las plazas.

Concretamente, el 17/01/2025 se remitió entre otros documentos la RPT de personal funcionario y laboral de los ejercicios 2021 (antes de la Ley 20/21 de estabilización) y 2024 (después de la Ley). Del examen de ambos documentos se observa el incremento de plazas en determinados Servicios, realizada en cumplimiento del mandato recogido en la Ley pudiéndose apreciar la inclusión de plazas correspondientes a los procesos de estabilización.

Según lo dispuesto en los Criterios Comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público aprobados por la Secretaría de Estado de Función Pública, en el punto 1.7. *Personal sin puesto de referencia*, se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas tengan que dar de alta nuevos puestos con carácter previo a la contratación/toma de posesión que quienes obtengan puestos derivados de los procesos de estabilización, así como la posibilidad de realizar adaptaciones en la configuración de los puestos.

Del examen de los documentos de RPT citados se comprueba que la Diputación de Soria ha realizado adaptaciones en sus instrumentos de planificación de recursos humanos incluyendo plazas en su RPT, debido a su carácter estructural, y así lo ha acreditado ante el Consejo de Cuentas.

5. Plazo de resolución, vacantes tras estabilización, tasa de temporalidad, compensaciones económicas.

Se indica en las páginas 66; 71; 72 y 73 del informe provisional que esta Diputación no ha cumplido con el plazo de resolución de los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

K00676626227180786607e92c6060a00k

Copia AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc/?entidad=SORIA>

Cód. Validación: 72WRC6SMTJK2JAEKEDZLAPW3Z
Verificación: <https://consejodecuentas.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 186 de 257



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO	Vicepresidente 2º	25/06/2025 08:40



Nada que objetar al respecto. Es cierto que la Diputación de Soria no ha finalizado los procesos de estabilización de las 117 plazas ofertas antes del 31/12/2024, pero también es cierto que los procesos están finalizados en un 90%, pendientes simplemente de la toma de posesión/contratación del personal, que en algunos casos ha sido preciso posponer por cuestiones organizativas de los Departamentos.

Como consta en el informe provisional del Consejo, esta Administración es una de las que mayor número de recursos y reclamaciones le han sido planteados, con la consiguiente carga administrativa que conlleva la gestión de dichos expedientes de reclamación, si bien como indica en el informe se han resuelto mayoritariamente a favor de la entidad local.

En cuanto a la falta de reporte de compensaciones económicas, cabe indicar que esta Diputación ha procedido al cálculo y abono de las compensaciones económicas por cese, una vez han concluido los procesos selectivos, el /la aspirante ha tomado posesión como funcionario de carrera, o ha firmado contrato como personal laboral fijo. En el momento de remitir los datos al Consejo de Cuentas se dio traslado de las compensaciones que se habían realizado.

Por todo lo expuesto y a la vista de las alegaciones planteadas en tiempo y forma, **SOLICITO** que tenga por presentado el presente escrito de alegaciones y se sirva modificar el informe de conclusiones del Consejo de Cuentas en lo relativo a la Diputación de Soria, en los términos expuestos.

Soria a la fecha de la firma electrónica.

José A. de Miguel Nieto

Vicepresidente 2º

■ CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEON.

Cód. Validación: 72WRC6SMTJK2IAEKEDZLAPW3Z
Verificación: <https://consejodecuentas.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 187 de 257

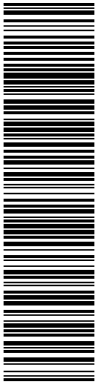


Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO	Vicepresidente 2º	25/06/2025 08:40

K00676626227180786607e92c6060a00k

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA>

DOCUMENTO _Escrito: ALEGACIONES CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN ESTABILIZACION	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 3978, Fecha de Salida: 25/06/2025 12:37:00	
OTROS DATOS Código para validación: NNSKZ-B1P0I-02ULX Página 1 de 5	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- Alcaldesa del AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE. Firmado 25/06/2025 11:28	ESTADO FIRMADO 25/06/2025 11:28



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 2017965 NNSKZ-B1P0I-02ULX 874CD2105EAADDED72B498420F2FCE0225B5719FD) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://ayto.benavente.org



Ayuntamiento de
Benavente

📍 Avenida El Ferial, 92

☎ 980 630 445

🌐 www.benavente.es

Visto que el pasado 13 de junio tuvo entrada (RGE n. 6116/2025) el informe provisional para alegaciones del Consejo de cuentas de Castilla y León de fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las entidades locales incluido en el plan anual de fiscalizaciones de 2024 y dentro del plazo concedido se realizan las siguientes ALEGACIONES

PRIMERO. - TASA DE DISCAPACITADOS.

La Constitución de 1978, a través de su artículo 9.2, obliga a los poderes públicos remover los obstáculos que impidan o dificultan una igualdad real y efectiva, y más específicamente del artículo 49, la que dispone que “los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos fundamentales de que gozan todos los ciudadanos”. Entre tales derechos está el previsto en el artículo 23.2 de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

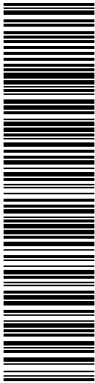
Tales preceptos y principios constitucionales han sido progresivamente objeto de desarrollo legal a través, primero de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, que se refiere específicamente en su artículo 38.3 a las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado en las que serán admitidos en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes, y posteriormente de la Ley 23/1988, de 28 de julio, que modificó la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incluyendo en ésta una disposición adicional decimonovena con la previsión de un cupo de reserva de plazas no inferior al tres por ciento en las ofertas de empleo público para personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, **de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado** siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública fue desarrollada, en este aspecto, por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles del Estado. Este reglamento hacía ya mención a la admisión en los procesos selectivos de personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes con las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, así como la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles con las circunstancias personales del candidato para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. Las disposiciones de este reglamento se aplicaban también a la selección del personal laboral.

Aunque el mandato legal era explícito, lo cierto es que los resultados concretos fueron muy poco alentadores, por lo que la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, de empleo público de personas con discapacidad dio una nueva redacción a la citada disposición decimonovena



DOCUMENTO Escrito: ALEGACIONES CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN ESTABILIZACION	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 3978, Fecha de Salida: 25/06/2025 12:37:00	
OTROS DATOS Código para validación: NNSKZ-B1P0I-02ULX Página 2 de 5	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- Alcaldesa del AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE. Firmado 25/06/2025 11:28	ESTADO FIRMADO 25/06/2025 11:28



Ayuntamiento de
Benavente

📍 Avenida El Ferial, 92

☎ 980 630 445

🌐 www.benavente.es

de la Ley 30/1984, elevando la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad pero manteniendo **el objetivo final de llegar progresivamente al 2% de los efectivos totales de la Administración.**

Desde el ámbito comunitario la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, integrada en la Administración Pública.

En desarrollo de estas disposiciones el Gobierno aprobó el RD 2271/2004 de 3 de diciembre de 2004 que regula el Reglamento por el que se normaliza el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, cuyo objetivo es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público. En su preámbulo se dice expresamente en el primer párrafo: "La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, e introduce en la oferta de empleo público de cada año la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, de modo que dicho colectivo **llegue a alcanzar el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, cifra que todavía dista de alcanzarse**"

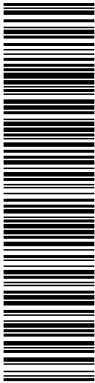
Dicha línea de actuación ha tenido continuidad en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo artículo 59 dice 1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el **dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. (...)**" Dicho artículo tiene carácter básico conforme la disposición adicional primera.

La ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público no incluye ninguna referencia al cupo mínimo regulado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por todo ello, se considera que la obligación que se establece a la administración con relación al cupo de personas con discapacidad es exigible siempre que no se alcance el 2



DOCUMENTO _Escrito: ALEGACIONES CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN ESTABILIZACION	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 3978, Fecha de Salida: 25/06/2025 12:37:00	
OTROS DATOS Código para validación: NNSKZ-B1P0I-02ULX Página 3 de 5	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- Alcaldesa del AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE. Firmado 25/06/2025 11:28	ESTADO FIRMADO 25/06/2025 11:28



Ayuntamiento de
Benavente

📍 Avenida El Ferial, 92

☎ 980 630 445

🌐 www.benavente.es

por ciento de discapacitados en los efectivos totales de la administración convocante; que se cumplía por el Ayuntamiento de Benavente en el momento dela convocatoria.

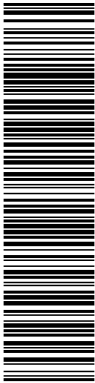
SEGUNDO. - VALORACIÓN CONCURSO

Debemos tener en cuenta que el punto de partida del presente proceso selectivo es un proceso extraordinario que tiene como finalidad la estabilización del empleo temporal aprobado por la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dando una solución jurídica y práctica a la situación del personal temporal producida por la dificultad de acompasar la dotación de efectivos necesarios para atender a las necesidades y demandas de los ciudadanos con las características de los procesos de provisión y selección. Su objetivo era poner fin a la temporalidad del personal al servicio de la administración habilitando un procedimiento al efecto orientado a transformar el empleo temporal en nombramientos fijos, y en cuanto que proceso extraordinario se agotaría con su propia resolución; por lo que permite una interpretación amplia que justifica la diferente valoración siempre que no excluya la posibilidad de concurrencia de terceros; lo que se ha acreditado en el hecho de que ha habido plazas consolidadas por personal ajeno al Ayuntamiento y no por quienes lo ocupaban: chofer, trabajador social, técnico medio ambiente, auxiliar administrativo,... (STSJ Madrid 20/12/2017 y 28/10/2020; TSJ Canarias 21/6/2021, TS Oviedo 13/11/2023; TSJ Murcia 2/3/2022; TSJ Asturias 12/3/2024; entre otras)

El proceso de estabilización es una excepción a los sistemas de ingreso en la función pública por lo que no cabe la interpretación extensiva de las normas que lo regulan El Tribunal constitucional ha señalado(STC 73/1998, de 31 de marzo (EDJ 1998/1486)) que el derecho fundamental reconocido en el art. 23.2 CE (EDL 1978/3879) exige que los procesos de acceso a la función pública tengan una serie de garantías invocables en el recurso de amparo constitucional, sin perjuicio de que también es doctrina consolidada, por todas STC 353/1993, de 29 de noviembre (EDJ 1993/10810), que dicho precepto no confiere derecho sustantivo alguno a la ocupación de cargos ni a desempeñar funciones determinadas, sino que garantiza a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas que tengan carácter discriminatorio; se otorga así un derecho de carácter reaccional para impugnar ante la justicia ordinaria, y en último extremo ante este Tribunal, toda norma o aplicación concreta de una norma que quiebre la igualdad. Pero también ha declarado que es diferente el rigor e intensidad con que operan los principios de mérito y capacidad según se trate del inicial ingreso en la función pública o del ulterior desarrollo o promoción de la propia carrera administrativa, pues en el supuesto de provisión de puestos de trabajo entre personas que ya han accedido a la función pública y, por ende, acreditado los requisitos de mérito y capacidad, cabe tener en cuenta otros criterios distintos enderezados a lograr una mayor eficacia en la organización y prestación de los servicios públicos o a satisfacer otros bienes constitucionalmente protegidos (SSTC 192/1991 (EDJ 1991/9698) y 200/1991 (EDJ 1991/10232) (STC 365/1993, de 13 de diciembre FJ 7) (EDJ 1993/11305), exigiéndose solamente dos requisitos cuando se trata de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal: que no se excluyan la posibilidad de concurrencia de terceros y que no tengan una dimensión cuantitativa que rebase lo



DOCUMENTO Escrito: ALEGACIONES CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN ESTABILIZACION	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 3978, Fecha de Salida: 25/06/2025 12:37:00	
OTROS DATOS Código para validación: NNSKZ-B1P0I-02ULX Página 4 de 5	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- Alcaldesa del AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE. Firmado 25/06/2025 11:28	ESTADO FIRMADO 25/06/2025 11:28



Ayuntamiento de
Benavente

📍 Avenida El Ferial, 92

☎ 980 630 445

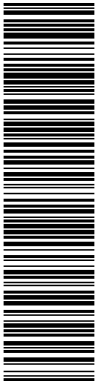
🌐 www.benavente.es

denominado como "límite de lo tolerable". Pues bien, las bases del proceso que examinamos estimamos que reúnen dichas condiciones, sin que la relevancia cuantitativa otorgada a la experiencia profesional se pueda considerar desproporcionada o arbitraria, pues dicha valoración está en relación a la finalidad de provisión de las plazas de oficial mecánico conductor en ejecución del proceso extraordinario de consolidación del empleo temporal del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid. (STSJ Madrid 20/12/2017).

El Tc en su sentencia 107/2003 de 2 de junio recuerda que : "Efectuada dicha precisión, debemos recordar asimismo que, conforme a doctrina reiterada de este Tribunal, el art. 23.2 CE (EDL 1978/3879) no confiere derecho alguno a desempeñar funciones determinadas, ni siquiera el derecho a proponerse como candidato a las mismas, sino que garantiza a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas que tengan carácter discriminatorio, y otorga un derecho de carácter puramente reaccional para impugnar ante la justicia ordinaria, y, en último extremo, ante este Tribunal Constitucional toda norma o aplicación concreta de una norma que quiebre la igualdad (STC 50/1986, de 23 de abril, F. 4 (EDJ 1986/50)? 148/1986, de 25 de noviembre, F. 9? 193/1987, de 9 de diciembre, F. 5? 200/1991, de 13 de mayo, F. 2? 293/1993, de 18 de octubre, F. 4? 353/1993, de 29 de noviembre, F. 6? 73/1998, de 31 de marzo, F. 3? 99/1999, de 31 de mayo, F. 4? 138/2000, de 29 de mayo, F. 6? y 166/2001, de 16 de julio, F. 2, por todas). En relación con lo anterior, debe igualmente advertirse que el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas con los requisitos señalados en las Leyes tiene un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo? de manera especialmente relevante, que las condiciones y requisitos exigidos sean referibles a los principios de mérito y capacidad. De este modo, se produce una intersección, en este momento, del contenido del art. 23.2 CE (EDL 1978/3879) con el del art. 103.3 CE (EDL 1978/3879), que impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de mérito y capacidad, de manera que pudieran considerarse también vulneradores del principio de igualdad todos aquellos que, sin esa referencia, establezcan una diferencia entre los aspirantes. A partir de aquí se ha proclamado reiteradamente el derecho fundamental a concurrir de acuerdo con unas bases adecuadas a los principios de mérito y capacidad, que deben inspirar el sistema de acceso y al margen de los cuales no es legítimo exigir requisito o condición alguna para dicho acceso (por todas, SSTC 73/1998, de 31 de marzo, F. 3.b (EDJ 1998/1486)? 99/1999, de 31 de mayo, F. 4? y 138/2000, de 29 de mayo, F. 6.b). Esta conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una "diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes" (STC 60/1994, de 28 de febrero , F. 4 (EDJ 1994/1753)), la valoración dada a algún mérito en concreto, cual es, particularmente y a los efectos que interesan en el presente caso, el relativo a la toma en consideración de la previa prestación de servicios a la Administración. Esta última circunstancia, en efecto, si bien se ha reconocido que puede ser tomada en consideración para evaluar la "aptitud o capacidad" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, F. 3 (EDJ 1989/4160), y 185/1994, de 20 de junio, F. 6.b) (EDJ 1994/14449) del aspirante, ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de



DOCUMENTO _Escrito: ALEGACIONES CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN ESTABILIZACION	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 3978, Fecha de Salida: 25/06/2025 12:37:00	
OTROS DATOS Código para validación: NNSKZ-B1P0I-02ULX Página 5 de 5	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- Alcaldesa del AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE. Firmado 25/06/2025 11:28	ESTADO FIRMADO 25/06/2025 11:28



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 2017965 NNSKZ-B1P0I-02ULX 874CD2105EAADED72B498420F2FCE0225B5719FD) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sytobenavente.org



Ayuntamiento de
Benavente

📍 Avenida El Ferial, 92

☎ 980 630 445

🌐 www.benavente.es

terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el "límite de lo tolerable" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, F. 4 (EDJ 1989/4160),185/1994, de 20 de junio, F. 6.c (EDJ 1994/14449), y 73/1998, de 31 de marzo (EDJ 1998/1486).)". En el presente caso tal y como concluye la resolución impugnada y el dictamen del Consejo Consultivo nos encontramos ante un proceso de consolidación de empleo temporal que tiene carácter excepcional, sin que pueda reputarse arbitrario o irracional el hecho de valorar con mayor puntuación la experiencia profesional en la misma administración que en otras administraciones, y no considerarse que dicho criterio de valoración sea discriminatorio o contrario al principio de igualdad, pues se aplicaba por igual a todos los participantes en el proceso selectivo y no determina el resultado del proceso selectivo, dado el peso que tenía la valoración de la experiencia profesional dentro del proceso selectivo. Por otra parte, debe recordarse que la revisión de oficio tiene una serie de límites a los que se refiere el artículo 110 de la ley 39/2015 (EDL 2015/166690) cuando establece que: "Las facultades de revisión establecidas en este Capítulo, no podrán ser ejercidas cuando por prescripción de acciones, por el tiempo transcurrido o por otras circunstancias, su ejercicio resulte contrario a la equidad, a la buena fe, al derecho de los particulares o a las leyes . ", y en el presente caso debe considerarse que el demandante participó en el proceso selectivo sin impugnar ni las base, generales ni particulares y conformándose con ello con la valoración de méritos que se recogían en las bases y no es hasta que conoce el resultado del proceso selectivo cuando impugna las bases una vez que han transcurrido más de 5 años desde su publicación, por lo que puede considerarse que esta impugnación resulta contrario a los actos propios y la buena fe del recurrente. Como consecuencia de todo lo expuesto procede desestimar la demanda a ser la resolución impugnada ajustada a derecho"

Por todo ello solicito se tengan en cuenta estas alegaciones y se modifique el contenido del informe provisional para alegaciones del Consejo de cuentas de Castilla y León de fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las entidades locales incluido en el plan anual de fiscalizaciones de 2024.

En Benavente en la fecha señalada al margen

La alcaldesa de la Corporación
FDO.- D^a Beatriz Asencio Boyano

Verificación: https://sytobenavente.org
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 192 de 257



ALEGACIONES AL INFORME PROVISIONAL DE FISCALIZACIÓN DEL CONSEJO DE CUENTAS SOBRE EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE FECHA 11 DE JUNIO DE 2025.

Recibido informe provisional de fiscalización del Consejo de Cuentas sobre el proceso de estabilización de empleo temporal, fechado el día 11 de junio de 2025, se formulan las siguientes **ALEGACIONES**:

PRIMERA.

- A) Cuestión planteada por el informe provisional:
- Apartado II.3 del informe (limitaciones al alcance).
 - Manifiesta que la Diputación Provincial de Salamanca no ha facilitado información acerca del área o servicio al que se adscribían todas o algunas de las plazas ofertadas por estabilización.
 - Manifiesta que la Diputación Provincial de Salamanca no ha facilitado información acerca de la ocupación interina o temporal de las plazas vacantes tras la estabilización.
 - Manifiesta que la Diputación Provincial de Salamanca no ha facilitado información acerca de la cobertura de las plazas estabilizadas por parte del personal ocupante previo a las mismas con vínculo de carácter temporal.

B) ALEGACIÓN

En realidad, se ha facilitado toda la información pedida por el Consejo de cuentas, si bien es cierto que no han coincidido los tiempos. Cuando se solicitó la información por el Consejo de Cuentas aún no habían concluido la mayoría de los procesos selectivos, razón por la que hubo apartados que no se pudieron cumplimentar.

Con posterioridad, el Consejo de cuentas ha pedido una concreta información, que no es la que se indica en los apartados citados, sino otra diferente y le fue remitida.

No obstante, se aporta junto a estas alegaciones la información disponible que se menciona como no facilitada en el informe provisional.

SEGUNDA.

- A) Cuestión planteada por el informe provisional:
- En el apartado VI.2.1.1 (comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos), se dice que la Diputación Provincial de Salamanca ha establecido como criterio de desempate en primer o segundo orden el de haber prestado los servicios en la propia entidad convocante.

B) ALEGACIÓN

Dicha afirmación no es correcta:

En la Base General Décima, apartado 3 (calificación final) de la convocatoria se puede leer:

"3.1. En el sistema de solo concurso. [...]"

Si se produce empate en la calificación de dos o más personas opositoras, el orden se establecerá atendiendo a la mayor la puntuación obtenida en cada uno de los méritos siguiendo el orden establecido en el Baremo. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes.

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCERH5LPOI	Página	1/10



3.2. En el sistema de concurso-oposición. [...]

Si se produce empate en la calificación final del proceso de dos o más personas opositoras, se dará prioridad a la puntuación obtenida en la fase de concurso y, dentro de ella, por el orden que se consigna en el baremo, es decir, dando la mayor prioridad a la experiencia profesional siguiendo el orden de criterios establecidos en dicho apartado. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes”.

Como puede verificarse **no** se establece como criterio de desempate haber prestado los servicios en la propia entidad convocante. Sí se establece como criterio preferente la experiencia profesional, pero esta experiencia lo es en cualquier Administración Pública, sin hacer distinciones, pues computa el apartado entero, como mérito único.

TERCERA.

A) Cuestión planteada por el informe provisional:

- Tanto en el apartado VI.2.1.2 (comprobación de la regulación de los méritos del concurso en los procedimientos por concurso), como en el apartado VI.2.1.3 (Comprobación de la regulación del concurso en los procedimientos por concurso-oposición), se dice que la Diputación de Salamanca establece un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

B) ALEGACIÓN

Establece el mismo límite temporal que para la experiencia adquirida en la propia Diputación Provincial de Salamanca.

Ha de tenerse en cuenta que el segundo apartado de la experiencia profesional en la convocatoria se refiere a puestos con contenido funcional sustancialmente similar al de la plaza que se convoca en CUALQUIER Administración Pública, incluyendo, por tanto, a la Diputación Provincial de Salamanca. Es de decir, en este apartado se valora el trabajo realizado en puestos que tengan muy parecidos funcionalmente, sin ser iguales, independientemente de la Administración de prestación, mientras que el primer apartado se refiere al desempeño de puestos asociados a plazas pertenecientes a la misma Escala, Subescala y clase o categoría que la plaza a la que opta, que así definido, sólo puede haberse prestado en la Diputación Provincial de Salamanca.

Conforme a esta previsión en el segundo apartado también se han valorado servicios prestados en la Diputación Provincial de Salamanca, que no sean los justamente coincidentes con los asociados a plazas pertenecientes a la misma Escala, Subescala y clase o categoría que la plaza a la que opta, pero con un contenido funcional muy cercano. Se parte de la consideración de que los servicios prestados en una categoría de igual denominación en otra Administración no son totalmente coincidentes funcionalmente con los desempeñados en las plazas convocadas. Igualmente, algunos servicios en puestos de categorías con denominación diferente en cualquier Administración pueden acercarse en su contenido funcional a los propios de las plazas convocadas. Ambos supuestos pertenecen al apartado segundo.

El límite temporal de experiencia que se establece es el mismo en el apartado primero que en el apartado segundo. Si tomamos el baremo de Solo Concurso y dividimos los 60 puntos máximos del primer apartado por 12 meses y por 0,45 puntos/mes, obtenemos un máximo de 11,11 años. Si dividimos los 36 puntos máximos del segundo apartado por 12 meses y por 0,27 puntos/mes, obtenemos un máximo de 11,11 años.

P. 2

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCERH5LPOI	Página	2/10



De modo que la afirmación que se realiza en el informe de fiscalización del Consejo de Cuentas no se corresponde con lo establecido en las Bases de la Convocatoria.

CUARTA.

A) Cuestión planteada por el informe provisional:

- En el apartado VI.2.2.1. (Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos) se dice que, de acuerdo con lo establecido en la orientación de la RSE n.º 3.8, en las convocatorias debe hacerse referencia a si las mismas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava; tras lo cual afirma que esta orientación no se cumple en el caso de las convocatorias de la Diputación de Salamanca.

B) ALEGACIÓN

En realidad, sí se hace la mencionada referencia en la convocatoria aprobada por la Diputación Provincial de Salamanca.

En la Base General Octava (Sistema de selección):

"Para las plazas del grupo de temporalidad de larga duración (disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021) el sistema de selección será el concurso de méritos. El proceso de selección consistirá en la valoración de los méritos concurrentes en las personas participantes conforme al baremo incluido en el Anexo I de estas Bases Generales.

Para las plazas del grupo de temporalidad de menor duración (art. 2.1 de la Ley 20/2021) el sistema de selección será el concurso-oposición. En este sistema el proceso de selección consistirá [...]"

En la Base General Décima:

"1.- Oposición.

Para la cobertura de las plazas del grupo de temporalidad de moderada duración (art. 2.1 de la Ley 20/2021) se utilizará el sistema selectivo de concurso-oposición.

[...]"

2. Fase de concurso.

El proceso selectivo de las plazas del grupo de temporalidad de larga duración (disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021) consistirá únicamente en el concurso de valoración de méritos con aplicación del baremo incluido como anexo I.

La fase de concurso del grupo de temporalidad de moderada duración (art. 2.1 de la Ley 20/2021) no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición. [...]"

De dichas bases se deduce que todas las plazas cuyo sistema de selección es concurso-oposición corresponden al criterio de estabilización del art. 2.1 de la Ley 20/2021, mientras que las plazas con sistema de selección de solo concurso corresponden al criterio de estabilización de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021.

Por lo tanto, en la convocatoria efectuada por la Diputación Provincial de Salamanca sí se hace referencia a si las plazas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava.

Por otro lado, en el Decreto de la Presidencia de la Diputación Provincial de Salamanca de aprobación de la convocatoria y sus bases se hace mención al precepto a que corresponde cada plaza. Concretamente, en el antecedente de hecho tercero se puede leer:

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCERH5LPOI	Página	3/10



“Tercero.- Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.1, en la disposición adicional sexta y en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se ha procedido a determinar el sistema selectivo que procede aplicar en función del momento temporal computado para el inicio de la temporalidad. En aplicación de los referidos preceptos se procedió a elaborar la relación de procesos ordenada por categorías profesionales, régimen laboral y sistema selectivo, relación que fue objeto de acuerdo favorable por unanimidad en la reunión de la Mesa General de Negociación celebrada el día 16 de junio de 2022. Dicha relación es la siguiente:

OEP ESTABILIZACIÓN 2022 (Sistema de Selección)

PLAZA	PUESTO	Descripción	F/L	Grupo	Turno	F.Inicio	G.Estab	Sist.Selectivo	N.P.
203006	40013	Administrativo/a	F	C1	Libre	08/03/2010	DA 6ª	Concurso	1
203010	60108	Administrativo/a	F	C1	Libre	01/08/2009	DA 6ª	Concurso	
203018	40050	Administrativo/a	F	C1	Libre	01/06/2010	DA 6ª	Concurso	
203068	50496	Administrativo/a	F	C1	Libre	26/09/2011	DA 6ª	Concurso	
203085	10050	Administrativo/a	F	C1	Libre	11/09/2014	DA 6ª	Concurso	
203101	30157	Administrativo/a	F	C1	Libre	10/12/2015	DA 6ª	Concurso	
203102	10145	Administrativo/a	F	C1	Libre	05/02/2008	DA 6ª	Concurso	
203103	60109	Administrativo/a	F	C1	Libre	05/04/2010	DA 6ª	Concurso	
203104	10146	Administrativo/a	F	C1	Libre	15/01/2016	DA 8ª	Concurso	
203112	50618	Administrativo/a	F	C1	Libre	28/06/2017	DA 8ª	Concurso	
203019	30129	Administrativo/a	F	C1	Libre	09/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	2
203031	50049	Administrativo/a	F	C1	Libre	13/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
203036	10011	Administrativo/a	F	C1	Libre	15/11/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
203105	50617	Administrativo/a	F	C1	Libre	06/07/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
203111	30160	Administrativo/a	F	C1	Libre	19/04/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301157	50036	Animador/a Comunitario/a	F	A2	Libre	16/05/2011	DA 6ª	Concurso	3
301493	50616	Animador/a Comunitario/a	F	A2	Libre	14/04/2003	DA 6ª	Concurso	
301115	50034	Animador/a Comunitario/a	F	A2	Libre	07/08/2017	Art. 2.1	C-Oposición	4
204001	10075	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	10/09/2010	DA 6ª	Concurso	5
204058	50058	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	29/04/2009	DA 6ª	Concurso	
204070	30008	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	02/07/2007	DA 6ª	Concurso	
204071	50599	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	01/04/2008	DA 6ª	Concurso	
204077	30124	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	28/02/2012	DA 6ª	Concurso	
204089	50054	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6ª	Concurso	
204090	50055	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6ª	Concurso	
204091	50056	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6ª	Concurso	
204092	50057	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6ª	Concurso	
302061	50270	Celador/a	F	E	Libre	30/09/2012	DA 6ª	Concurso	6
302062	50269	Celador/a	F	E	Libre	07/12/2007	DA 6ª	Concurso	
302064	50271	Celador/a	F	E	Libre	01/09/2007	DA 6ª	Concurso	
302066	50614	Celador/a	F	E	Libre	01/12/2005	DA 6ª	Concurso	
302067	50277	Celador/a	F	E	Libre	01/07/2015	DA 6ª	Concurso	
302068	50272	Celador/a	F	E	Libre	01/09/2007	DA 6ª	Concurso	
302069	50279	Celador/a	F	E	Libre	01/03/2007	DA 6ª	Concurso	

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMTJ3UZCRERH5LPOI		Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza			
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)			
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)			
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMTJ3UZCRERH5LPOI		Página	4/10



302071	50289	Celador/a	F	E	Libre	10/02/2010	DA 6ª	Concurso	
302128	50520	Celador/a	F	E	Libre	19/03/2008	DA 6ª	Concurso	
302141	50275	Celador/a	F	E	Libre	20/06/2015	DA 6ª	Concurso	
302136	60094	Conductor/a de Bibliobús	F	C2	Libre	25/09/2017	Art. 2.1	C-Oposición	7
302130	50553	Educador/a	F	A2	Libre	05/04/2010	DA 6ª	Concurso	8
402002	50411	Educador/a	L	II	Libre	01/07/2006	DA 6ª	Concurso	9
302045	50141	Empleado/a de Servicio	F	E	Libre	16/12/2014	DA 6ª	Concurso	10
302142	50621	Empleado/a de Servicio	F	E	Libre	27/09/2017	Art. 2.1	C-Oposición	11
405022	50389	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	01/07/2015	DA 6ª	Concurso	12
405125	50301	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	05/10/2015	DA 6ª	Concurso	
405147	50392	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	02/08/2009	DA 6ª	Concurso	
405176	50293	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	14/01/2008	DA 6ª	Concurso	
405124	50300	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	17/03/2017	Art. 2.1	C-Oposición	13
301077	50515	Enfermero/a	F	A2	Libre	15/02/2008	DA 6ª	Concurso	14
301096	50516	Enfermero/a	F	A2	Libre	06/07/2015	DA 6ª	Concurso	
301099	50308	Enfermero/a	F	A2	Libre	12/12/2011	DA 6ª	Concurso	
301106	50322	Enfermero/a	F	A2	Libre	30/10/2008	DA 6ª	Concurso	
301107	50133	Enfermero/a	F	A2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301108	50309	Enfermero/a	F	A2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301389	50320	Enfermero/a	F	A2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	15
301477	50607	Enfermero/a	F	A2	Libre	01/02/2010	DA 6ª	Concurso	
301459	50321	Enfermero/a	F	A2	Libre	10/06/2017	Art. 2.1	C-Oposición	16
301485	50622	Enfermero/a	F	A2	Libre	18/08/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
402009	50183	Enfermero/a	L	II	Libre	16/07/2008	DA 6ª	Concurso	17
402010	50172	Enfermero/a	L	II	Libre	20/06/2004	DA 6ª	Concurso	
301043	60086	Etnógrafo/a	F	A1	Libre	06/06/2005	DA 6ª	Concurso	18
301016	50598	Farmacéutico/a	F	A1	Libre	05/07/2013	DA 6ª	Concurso	19
301143	50324	Fisioterapeuta	F	A2	Libre	07/03/2012	DA 6ª	Concurso	20
301005	40199	Ingeniero/a Caminos, P. y C.	F	A1	Libre	06/04/2016	Art. 2.1	C-Oposición	21
301052	40241	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	14/10/2013	DA 6ª	Concurso	22
301055	40240	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	06/05/2013	DA 6ª	Concurso	
301053	40198	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	09/06/2016	Art. 2.1	C-Oposición	23
301056	40207	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	08/07/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301435	40206	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	08/07/2016	Art. 2.1	C-Oposición	24
404012	60037	Maestro/a Taller de Alfarería	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6ª	Concurso	25
404013	60038	Maestro/a Taller de Canto y Percusión	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6ª	Concurso	26
404003	60036	Maestro/a Taller de Gaita y Tamboril	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6ª	Concurso	27
404007	60039	Maestro/a Taller de Gastronomía	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6ª	Concurso	28
302095	40166	Maquinista	F	C2	Libre	21/02/2008	DA 6ª	Concurso	29
302094	40270	Maquinista	F	C2	Libre	25/10/2017	Art. 2.1	C-Oposición	30
404046	40173	Maquinista	L	IV	Libre	13/06/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
404065	50383	Oficial/a de Cocina	L	III	Libre	18/11/2009	DA 6ª	Concurso	

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMTJ3UZCRERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMTJ3UZCRERH5LPOI	Página	5/10



404066	50130	Oficial/a de Cocina	L	III	Libre	18/09/2007	DA 6ª	Concurso	
205008	20018	Ordenanza/Conserje	F	E	Libre	10/12/2007	DA 6ª	Concurso	31
405001	20025	Ordenanza	L	V	Libre	11/08/2009	DA 6ª	Concurso	32
405029	20032	Peón/a Agrícola	L	V	Libre	05/09/2008	DA 6ª	Concurso	33
405030	20071	Peón/a Agrícola	L	V	Libre	21/02/2008	DA 6ª	Concurso	
405031	20030	Peón/a Agrícola	L	V	Libre	09/06/2009	DA 6ª	Concurso	
405032	20034	Peón/a Agrícola	L	V	Libre	09/06/2009	DA 6ª	Concurso	
405179	20020	Peón/a Agrícola	L	V	Libre	19/08/2005	DA 6ª	Concurso	
405027	20024	Peón/a Agrícola	L	V	Libre	03/01/2018	Art. 2.1	C-Oposición	34
405060	40066	Peón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	07/08/2006	DA 6ª	Concurso	35
405068	40131	Peón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	07/08/2006	DA 6ª	Concurso	
405077	40142	Peón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	07/08/2006	DA 6ª	Concurso	
405092	40191	Peón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	10/07/2009	DA 6ª	Concurso	36
301067	50415	Profesor/a Educador/a	F	A2	Libre	02/10/2006	DA 6ª	Concurso	
301068	50417	Profesor/a Educador/a	F	A2	Libre	10/03/2009	DA 6ª	Concurso	
403012	60098	Profesor/a Escuela Taurina	L	III	Libre	25/07/2008	DA 6ª	Concurso	37
301489	50628	Psicólogo/a	F	A1	Libre	16/03/2004	DA 6ª	Concurso	38
301490	50629	Psicólogo/a	F	A1	Libre	04/11/2004	DA 6ª	Concurso	
401012	50592	Sociólogo/a	L	I	Libre	11/12/2006	DA 6ª	Concurso	39
301019	30022	Técnico Superior Prevención Riesgos	F	A1	Libre	03/01/2018	Art. 2.1	C-Oposición	40
403001	60065	Técnico/a Coordinador/a Comarcal de Deportes	L	III	Libre	04/11/2008	DA 6ª	Concurso	41
403009	60066	Técnico/a Coordinador/a Comarcal de Deportes	L	III	Libre	17/10/2007	DA 6ª	Concurso	
301176	50066	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	21/03/2016	DA 8ª	Concurso	42
301182	50189	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301207	50380	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	23/02/2006	DA 6ª	Concurso	
301213	50123	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301237	50517	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301243	50101	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/09/2011	DA 6ª	Concurso	
301257	50212	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	10/03/2008	DA 6ª	Concurso	
301259	50240	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301280	50210	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	16/12/2009	DA 6ª	Concurso	
301295	50196	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	09/02/2010	DA 6ª	Concurso	
301307	50110	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301313	50224	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301317	50096	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	16/11/2015	DA 6ª	Concurso	
301318	50623	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	20/04/2011	DA 6ª	Concurso	
301321	50218	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	12/05/2011	DA 6ª	Concurso	
301342	50113	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301357	50356	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301358	50373	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/06/2009	DA 6ª	Concurso	
301363	50502	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	18/02/2011	DA 6ª	Concurso	
301365	50337	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	08/12/2008	DA 6ª	Concurso	

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI		Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza			
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)			
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)			
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI		Página	6/10



301366	50365	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	03/06/2011	DA 6ª	Concurso	
301369	50504	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	14/07/2008	DA 6ª	Concurso	
301377	50376	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/01/2008	DA 6ª	Concurso	
301378	50378	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	11/03/2004	DA 6ª	Concurso	
301380	50358	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301382	50519	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	11/02/2011	DA 6ª	Concurso	
301387	50510	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	23/02/2006	DA 6ª	Concurso	
301478	50608	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	15/12/2014	DA 6ª	Concurso	
301479	50609	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	20/04/2011	DA 6ª	Concurso	
301494	50361	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/05/2004	DA 6ª	Concurso	
302116	50257	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	05/11/2015	DA 6ª	Concurso	
301175	50209	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301270	50375	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	23/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301308	50327	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	10/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301315	50342	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	04/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301330	50518	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301348	50369	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	15/05/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301480	50351	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	17/04/2016	Art. 2.1	C-Oposición	43
301481	50610	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	22/11/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301482	50611	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	17/12/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301483	50612	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301486	50625	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/03/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301488	50627	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301491	50624	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	28/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
404070	50339	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	L	IV	Libre	15/08/2011	DA 6ª	Concurso	44
404078	50615	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	L	IV	Libre	20/07/2007	DA 6ª	Concurso	
401013	10137	Técnico/a de Gestión Patrimonial	L	I	Libre	13/06/2005	DA 6ª	Concurso	45
402022	50593	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	19/12/2008	DA 6ª	Concurso	
402023	50594	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	19/12/2008	DA 6ª	Concurso	
402024	50595	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	19/12/2008	DA 6ª	Concurso	46
402025	50596	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	13/11/2006	DA 6ª	Concurso	
402026	50597	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	13/11/2006	DA 6ª	Concurso	
301414	50559	Técnico/a Superior en Educación Infantil	F	C1	Libre	01/09/2011	DA 6ª	Concurso	47
301127	50630	Trabajador/a Social	F	A2	Libre	01/08/2011	DA 6ª	Concurso	48
301484	50613	Trabajador/a Social	F	A2	Libre	06/07/2016	Art. 2.1	C-Oposición	49
402027	50605	Trabajador/a Social	L	II	Libre	01/08/2006	DA 6ª	Concurso	50

Aclaración: La plaza 203112 de Administrativo cambió posteriormente a concurso-oposición, tras la estimación de un recurso administrativo.

QUINTA.

A) Cuestión planteada por el informe provisional:

P. 7

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCMZTJ3UZCRERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrh Area de Organizacion y Rrh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCMZTJ3UZCRERH5LPOI	Página	7/10



- En el apartado VI.2.2.1. (Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos) se dice que la Diputación de Salamanca en las bases de convocatoria no hace referencia expresa a la previsión del art. 2.4 de la Ley 20/2021 y de la disposición adicional sexta sobre la posibilidad de que los procesos sean objeto de negociación colectiva.

B) ALEGACIÓN

Contrariamente a lo que indica el informe de fiscalización, el hecho de que se someta a negociación no ha de constar en la convocatoria. Es evidente que la fase de negociación con la representación sindical es previa a la aprobación de la convocatoria.

Ni el art. 2.4 de la Ley 20/2021 ni la disposición adicional sexta de la misma norma disponen que haya de constar referencia en la convocatoria sobre la negociación realizada.

Por otro lado, en el Decreto de la Presidencia de la Diputación Provincial de Salamanca de aprobación de la convocatoria y sus bases se hace mención a que ha sido objeto de negociación. Concretamente, en el antecedente de hecho tercero se puede leer:

“Tercero.- Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.1, en la disposición adicional sexta y en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se ha procedido a determinar el sistema selectivo que procede aplicar en función del momento temporal computado para el inicio de la temporalidad. En aplicación de los referidos preceptos se procedió a elaborar la relación de procesos ordenada por categorías profesionales, régimen laboral y sistema selectivo, relación que fue objeto de acuerdo favorable por unanimidad en la reunión de la Mesa General de Negociación celebrada el día 16 de junio de 2022”.

Mientras que en el antecedente de hecho cuarto se dice:

“Cuarto.- Por el Área de Organización y Recursos Humanos se ha procedido a la elaboración de las Bases contando con las aportaciones de las diferentes centrales sindicales. El texto resultante fue objeto de negociación en las reuniones de la Mesa General de Negociación celebradas el día 24 de mayo de 2022, el día 16 de junio de 2022 y los días 18, 19 y 20 de julio de 2022, obteniendo el respaldo unánime de sus integrantes”.

SEXTA.

A) Cuestión planteada por el informe provisional:

- En el apartado VI.2.2.1. (Comprobación de aspectos generales en todos los procedimientos) se dice que la Diputación de Salamanca no establece criterios de desempate en sus convocatorias, tal y como establece el apartado 3.12 de la RSE.

B) ALEGACIÓN

Dicha afirmación es incorrecta. En la Base General Décima de la convocatoria se puede leer:

3. Calificación final.

3.1. En el sistema de solo concurso.

La calificación definitiva en los procesos selectivos configurados únicamente con concurso de méritos resultará de la suma de los puntos otorgados a los distintos méritos recogidos en el Baremo. Las puntuaciones finales se redondearán al segundo decimal, si bien podrá ampliarse al tercer o cuarto decimal en caso de empates.

Superarán el proceso selectivo aquellas personas candidatas que obtengan una puntuación igual o superior a 30 puntos.

Si se produce empate en la calificación de dos o más personas opositoras, el orden se establecerá atendiendo a la mayor la puntuación obtenida en cada uno de los méritos siguiendo el orden establecido

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI	Página	8/10



en el Baremo. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes.

3.2. En el sistema de concurso-oposición.

La calificación definitiva del concurso-oposición vendrá dada por la suma de las calificaciones de la fase de concurso y la fase de oposición. Las puntuaciones finales se redondearán al segundo decimal, si bien podrá ampliarse al tercer o cuarto decimal en caso de empates.

Superarán el proceso selectivo aquellas personas candidatas que obtengan una puntuación igual o superior a 30 puntos en la fase de oposición.

Si se produce empate en la calificación final del proceso de dos o más personas opositoras, se dará prioridad a la puntuación obtenida en la fase de concurso y, dentro de ella, por el orden que se consigna en el baremo, es decir, dando la mayor prioridad a la experiencia profesional siguiendo el orden de criterios establecidos en dicho apartado. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes.

SÉPTIMA.

A) Cuestión planteada por el informe provisional:

- En el apartado VI.4.2. (personal fuera de plantilla).

Existencia de personal fuera de plantilla después de la estabilización, que no estén incluidos en un programa de empleo subvencionado por otras administraciones.

Tal como se informó, la única situación de personal fuera de plantilla una vez finalizado el proceso de estabilización es la correspondiente a contratos o nombramientos de interinidad por acumulación de tareas, que totalizan 21 efectivos.

B) ALEGACIÓN

Ese dato es puntual y absolutamente coyuntural, pues se refieren a contrataciones temporales por circunstancias de la producción previstas en el artículo 15.2 de Estatuto de los Trabajadores, con duración máxima de 6 meses. Por otro lado, no supone anomalía alguna, dado que se ciñe a la previsión legal.

OCTAVA.

A) Cuestión planteada por el informe provisional:

- En el Anexo XXI se indica que Diputación no ha aportado información sobre áreas o servicios.
- En el Anexo XXVI se indica que la Diputación Provincial de Salamanca no ha aportado información sobre negociación colectiva, sobre criterios de desempate y sobre las disposiciones aplicables de la Ley 20/21.

B) ALEGACIÓN

Tal como se ha acreditado en los apartados previos, no se ciñe a la realidad, por lo que debe corregirse.

En Salamanca, a la fecha de su firma electrónica.

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI	Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)		
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)		
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI	Página	9/10



EL DIPUTADO DELEGADO DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN Y RRHH, EL DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN Y RRHH,

Fdo.: Carlos García Sierra

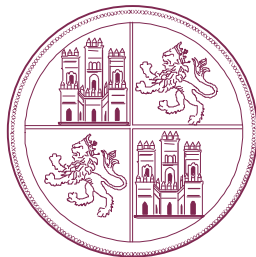
Fdo.: Manuel Jesús Alonso de Castro

P. 10

Código Seguro de Verificación	IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI		Fecha	27/06/2025 14:45:25
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza			
Firmante	CARLOS GARCIA SIERRA (DIPUTADO/A DELEGADO/A)			
Firmante	Manuel Jesus Alonso De Castro (Director de Organización, Área Org. y Rrhh Area de Organizacion y Rrhh Diputacion Provincial de Salamanca)			
Url de verificación	https://sede.diputaciondesalamanca.gob.es/moad/verifirma-moad/code/IV7TWSRCZMZTJ3UZCRERH5LPOI		Página	10/10



Validación: 72WRC6SMTJK2IAEKEDZLAPW3Z
Verificación: <https://consolidacion.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 202 de 257



CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES

TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

PLAN ANUAL DE FISCALIZACIONES 2024



ÍNDICE

ALEGACIONES PRESENTADAS AL INFORME PROVISIONAL DE “FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO DE LAS ENTIDADES LOCALES”.

I. AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA ADRADA.....	3
I.1. ALEGACIÓN PRIMERA.....	3
I.2. ALEGACIÓN SEGUNDA	5
I.3. ALEGACIÓN TERCERA	8
II. DIPUTACIÓN DE SORIA	9
II.1. ALEGACIÓN PRIMERA	9
II.2. ALEGACIÓN SEGUNDA	11
II.3. ALEGACIÓN TERCERA	13
II.4. ALEGACIÓN CUARTA.....	15
II.5. ALEGACIÓN QUINTA.....	19
III. AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE	21
III.1. ALEGACIÓN PRIMERA	21
III.2. ALEGACIÓN SEGUNDA.....	24
IV. DIPUTACIÓN DE SALAMANCA	28
IV.1. ALEGACIÓN PRIMERA.....	28
IV.2. ALEGACIÓN SEGUNDA.....	36
IV.3. ALEGACIÓN TERCERA	39
IV.4. ALEGACIÓN CUARTA	41
IV.5. ALEGACIÓN QUINTA	47
IV.6. ALEGACIÓN SEXTA.....	49
IV.7. ALEGACIÓN SÉPTIMA.....	51
IV.8. ALEGACIÓN OCTAVA.....	51



ACLARACIONES

El contenido de las alegaciones figura en tipo de letra normal, reproduciéndose previamente el párrafo alegado en letra cursiva.

La contestación a las alegaciones presentadas se hace en tipo de letra negrita.

Las referencias de las páginas están hechas con relación al Informe Provisional para Alegaciones.



I. AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA ADRADA

I.1. ALEGACIÓN PRIMERA

Párrafos alegados: Páginas 22 y 23 (conclusión 34) y tercer párrafo de la página 25.

Páginas 22 y 23 (conclusión 34):

34) *En los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada, se ha producido a través del procedimiento de estabilización de empleo temporal el paso de plaza de personal laboral con vínculo previo de carácter temporal a plaza de personal funcionario, sin previsión al respecto en la Ley 20/2021.*

Si bien en Laguna de Duero se lleva a cabo una modificación de la relación de puestos de trabajo para incluir las plazas con régimen funcionarial y en Sotillo de la Adrada la plaza de personal funcionario figura vacante en el catálogo de puestos, en ambos casos el procedimiento selectivo ha sido el de concurso, incumpliendo específicamente lo prevenido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a la forma de selección del personal funcionario de carrera.

(Apartado VI.4.5.1).

Tercer párrafo de la página 25:

Con carácter general, las plazas han reunido los requisitos para ser convocadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal, si bien los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada han llevado a cabo el paso de plaza de personal laboral a plaza de personal funcionario sin previsión expresa al respecto e incumpliendo la forma de selección del personal funcionario de carrera prevista en el TREBEP.

(Conclusiones 23, 24, 25 y 34).

Alegación realizada

PRIMERA. Con relación al paso de personal laboral arquitecto con vínculo de carácter temporal (laboral indefinido) a personal funcionario de carrera arquitecto.

Conforme al artículo 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL) y conforme al artículo 9 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), hay una serie de funciones que solo pueden ser realizadas por los funcionarios públicos. Por ello, ya de inicio, no debería haber ningún contratado laboral, ni fijo ni temporal, haciendo esas funciones.



Con independencia de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se deberían haber hecho las actuaciones correspondientes para que esta plaza fuera ocupada por personal funcionario de carrera. Estas actuaciones deberían ser inclusión de la plaza en la RPT, como propias de funcionarios, la realización de un proceso selectivo, el nombramiento y el cese del personal laboral que ocupa el puesto, por causas objetivas de producción, en el caso de no superar el proceso selectivo.

Estas actuaciones no se podían hacer por la limitación de la tasa de reposición de efectivos que se definían en todas las leyes de presupuesto generales del Estado desde hace años. Y que debería haber obligado a las administraciones públicas al cese de este personal, con las correspondientes indemnizaciones.

En cualquier caso, no es posible que, porque en un determinado momento se hubiera considerado erróneamente las plazas como laborales, se mantenga esta errónea consideración, y que se sacasen las plazas como laborales.

De esta forma, si estamos a la ley en su conjunto, tanto la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, como la LBRL y el TREBEP, podemos llegar a la conclusión de que las plazas debían convocarse conforme a la naturaleza que para ellas se preveía legalmente.

Contestación a la alegación

La alegación contiene referencias genéricas y además no concreta el párrafo o redacción específica incluida en el apartado VI.4.5.1 del informe provisional al que se refiere, de forma que no puede sino corroborarse lo que en dicho apartado y conclusión correspondiente figura en el informe, en el siguiente sentido:

- **No hay previsión expresa en la Ley 20/2021 ni en la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones de los procesos, relativa a la posibilidad de realizar el paso de plaza de personal laboral a personal funcionario.**
- **Al margen de dos supuestos excepcionales, no prevé la vigente normativa de carácter general el paso de la condición de personal laboral a personal funcionario.**
- **De forma especial y más relevante en lo que atañe, se incumple con lo prevenido en el TREBEP, al haberse realizado la selección del personal funcionario mediante concurso.**
- **Adicionalmente, no existe constancia en el expediente, ni se ha acreditado en la alegación, la adscripción previa a la plaza funcional del personal laboral indefinido posteriormente estabilizado.**

Por tanto, constituyendo la alegación una mera exposición y justificación de las actuaciones, no se acepta la misma y se ratifica el contenido del informe.



I.2. ALEGACIÓN SEGUNDA

Párrafos alegados: Páginas 22 y 23, (conclusión 34) y tercer párrafo de la página 25.

Páginas 22 y 23 (conclusión 34):

34) En los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada, se ha producido a través del procedimiento de estabilización de empleo temporal el paso de plaza de personal laboral con vínculo previo de carácter temporal a plaza de personal funcionario, sin previsión al respecto en la Ley 20/2021.

Si bien en Laguna de Duero se lleva a cabo una modificación de la relación de puestos de trabajo para incluir las plazas con régimen funcional y en Sotillo de la Adrada la plaza de personal funcionario figura vacante en el catálogo de puestos, en ambos casos el procedimiento selectivo ha sido el de concurso, incumpliendo específicamente lo prevenido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a la forma de selección del personal funcionario de carrera.

(Apartado VI.4.5.1).

Tercer párrafo de la página 25:

Con carácter general, las plazas han reunido los requisitos para ser convocadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal, si bien los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada han llevado a cabo el paso de plaza de personal laboral a plaza de personal funcionario sin previsión expresa al respecto e incumpliendo la forma de selección del personal funcionario de carrera prevista en el TREBEP.

(Conclusiones 23, 24, 25 y 34).

Alegación realizada

SEGUNDA. En relación al problema del personal laboral indefinido no fijo de plantilla que ocupa puestos de trabajo que deberían estar reservados a personal funcionario, podemos afirmar que nos encontramos ante un nudo gordiano de conflicto entre el vigente marco legal y las últimas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por lo cual resultan perfectamente comprensibles las dudas y las razones que amparan la conversión de personal laboral con vínculo de carácter temporal (laboral indefinido) a personal funcionario de carrera arquitecto.

Así, siguiendo el trabajo de Jorge Fondevila Antolín, “Disfunciones entre la Jurisdicción Social y la Contencioso-Administrativa en relación con el empleo público, especial referencia a las condiciones laborales de los indefinidos no fijos”, en el Seminario de relaciones colectivas (Barcelona, Noviembre de 2020, Cemical-Diputación Provincial de Barcelona), podemos señalar:



El Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, en su sentencia de 28 de marzo de 2019, Rec. n.º 2123/2017, ... la única vía válida para la extinción de los contratos de trabajo de los indefinidos no fijos será la de cobertura de la plaza de personal laboral con la exigencia de que la Administración acuda a la vía de los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores”, añadiendo como colofón: “la nulidad del despido con la inmediata readmisión de la trabajadora en las condiciones que regían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde aquella fecha del cese.

(...)

Por lo tanto, nuestro “creativo” Tribunal Supremo, Sala de lo Social, continuando con su cruzada por la laboralización total de las administraciones, y en especial, por garantizar que el personal incorporado a las administraciones, sin respecto alguno de los preceptos constitucionales establecidos en el artículo 23.2 y 103.3 de la CE, que recordemos, ahora tampoco son de aplicación a las sociedades ni fundaciones públicas según la reciente doctrina de este mismo tribunal, de forma añadida provoca y exige a las administraciones públicas la violación del ordena

a) Es preciso recordar que el Tribunal Constitucional en su STC 99/1987, realizó un “ober dicta” muy claro, sobre la opción constitucional a favor de un empleo público desarrollado por funcionarios públicos en las actividades de nuestras administraciones. Pero es que además el RDL 5/2015 TREBEP en su artículo 9.2, así como la mayoría de la legislación autonómica y en especial, la legislación específica local (art. 92.2 LRBRL), prohíbe el desempeño de determinadas funciones al personal laboral, pero resulta que nos encontramos con la situación de que gran parte de este personal laboral indefinido no fijo desempeña esta clase de funciones prohibidas legalmente para ellos, en especial, en el ámbito de las entidades locales.

(...) el importante grupo de indefinidos no fijos que desempeñan puestos de trabajo cuyas funciones administrativas se refieren al asesoramiento legal, asesoramiento urbanístico, ..., funciones de inspección, entre otras muchas, funciones todas ellas que por imperativo legal (art. 9.2 TREBEP), están reservadas en exclusiva a funcionarios públicos y nunca a personal laboral.

b) La consecuencia de las conclusiones del Tribunal Supremo (sala de lo social), suponen:

1. Si se cumplen literalmente las obligaciones de este tipo de sentencias, se produciría una manifiesta infracción del ordenamiento jurídico administrativo, es decir, del régimen jurídico administrativo aplicable a las actuaciones administrativas, de forma que todas ellas resultarían nulas de pleno derecho si intervienen en esos expedientes esta clase de personal, o bien, las administraciones podrían optar por duplicar todos sus puestos actuales de personal laboral indefinido no fijo, de forma que estos no desempeñen función administrativa alguna y solo se presenten a su oficina, aunque claro entonces surgirá la correspondiente demanda por “mobing” al no respetar su derecho a que se les asigne un trabajo, y por otro lado, crear nuevos puestos de trabajo reservados a funcionarios que son los que legalmente podrán desempeñar las funciones, pero claro



entonces nos encontraremos con el problema del déficit y la regla de gasto incumpliendo las exigencias del artículo 7 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, pero eso al Tribunal Supremo al parecer no le supone un problema.

2. Y por otro lado, lo que parece desprenderse de todo esto, es que el Tribunal Supremo parece que intenta de forma indirecta, alcanzar el objetivo que la legislación administrativa y la Constitución no permite, y que no es otro que declarar de “facto” fijos a este personal, ya que, si no es posible extinguir su relación jurídica por provisión de su plaza mediante un proceso selectivo, que debe ser reservada legalmente a funcionarios, previa adscripción provisional del indefinido no fijo a la misma por imperativo legal de sus funciones, lo único que queda, salvo el pago de indemnizaciones millonarias por despido improcedente, es mantener de forma indefinida a esa persona en el puesto (sin trabajo claro), pues no tendría sentido convocar un proceso de selección a plazas que no tienen función legal alguna asignada.

A la vista de los comentarios de Fondevila, la posición de la doctrina del TS (sala de lo social) resulta muy conflictiva y solo aporta inseguridad jurídica para la gestión de las administraciones públicas.

En este sentido, podemos destacar la Sentencia del TSJ de Galicia 5990/2015, de 30 de octubre y, el mismo Tribunal, la Sentencia 4800/2016, de 26 de julio, que señala: “Esta Sala ya se ha pronunciado sobre cuestión similar a la presente en sentencias de 24 de marzo de 2014, 18 de diciembre de 2014, 24 de febrero de 2015 y 11 de marzo de 2015, señalando que la adscripción de la actora a una plaza de funcionaria no altera su condición de personal indefinido no fijo, pues la actora no tiene derecho a que se cree la plaza que ocupa como personal laboral indefinido no fijo, ni puede interferir en el modo en que esa plaza se configura, esto es, si debe ser creada como plaza laboral o funcional, pues la RPT forma parte de las facultades organizativas de la Administración”.

En definitiva, se puede concluir que la situación descrita resulta muy complicada y de muy difícil implementación con seguridad jurídica, dado que en estos momentos estamos en presencia de una continua y, además, conflictiva lucha de jurisdicciones entre la doctrina de la jurisdicción social y la contenciosa administrativa sobre el empleo público.

Contestación a la alegación

Se remite a la contestación a la alegación primera.

No se acepta la alegación, ratificándose el contenido del informe.



I.3. ALEGACIÓN TERCERA

Párrafo alegado. Penúltimo párrafo de la página 7, dentro del marco normativo, normativa estatal:

- *Resolución 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 (RSE).*

Alegación realizada

TERCERA. En cuanto a la Resolución 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, no tiene fuerza normativa de rango legal: se trata de una instrucción administrativa o documento de orientación, sin carácter obligatorio en sí mismo. Esto significa que estas orientaciones no crean derechos ni obligaciones por sí mismas.

Contestación a la alegación

No se trata de una alegación, ni se rebate ningún aspecto del contenido del informe provisional.

No se acepta la alegación, ratificándose el contenido del informe.



II. DIPUTACIÓN DE SORIA

II.1. ALEGACIÓN PRIMERA

Párrafos alegados: Primer párrafo de la página 17 (conclusión 10) y página 37, cuadro n.º 10.

Primer párrafo de la página 17 (conclusión 10):

10) Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Bembibre, Sotillo de la Adrada, Belorado, así como la Diputación de Soria, han publicado convocatorias de plazas con posterioridad al 31 de diciembre de 2022, fecha límite señalada por la Ley 20/2021 y la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones.

Página 37, cuadro n.º 10:

Cuadro n.º 10: Detalle de las convocatorias publicadas fuera de plazo

Entidades	Fecha convocatoria BOP	N.º Plazas
Laguna de Duero	06/06/2023	102
Bembibre	30/01/2023	7
Sotillo de la Adrada	26/01/2023	1
	11/11/2024	1
	13/11/2024	1
	15/11/2024	1
	19/11/2024	1
	26/11/2024	2
	28/11/2024	1
	29/11/2024	2
Belorado	25/01/2023	29
Diputación de Soria	(1)	1
	26/04/2023 (2)	1
TOTAL	-	150

Alegación realizada

1.- Convocatorias fuera de plazo.

Se indica en las páginas 17; 37 y 40 del informe provisional que esta Diputación publicó convocatorias fuera del plazo legal (31/12/2022), incumpliendo la Ley 20/2021.

Las convocatorias fueron publicadas en tiempo y forma cumpliendo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.



La oferta de empleo público 2021-2022, OEP ordinaria y extraordinaria, fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria n.º 60 del 25 de mayo de 2022, asimismo, se publicó una subsanación de los criterios generales que debían regir en los procesos selectivos en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria n.º 142 del 12 de diciembre de 2022.

Las bases de los procesos selectivos ordinarios y extraordinarios de estabilización de empleo en los puestos de personal funcionario y laboral de la Excm. Diputación Provincial de Soria, fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria n.º 149 del 30 de diciembre de 2022, y anteriormente en el BOP n.º 126 de 4 de noviembre de 2022 se publicaron los Criterios Generales que han de regir los procesos selectivos ordinarios y extraordinarios de consolidación.

La única publicación que se realizó más allá del 30 de diciembre de 2022, fue una rectificación de errores de la convocatoria de ayudante de cocina, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria n.º 47 del 26 de abril de 2023, en la que se modificaba un error existente en el número de plazas ofertadas, pasando de 2 a 3.

En su día se remitió al Consejo de Cuentas la documentación acreditativa de la rectificación.

Por todo lo expuesto, cabe concluir que no es correcta la afirmación que realiza el Consejo de Cuentas en su informe, ya que todas las plazas fueron ofertadas en tiempo y forma conforme a la legislación.

Contestación a la alegación

En base a la información que puede verse en el cuadro 10, la conclusión 10 del informe provisional hace referencia a la publicación de convocatorias fuera del plazo establecido, lo que en el caso de la Diputación de Soria afecta a dos plazas. En relación con la primera de ellas, como puede verse en la nota a pie del cuadro 10, no consta la publicación de la convocatoria de la plaza en el BOP y las publicaciones, tanto en el BOCYL como en el BOE, se realizan en el ejercicio 2023. A esta plaza y su puesto no se refiere la alegación.

Con respecto a la segunda plaza afectada, de ayudante de cocina, el Consejo de Cuentas considera que se ha convocado fuera de plazo, el 26/04/2023, pues la rectificación de errores publicada en el BOP consiste en pasar de dos a tres las plazas de ayudante de cocina inicialmente convocadas, el 30/12/2022.

No se acepta la alegación formulada, ratificándose el contenido del informe.



II.2. ALEGACIÓN SEGUNDA

Párrafo alegado. Cuarto párrafo de la página 17 (conclusión 13):

13) *En el análisis de aspectos generales de las bases reguladoras de todos los procedimientos, destacan los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Sotillo de la Adrada y Belorado, así como la Diputación de Salamanca, que reservan el cupo de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de conformidad con lo previsto en el art. 59.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el punto 3.5 de la Resolución de la Secretaría de Estado sobre orientaciones. No reservan este cupo en ninguno de los procesos los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel, Ágreda, Cabezón de Pisuergra, Castropodame y Torrelobatón, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, y el Consorcio provincial de prevención y extinción de incendios, salvamentos y protección civil de Zamora.*

(Apartados VI.2.1.1 y VI.2.2.1).

Alegación realizada

2.- Cupo de discapacidad.

Se indica en la página 19 del informe provisional que esta Diputación no reservó plazas para personas con discapacidad.

La Diputación Provincial de Soria aprobó una OEP conjunta de personal funcionario y laboral en la que se incluían plazas tanto de estabilización (ordinaria y extraordinaria) como de ofertas de empleo de los ejercicios 21 y 22.

Tal y como señalan 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” aprobados por la Secretaría de Estado de Hacienda:

“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.”

En resumen, deberá respetarse la reserva de plazas para turno de discapacidad en los procesos para los que el artículo 2 prevé sistema selectivo de concurso-oposición, mientras que no será de aplicación en los procesos para los que se prevé como sistema de selección el concurso, previstos en la DA 6ª y la DA 8ª.

La OEP conjunta (estabilización y ordinaria de los ejercicios 21 y 22) de la Diputación Provincial de Soria, cumple con el requisito de reserva de plazas para discapacidad prevista en el artículo 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), que establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

De las 32 plazas incluidas en la OEP de personal funcionario computan para el cálculo de la reserva del turno de discapacidad, las cuatro plazas de la OEP 2021, más las 11 plazas de la OEP 22 más la plaza de estabilización ordinaria, lo que hace un total de 16, del que el 7% supone 1,12 plazas. En la OEP de personal funcionario se reserva una plaza al turno de discapacidad, por lo que se cumple la norma.

En cuanto a la OEP de personal laboral si realizamos el mismo cálculo, de las 147 plazas, computan para el cálculo de la reserva del turno de discapacidad 43 plazas, de las que el 7% suponen 3 plazas.

No obstante, dicha norma no ha de analizarse de forma aislada, la finalidad de la reserva de plazas al turno de discapacidad en las OEP no es otra que lograr en las distintas organizaciones un porcentaje de personal con discapacidad que alcance al menos el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Según los datos facilitados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de esta Diputación, en el momento actual el personal con discapacidad supera el 2% de los efectivos (4,13%), según establece el art. 42 del RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, con lo que se entiende que la Diputación de Soria cumple con ese cupo.

Contestación a la alegación

En el análisis del apartado VI.2.1.1 del informe provisional, se hace referencia a la previsión de reserva de cupo de discapacidad aplicable al proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley 20/2021. Con respecto a los procesos por concurso de las disposiciones adicionales sexta y octava, se cita a modo ejemplarizante la reciente STS 162/2024, que falla a favor de la reserva también de



este cupo en la convocatoria de plazas de secretarios e interventores cuyo sistema es el concurso, declarando ilegal por omisión el decreto de la convocatoria.

Por medio de la alegación, la Diputación hace constar que las OEP de estabilización y ordinaria de los ejercicios 2021 y 2022 se realizaron de forma conjunta, reservando este cupo. Sin embargo, si bien puede constatarse que ambas ofertas se publicaron conjuntamente en el BOP de 25 de mayo de 2022, es también constatable que la reserva se aplica tan solo sobre plazas de la oferta ordinaria.

Con respecto a lo señalado en la alegación relativo a que se ha alcanzado el tope previsto en el art. 59.1 del TREBEP, del dos por ciento de los efectivos totales, se trata de una afirmación referida al momento actual y no al de la oferta de plazas por procedimientos de estabilización, al margen de que no se presenta acreditación de esta circunstancia.

No se acepta la alegación, ratificándose el contenido del informe.

II.3. ALEGACIÓN TERCERA

Párrafos alegados: Penúltimo y último párrafo de la página 18; y primer párrafo de la página 19 (conclusiones 17 y 18).

Penúltimo párrafo de la página 18 (conclusión 17):

- 17) *Todas las entidades, tanto en los procedimientos por concurso, como por concurso-oposición, otorgan 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. Además, algunas establecen un límite máximo a la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).*

(Apartados VI.2.1.2, VI.2.1.3, VI.2.2.2 y VI.2.2.3).

Último párrafo de la página 18 y primer párrafo de la página 19 (conclusión 18):

- 18) *En conexión con la anterior conclusión, salvo en los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo, algunas convocatorias del Ayuntamiento de Cuéllar (solo procesos por concurso), y de las Diputaciones de Salamanca y Zamora (incluyendo Patronato y Consorcio), en el resto de los casos 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 conste justificación que lo acredite. Ello resulta en contra de la doctrina constitucional y la línea jurisprudencial relacionada con la valoración de méritos profesionales en los concursos y de la reciente sentencia del Tribunal Supremo sobre esta misma materia, e interpretativa de lo previsto en el art. 2.4 de la Ley 20/2021 que, al tratar de la valoración en la fase de concurso, establece*



que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia adquirida en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, de que se trate, en consonancia con lo previsto en el punto 3.4.1 de la Resolución de la Secretaría de Estado.

Alegación realizada

3.- Valoración de méritos

Se indica en la página 20 del informe provisional que esta Diputación valoró desproporcionadamente la experiencia en la propia administración frente a otras, sin justificación, contraviniendo doctrina constitucional.

Tal y como indica la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de facilitar el desarrollo homogéneo de las convocatorias de estabilización para el acceso a los diferentes Cuerpos y Escalas de personal funcionario de carrera y a la condición de personal laboral fijo, en aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 2 y en las disposiciones sexta y octava de la referida Ley 20/2021 y recogidas en el Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo concretamente se siguieron las recomendaciones del punto 3.4.1 *Procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (iii) valoración de méritos*, donde se establecía que dadas las características del proceso de estabilización previsto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, de modo que deberá existir una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo y que podrán consistir en la valoración, con carácter orientativo, de los siguientes méritos objetivos:

a) Méritos profesionales, que supondrán un máximo de un 90% de la puntuación:

- Servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo o escala o como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración a la que se desea acceder.
- Servicios prestados como personal funcionario interino en otros cuerpos o escalas o como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante.
- Servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos y escalas o personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas.
- Servicios prestados en el resto del Sector Público.

Es más, esta cuestión fue objeto de recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Soria (autos 89/2023) dando lugar a la Sentencia 76/2023 con resultado favorable a esta Diputación.



Por todo lo expuesto, cabe afirmar que la Diputación de Soria no ha valorado de forma desproporcionada la experiencia, sino que se ha limitado a seguir las pautas recomendadas por la Secretaría de Estado de Función Pública.

Contestación a la alegación

En contra de lo que se alega, la RSE sobre orientaciones, no prevé que puedan valorarse más los servicios profesionales prestados en la administración convocante, con respecto a los prestados en el mismo cuerpo/escala/categoría en otra entidad local, puesto que estamos ante la misma administración, precisamente, la local.

La conclusión 17 se limita a constatar que todas las entidades han establecido esta superior valoración en la administración convocante para, a continuación, en la conclusión 18, destacar aquellas que, atendiendo a la doctrina constitucional y la línea jurisprudencial (y puesto que es práctica habitual también en los concursos de los procedimientos selectivos ordinarios) lo han hecho de forma desproporcionada y sin que conste justificación para ello.

Resulta particularmente relevante la STS 1519/2024 citada en el informe provisional, puesto que versa sobre esta materia y se refiere específicamente a los procedimientos de estabilización de empleo temporal. En ella se señala que atribuir el doble de valoración a los servicios prestados en la Administración convocante de un proceso de estabilización de empleo, sin la necesaria justificación, quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia.

En relación con la sentencia citada en la alegación, del Juzgado de lo contencioso-administrativo de Soria, con resultado favorable a la Diputación, cabe señalar que la misma no entró a dilucidar sobre el fondo de la cuestión, pronunciándose tan solo sobre la inadmisibilidad del recurso debido a que las bases impugnadas eran una reproducción de criterios previamente aprobados y no recurridos en su momento.

No se acepta la alegación formulada, ratificándose el contenido del informe.

II.4. ALEGACIÓN CUARTA

Párrafos alegados: Primer, segundo y tercer párrafo de la página 24.

Primer párrafo de la página 24:

- 1) *Por su transcendencia general en los procesos selectivos de personal, los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Cabezón de Pisuegra, Sotillo de la Adrada, Belorado, Castropomade, Torrelobatón, y la Diputación de Soria, deberían establecer en la fase de concurso una ponderación razonable, entre la administración convocante y otras administraciones, de los*



méritos por experiencia profesional, cuando los servicios se prestan en el mismo cuerpo, escala o categoría

Segundo párrafo de la página 24:

- 2) *En el caso de que se lleven a cabo procedimientos de selección de personal con ejercicios no eliminatorios en la fase de oposición, los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Villamuriel de Cerrato, Ágreda y Cabezón de Pisuerga, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, deben establecer una puntuación mínima para superar esta fase y dicha puntuación debería ser al menos igual a la mitad de la puntuación total de la oposición.*

Tercer párrafo de la página 24:

- 3) *Los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Cabezón de Pisuerga, Sotillo de la Adrada, Castropodame y Torrelobatón, así como la Diputación de Soria y el Patronato de turismo de Zamora, deberían justificar de forma explícita, en el expediente de la convocatoria, el cumplimiento de los requisitos jurídicos que resultan más relevantes (como es el caso, en los procedimientos de estabilización de empleo temporal, del carácter estructural de las plazas y su ocupación ininterrumpida).*

Alegación realizada**4.- Recomendaciones.**

Se indican en la página 26 del informe provisional una serie de recomendaciones para los procesos selectivos de personal, que ya fueron justificadas ante el Consejo de Cuentas con anterioridad, entre ellas, a esta Diputación se recomienda:

4.1. Establecer en la fase de concurso una ponderación razonable.

Como se ha expuesto anteriormente, la Diputación de Soria siguió las pautas recomendadas por la Secretaría de Estado de Función Pública.

4.2. Establecer puntuación mínima de la fase de oposición y que sea al menos la mitad de la puntuación total en procedimientos de selección de personal con ejercicios no eliminatorios en la fase de oposición

Esta Diputación tuvo en cuenta la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones referidas a la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Con respecto a esta recomendación, se siguieron las pautas establecidas en el punto 3.4.1 *Procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (i) fase de oposición*, en el que se establece:



De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, los ejercicios en la fase de oposición podrán no ser eliminatorios, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del TREBEP.

Con independencia de que los distintos ejercicios puedan no ser eliminatorios, en todo caso deberá fijarse la puntuación directa mínima para superar la fase de oposición.

La fase de oposición se valorará con un 60% de la puntuación total.

No existe por tanto la obligación de establecer una puntuación mínima de la fase de oposición que sea al menos la mitad de la puntuación total, sino simplemente una puntuación mínima.

4.3. Justificar explícitamente el carácter estructural y la ocupación ininterrumpida de las plazas.

La Diputación de Soria remitió al Consejo de Cuentas, inicialmente y en posteriores requerimientos documentación acreditativa del carácter estructural de las plazas.

Concretamente, el 17/01/2025 se remitió entre otros documentos la RPT de personal funcionario y laboral de los ejercicios 2021 (antes de la Ley 20/21 de estabilización) y 2024 (después de la Ley). Del examen de ambos documentos se observa el incremento de plazas en determinados Servicios, realizada en cumplimiento del mandato recogido en la Ley pudiéndose apreciar la inclusión de plazas correspondientes a los procesos de estabilización.

Según lo dispuesto en los Criterios Comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público aprobados por la Secretaría de Estado de Función Pública, en el punto 1.7. Personal sin puesto de referencia, se contempla la posibilidad de que las Administraciones Públicas tengan que dar de alta nuevos puestos con carácter previo a la contratación/toma de posesión que quienes obtengan puestos derivados de los procesos de estabilización, así como la posibilidad de realizar adaptaciones en la configuración de los puestos.

Del examen de los documentos de RPT citados se comprueba que la Diputación de Soria ha realizado adaptaciones en sus instrumentos de planificación de recursos humanos incluyendo plazas en su RPT, debido a su carácter estructural, y así lo ha acreditado ante el Consejo de Cuentas.

Contestación a la alegación

En relación con lo alegado sobre la recomendación efectuada en el informe provisional de una ponderación razonable de los méritos por servicios profesionales, se remite a la contestación de la alegación tercera.



Referente a lo alegado acerca de la recomendación de que la puntuación mínima para superar globalmente la fase de oposición, sea al menos igual a la mitad de la puntuación total de esta fase (al margen de la posibilidad de establecer ejercicios con una nota mínima inferior al cinco sobre diez, pero de forma que se compensen unos con otros), cabe señalar que la recomendación utiliza un condicional simple (debería) como forma de promover que esto sea así, en base a lo que es habitual en los procesos selectivos con fase de oposición, a lo que han hecho otras entidades incluidas en el informe y a lo que el Consejo de Cuentas considera que contribuye a una mayor igualdad y fomento del mérito y capacidad.

Relativo a la recomendación emitida de justificar de forma explícita en el expediente de la convocatoria el cumplimiento de los requisitos del carácter estructural de las plazas y su ocupación ininterrumpida, en la línea de lo argumentado anteriormente, la recomendación en su redacción utiliza una fórmula no basada estrictamente en el cumplimiento de la legalidad, sino en la consideración del Consejo de Cuentas y la experiencia de otras entidades, de que los informes jurídicos o informes-propuesta contengan un pronunciamiento expreso acerca del cumplimiento de los requisitos incluidos en las normas de aplicación que resultan más relevantes para la adopción de los acuerdos.

No se está, por tanto, contrariando el hecho de que las plazas pudieran tener efectivamente un carácter estructural y que ello pueda ser acreditado por medio, como en la alegación se formula, y en el informe no se contradice, de la justificación de modificaciones al respecto en la RPT, que serían, sin duda, sintomáticas de una vocación estructural de las plazas y funciones, sino, como se ha apuntado, se trata de su acreditación y pronunciamiento formal en el expediente.

En todo caso debe señalarse que, como establecen las Normas de Auditoría del Sector Público, las recomendaciones contenidas en un informe de fiscalización se formulan por el órgano de fiscalización sobre la base de las pruebas efectuadas y la información obtenida en el transcurso de la fiscalización y pretenden proponer mejoras en los procedimientos de gestión llevados a cabo por el ente fiscalizado.

Con carácter general, las recomendaciones efectuadas derivan de las conclusiones expuestas en el Informe, y estas a su vez de los resultados del trabajo. En la medida en que en el presente documento ya se han tratado las alegaciones formuladas por el ente fiscalizado a dichos resultados, no procede volver a contestar las alegaciones a las recomendaciones.

Por tanto, la postura concreta del ente fiscalizado será analizada por el Consejo de Cuentas en el seguimiento de las recomendaciones tal y como exige el artículo 30 de su reglamento de organización y funcionamiento.

No se acepta la alegación, ratificándose el contenido del informe.



II.5. ALEGACIÓN QUINTA

Párrafos alegados: Segundo párrafo de la página 55; cuadro n.º 26 y primer párrafo de la página 67; y cuadro n.º 30 de la página 73.

Segundo párrafo de la página 55:

El mayor número de recursos administrativos se interponen en la Diputación de Soria y en los Ayuntamientos de Ciudad Rodrigo y Laguna de Duero. Tanto los recursos administrativos como los contencioso-administrativos se han resuelto mayoritariamente a favor de la entidad local.

Página 67, cuadro n.º 26:

Cuadro n.º 26: Plazo de resolución de los procesos

Entidades	Resolución antes del 31/12/2024
Aranda de Duero	Sí
Laguna de Duero	No
Medina del Campo	Pendiente el nombramiento y posterior toma de posesión de los aspirantes.
Astorga	-
Benavente	Sí
Ciudad Rodrigo	Sí
Bembibre	Sí
Cuéllar	El proceso de estabilización ha terminado, a falta de la toma de posesión de uno de los puestos de auxiliar administrativo de Intervención, ya que se encuentra en fase de recurso.
Villamuriel de Cerrato	Sí
Ágreda	Sí
Cabezón de Pisuergra	No
Sotillo de la Adrada	No
Belorado	Sí
Castropodame	Sí
Torrelobatón	Sí
Diputación de Salamanca	Sí
Diputación de Soria	No
Diputación de Zamora	El proceso no ha concluido para dos plazas de auxiliar administrativo por sendas impugnaciones en sede judicial, una de las cuales ha obligado, por sentencia firme, a repetir la convocatoria.
Patronato Turismo	Sí
Consorcio Incendios	Sí

Primer párrafo de la página 67:

...Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Cabezón de Pisuergra y Sotillo de la Adrada, así como la Diputación de Soria, no han cumplido con el plazo de resolución de los procesos.



Cuadro n.º 30, página 73:**Cuadro n.º30: Detalle de las compensaciones económicas por cese de la relación**

Entidades	N.º personal afectado	Importe (€)
Cuéllar	1	-
Villamuriel de Cerrato	1	2.848,02
Diputación de Salamanca	3	48.221,58
Diputación de Soria	1	-
TOTAL	6	51.069,60

Alegación realizada**5. Plazo de resolución, vacantes tras estabilización, tasa de temporalidad, compensaciones económicas.**

Se indica en las páginas 66; 71; 72 y 73 del informe provisional que esta Diputación no ha cumplido con el plazo de resolución de los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Nada que objetar al respecto. Es cierto que la Diputación de Soria no ha finalizado los procesos de estabilización de las 117 plazas ofertas antes del 31/12/2024, pero también es cierto que los procesos están finalizados en un 90%, pendientes simplemente de la toma de posesión/contratación del personal, que en algunos casos ha sido preciso posponer por cuestiones organizativas de los Departamentos.

Como consta en el informe provisional del Consejo, esta Administración es una de las que mayor número de recursos y reclamaciones le han sido planteados, con la consiguiente carga administrativa que conlleva la gestión de dichos expedientes de reclamación, si bien como indica en el informe se han resuelto mayoritariamente a favor de la entidad local.

En cuanto a la falta de reporte de compensaciones económicas, cabe indicar que esta Diputación ha procedido al cálculo y abono de las compensaciones económicas por cese, una vez han concluido los procesos selectivos, el /la aspirante ha tomado posesión como funcionario de carrera, o ha firmado contrato como personal laboral fijo. En el momento de remitir los datos al Consejo de Cuentas se dio traslado de las compensaciones que se habían realizado.

Contestación a la alegación

Por medio de la alegación se corrobora el contenido del informe en lo que se refiere al plazo de resolución de los procesos. Con respecto a las compensaciones económicas, tan solo se comunicó en el curso de los trabajos de fiscalización que habían afectado a una persona, pero no se proporcionó su cuantía en ningún momento.

No se acepta la alegación, ratificándose el contenido del informe.



III. AYUNTAMIENTO DE BENAVENTE

III.1. ALEGACIÓN PRIMERA

Párrafos alegados: Cuarto párrafo de página 17 (conclusión 13) y primer párrafo de la página 43.

Cuarto párrafo de página 17 (conclusión 13):

13) ... *No reservan este cupo en ninguno de los procesos los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Bembibre, Cuéllar, Villamuriel, Ágreda, Cabezón de Pisuerga, Castropodame y Torrelobatón, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, y el Consorcio provincial de prevención y extinción de incendios, salvamentos y protección civil de Zamora.*

Primer párrafo de la página 43:

... *No reservan este cupo los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Astorga, Benavente y Ágreda, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, y el Consorcio Incendios.*

Alegación realizada

PRIMERO. - TASA DE DISCAPACITADOS.

La Constitución de 1978, a través de su artículo 9.2, obliga a los poderes públicos remover los obstáculos que impidan o dificultan una igualdad real y efectiva, y más específicamente del artículo 49, la que dispone que “los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos fundamentales de que gozan todos los ciudadanos”. Entre tales derechos está el previsto en el artículo 23.2 de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Tales preceptos y principios constitucionales han sido progresivamente objeto de desarrollo legal a través, primero de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, que se refiere específicamente en su artículo 38.3 a las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado en las que serán admitidos en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes, y posteriormente de la Ley 23/1988, de 28 de julio, que modificó la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incluyendo en ésta una disposición adicional decimonovena con la previsión de un cupo de reserva de plazas no inferior al tres por ciento en las ofertas de empleo público para personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado siempre que superen



las pruebas selectivas y que, en su momento acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública fue desarrollada, en este aspecto, por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles del Estado. Este reglamento hacía ya mención a la admisión en los procesos selectivos de personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes con las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, así como la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles con las circunstancias personales del candidato para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. Las disposiciones de este reglamento se aplicaban también a la selección del personal laboral.

Aunque el mandato legal era explícito, lo cierto es que los resultados concretos fueron muy poco alentadores, por lo que la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, de empleo público de personas con discapacidad dio una nueva redacción a la citada disposición decimonovena de la Ley 30/1984, elevando la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad pero manteniendo el objetivo final de llegar progresivamente al 2% de los efectivos totales de la Administración.

Desde el ámbito comunitario la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, integrada en la Administración Pública.

En desarrollo de estas disposiciones el Gobierno aprobó el RD 2271/2004 de 3 de diciembre de 2004 que regula el Reglamento por el que se normaliza el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, cuyo objetivo es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público. En su preámbulo se dice expresamente en el primer párrafo:” La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, e introduce en la oferta de empleo público de cada año la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, de modo que dicho colectivo llegue a alcanzar el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, cifra que todavía dista de alcanzarse”



Dicha línea de actuación ha tenido continuidad en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo artículo 59 dice 1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. (...)” Dicho artículo tiene carácter básico conforme la disposición adicional primera.

La ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público no incluye ninguna referencia al cupo mínimo regulado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por todo ello, se considera que la obligación que se establece a la administración con relación al cupo de personas con discapacidad es exigible siempre que no se alcance el 2 por ciento de discapacitados en los efectivos totales de la administración convocante; que se cumplía por el Ayuntamiento de Benavente en el momento de la convocatoria.

Contestación a la alegación

En contra de lo que se alega, y según se hace constar en el apartado VI.2.1.1 del informe provisional, es aplicable al respecto la normativa básica de función pública (art. 59.1 TREBEP), al menos sobre los procesos del art. 2 de la Ley 20/2021. Así se señala en el punto 3.5 de la RSE sobre Orientaciones.

Se ha constatado que el Ayuntamiento de Benavente ha llevado a cabo procesos de estabilización, tanto del art.2 como de las disposiciones adicionales sexta y octava, sin que en ningún caso se haya reservado el cupo de discapacidad. La afirmación de que el Ayuntamiento ha alcanzado el tope del 2% de los efectivos totales no puede ser constatada ni, por medio de la alegación, se ha facilitado documentación acreditativa de ello.

Es ratificable, por tanto, lo señalado en la conclusión 13 sobre la reserva del cupo de discapacidad.

No se acepta la alegación, ratificándose el contenido del informe.



III.2. ALEGACIÓN SEGUNDA

Párrafos alegados: *Sobre la valoración de la experiencia profesional en el concurso (Apartados VI.2.1 y VI.2.2).*

Alegación realizada

SEGUNDO. - VALORACIÓN CONCURSO

Debemos tener en cuenta que el punto de partida del presente proceso selectivo es un proceso extraordinario que tiene como finalidad la estabilización del empleo temporal aprobado por la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dando una solución jurídica y práctica a la situación del personal temporal producida por la dificultad de acompañar la dotación de efectivos necesarios para atender a las necesidades y demandas de los ciudadanos con las características de los procesos de provisión y selección. Su objetivo era poner fin a la temporalidad del personal al servicio de la administración habilitando un procedimiento al efecto orientado a transformar el empleo temporal en nombramientos fijos, y en cuanto que proceso extraordinario se agotaría con su propia resolución; por lo que permite una interpretación amplia que justifica la diferente valoración siempre que no excluya la posibilidad de concurrencia de terceros; lo que se ha acreditado en el hecho de que ha habido plazas consolidadas por personal ajeno al Ayuntamiento y no por quienes lo ocupaban: chofer, trabajador social, técnico medio ambiente, auxiliar administrativo,...(STSJ Madrid 20/12/2017 y 28/10/2020; TSJ Canarias 21/6/2021, TS Oviedo 13/11/2023; TSJ Murcia 2/3/2022; TSJ Asturias 12/3/2024; entre otras)

El proceso de estabilización es una excepción a los sistemas de ingreso en la función pública por lo que no cabe la interpretación extensiva de las normas que lo regulan. El Tribunal constitucional ha señalado (STC 73/1998, de 31 de marzo (EDJ 1998/1486)) que el derecho fundamental reconocido en el art. 23.2 CE (EDL 1978/3879) exige que los procesos de acceso a la función pública tengan una serie de garantías invocables en el recurso de amparo constitucional, sin perjuicio de que también es doctrina consolidada, por todas STC 353/1993, de 29 de noviembre (EDJ 1993/10810), que dicho precepto no confiere derecho sustantivo alguno a la ocupación de cargos ni a desempeñar funciones determinadas, sino que garantiza a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas que tengan carácter discriminatorio; se otorga así un derecho de carácter reaccional para impugnar ante la justicia ordinaria, y en último extremo ante este Tribunal, toda norma o aplicación concreta de una norma que quiebre la igualdad. Pero también ha declarado que es diferente el rigor e intensidad con que operan los principios de mérito y capacidad según se trate del inicial ingreso en la función pública o del ulterior desarrollo o promoción de la propia carrera administrativa, pues en el supuesto de provisión de puestos de trabajo entre personas que ya han accedido a la función pública y, por ende, acreditado los requisitos de mérito y capacidad, cabe tener en cuenta otros criterios distintos enderezados a lograr una mayor eficacia en la organización y prestación de los servicios públicos o a



satisfacer otros bienes constitucionalmente protegidos (SSTC 192/1991 (EDJ 1991/9698) y 200/1991 (EDJ 1991/10232) (STC 365/1993, de 13 de diciembre FJ 7) (EDJ 1993/11305), exigiéndose solamente dos requisitos cuando se trata de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal: que no se excluyan la posibilidad de concurrencia de terceros y que no tengan una dimensión cuantitativa que rebase lo denominado como "límite de lo tolerable". Pues bien, las bases del proceso que examinamos estimamos que reúnen dichas condiciones, sin que la relevancia cuantitativa otorgada a la experiencia profesional se pueda considerar desproporcionada o arbitraria, pues dicha valoración está en relación a la finalidad de provisión de las plazas de oficial mecánico conductor en ejecución del proceso extraordinario de consolidación del empleo temporal del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid. (STSJ Madrid 20/12/2017).

El Tc en su sentencia 107/2003 de 2 de junio recuerda que : “Efectuada dicha precisión, debemos recordar asimismo que, conforme a doctrina reiterada de este Tribunal, el art. 23.2 CE (EDL 1978/3879) no confiere derecho alguno a desempeñar funciones determinadas, ni siquiera el derecho a proponerse como candidato a las mismas, sino que garantiza a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas que tengan carácter discriminatorio, y otorga un derecho de carácter puramente reaccional para impugnar ante la justicia ordinaria, y, en último extremo, ante este Tribunal Constitucional toda norma o aplicación concreta de una norma que quiebre la igualdad (SSTC 50/1986, de 23 de abril, F. 4 (EDJ 1986/50)? 148/1986, de 25 de noviembre, F. 9? 193/1987, de 9 de diciembre, F. 5? 200/1991, de 13 de mayo, F. 2? 293/1993, de 18 de octubre, F. 4? 353/1993, de 29 de noviembre, F. 6? 73/1998, de 31 de marzo, F. 3? 99/1999, de 31 de mayo, F. 4? 138/2000, de 29 de mayo, F. 6? y 166/2001, de 16 de julio, F. 2, por todas). En relación con lo anterior, debe igualmente advertirse que el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas con los requisitos señalados en las Leyes tiene un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo? de manera especialmente relevante, que las condiciones y requisitos exigidos sean referibles a los principios de mérito y capacidad. De este modo, se produce una intersección, en este momento, del contenido del art. 23.2 CE (EDL 1978/3879) con el del art. 103.3 CE (EDL 1978/3879), que impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de mérito y capacidad, de manera que pudieran considerarse también vulneradores del principio de igualdad todos aquellos que, sin esa referencia, establezcan una diferencia entre los aspirantes. A partir de aquí se ha proclamado reiteradamente el derecho fundamental a concurrir de acuerdo con unas bases adecuadas a los principios de mérito y capacidad, que deben inspirar el sistema de acceso y al margen de los cuales no es legítimo exigir requisito o condición alguna para dicho acceso (por todas, SSTC 73/1998, de 31 de marzo, F. 3.b (EDJ 1998/1486)? 99/1999, de 31 de mayo, F. 4? y 138/2000, de 29 de mayo, F. 6.b). Esta conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una "diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes" (STC 60/1994, de 28 de febrero, F. 4 (EDJ 1994/1753)), la valoración dada



a algún mérito en concreto, cual es, particularmente y a los efectos que interesan en el presente caso, el relativo a la toma en consideración de la previa prestación de servicios a la Administración. Esta última circunstancia, en efecto, si bien se ha reconocido que puede ser tomada en consideración para evaluar la "aptitud o capacidad" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, F. 3 (EDJ 1989/4160), y 185/1994, de 20 de junio, F. 6.b) (EDJ 1994/14449) del aspirante, ni 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" (SSTC 67/1989, de 18 de abril, F. 4 (EDJ 1989/4160), 185/1994, de 20 de junio, F. 6.c (EDJ 1994/14449), y 73/1998, de 31 de marzo (EDJ 1998/1486).)". En el presente caso tal y como concluye la resolución impugnada y el dictamen del Consejo Consultivo nos encontramos ante un proceso de consolidación de empleo temporal que tiene carácter excepcional, sin que pueda reputarse arbitrario o irracional el hecho de valorar con mayor puntuación la experiencia profesional en la misma administración que en otras administraciones, y no considerarse que dicho criterio de valoración sea discriminatorio o contrario al principio de igualdad, pues se aplicaba por igual a todos los participantes en el proceso selectivo y no determina el resultado del proceso selectivo, dado el peso que tenía la valoración de la experiencia profesional dentro del proceso selectivo. Por otra parte, debe recordarse que la revisión de oficio tiene una serie de límites a los que se refiere el artículo 110 de la ley 39/2015 (EDL 2015/166690) cuando establece que: "Las facultades de revisión establecidas en este Capítulo, no podrán ser ejercidas cuando por prescripción de acciones, por el tiempo transcurrido o por otras circunstancias, su ejercicio resulte contrario a la equidad, a la buena fe, al derecho de los particulares o a las leyes. ", y en el presente caso debe considerarse que el demandante participó en el proceso selectivo sin impugnar ni las bases, generales ni particulares y conformándose con ello con la valoración de méritos que se recogían en las bases y no es hasta que conoce el resultado del proceso selectivo cuando impugna las bases una vez que han transcurrido más de 5 años desde su publicación, por lo que puede considerarse que esta impugnación resulta contrario a los actos propios y la buena fe del recurrente. Como consecuencia de todo lo expuesto procede desestimar la demanda a ser la resolución impugnada ajustada a derecho"

Contestación a la alegación

En relación con las disquisiciones efectuadas, la RSE sobre orientaciones, no prevé que puedan valorarse más los servicios profesionales prestados en la administración convocante, con respecto a los prestados en el mismo cuerpo/escala/categoría en otra entidad local, puesto que estamos ante la misma administración, precisamente, la local.

La conclusión 17 se limita a constatar que todas las entidades han establecido esta superior valoración en la administración convocante para, a continuación, en la conclusión 18, destacar aquellas que, atendiendo a la doctrina constitucional y la línea jurisprudencial (y puesto que es práctica habitual también en los concursos de los procedimientos selectivos ordinarios) lo han hecho de forma desproporcionada y sin que conste justificación para ello.



Resulta particularmente relevante la STS 1519/2024 citada en el informe provisional, puesto que versa sobre esta materia y se refiere específicamente a los procedimientos de estabilización de empleo temporal. En ella se señala que atribuir el doble de valoración a los servicios prestados en la Administración convocante de un proceso de estabilización de empleo, sin la necesaria justificación, quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia.

No se acepta la alegación formulada, ratificándose el contenido del informe.



IV. DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

IV.1. ALEGACIÓN PRIMERA

Párrafos alegados: Antepenúltimo, penúltimo y último párrafo de la página 14; último párrafo de la página 15 (conclusión 3); último párrafo de la página 23 (conclusión 35); primer y segundo párrafo de la 30; cuadro n.º 31, fila 17 (Diputación Salamanca) de la página 77; Anexo XXIV, fila 6 (Diputación de Salamanca) de la página 128; y Anexo XXV de la página 131.

Antepenúltimo párrafo de la página 14:

- *Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Sotillo de la Adrada, y la Diputación de Salamanca, no han facilitado información acerca del área o servicio al que se adscribían todas o algunas de las plazas ofertadas por estabilización.*

Penúltimo párrafo de la página 14:

- *Laguna de Duero, Benavente, Cuéllar, Villamuriel de Cerrato, Cabezón de Pisuegra, la Diputación de Salamanca y el Consorcio de incendios de Zamora, no han dado información sobre la ocupación interina o temporal de las plazas vacantes tras la estabilización.*

Último párrafo de la página 14:

- *Tampoco Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Cuéllar, Ágreda, Cabezón de Pisuegra, Sotillo de la Adrada, Belorado, así como las Diputaciones de Salamanca, Soria y Zamora, han facilitado toda o parte de la información referente a la cobertura de las plazas estabilizadas por parte del personal ocupante previo de las mismas con vínculo de carácter temporal.*

Último párrafo de la página 15 (conclusión 3):

- 3) *El área o servicio predominante al que se han adscrito las plazas ofertadas por estabilización de empleo temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido los servicios sociales, con un 28,2 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,3 % y de las escuelas de música, con un 8 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 17 % del total, con un porcentaje similar cada una.*

(Apartado VI.1.1).

Último párrafo de la página 23 (conclusión 35):

- 35) *Los porcentajes de ocupación de las plazas sujetas a procesos de estabilización por parte de los ocupantes previos de las mismas con vínculo de carácter*



temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido elevados en todas las entidades, alcanzando el 100 % en seis de ellas y situándose en el 82 % a nivel agregado.

(Apartado VI.4.5.2).

Primer y segundo párrafo de la 30:

Se observa que el área o servicio predominante en el que se han ofertado las plazas de estabilización ha sido la de servicios sociales, con un 28,2 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,3 % y de las escuelas de música, con un 8 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 13 % del total, con un porcentaje similar cada una.

Considerando que en 9 entidades del total de 20 no se ha podido realizar asignación para todas o para la mayor parte de las plazas, los servicios sociales han sido preponderantes en Aranda de Duero y la Diputación de Soria, las obras y vías en la Diputación de Zamora y el personal de las escuelas de música en Ciudad Rodrigo y Bembibre.

Cuadro n.º 31, fila 17 de la página 77:

Cuadro n.º31: Información sobre los ocupantes de las plazas Ley 20/2021

Entidades	N.º plazas ofertadas	N.º plazas con información sobre ocupantes	N.º plazas estabilizadas con el ocupante previo	Porcentaje
Diputación de Salamanca	154	56	42	75,0 %

Anexo XXIV, fila 6 (Diputación de Salamanca) de la página 128:

Anexo XXIV Desglose de las plazas ofertadas a través de la Ley 20/2021 por entidad y Área / Servicio / Sección al que corresponde

Entidades	Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º plazas	Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad
Diputación de Salamanca	-	98	63,6 %
	Servicios Sociales ⁽¹⁸⁾	26	16,9 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹⁹⁾	30	19,5 %
	Total plazas ofertadas	154	100,0 %



Anexo XXV de la página 131:

Anexo XXV Desglose de las plazas ofertadas a través de la Ley 20/2021. Área / Servicio / Sección al que corresponde

Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º de plazas	Porcentaje sobre el total de plazas ofertadas para las que se cuenta con información acerca del área o servicio al que se adscriben (497)
-	424	-
Servicios Sociales	140	28,2 %
Obras y Vías	76	15,3 %
Escuela de Música	40	8,0 %
Deportes	32	6,4 %
Cultura y Otros	31	6,2 %
Servicios Generales	27	5,4 %
Servicios Municipales	22	4,4 %
Recaudación	5	1,0 %
Aguas	4	0,8 %
Alcaldía	4	0,8 %
Informática	3	0,6 %
Intervención Municipal	3	0,6 %
Limpieza de Edificios Públicos	3	0,6 %
Asistencia Municipios	2	0,4 %
Biblioteca Municipal	2	0,4 %
Consejería	2	0,4 %
No hay departamentalización	2	0,4 %
Oficina Técnica Municipal	2	0,4 %
Parque de Bomberos de Rionegro del Puente	2	0,4 %
Administración General	1	0,2 %
Parque de Bomberos de Bermillo de Sayago	1	0,2 %
Resto de Áreas / Servicios / Sección	93	18,7 %
TOTAL	921	100,0 %

Alegación realizada**B) ALEGACIÓN**

En realidad, se ha facilitado toda la información pedida por el Consejo de cuentas, si bien es cierto que no han coincidido los tiempos. Cuando se solicitó la información por el Consejo de Cuentas aún no habían concluido la mayoría de los procesos selectivos, razón por la que hubo apartados que no se pudieron cumplimentar.

Con posterioridad, el Consejo de cuentas ha pedido una concreta información, que no es la que se indica en los apartados citados, sino otra diferente y le fue remitida.

No obstante, se aporta junto a estas alegaciones la información disponible que se menciona como no facilitada en el informe provisional.



Contestación a la alegación

Como en toda actuación fiscalizadora, en el curso de los trabajos de campo deben depurarse y actualizarse las informaciones relevantes para la emisión del informe, a cuyo efecto el Consejo de Cuentas designa entre el personal de sus equipos a un interlocutor que mantiene un contacto periódico con el ente auditado. En este contexto, la Diputación de Salamanca, para la que, como para el resto de las entidades, se ha determinado que ha existido una actitud general de colaboración, ha actualizado determinadas informaciones, como las relativas a la tasa de cobertura temporal y a las vacantes tras los procesos de estabilización (si bien, relativo a estas últimas, no se ha especificado si existía ocupación interina o temporal), pero no ha actualizado otras, como las que son ahora objeto de alegación.

No obstante lo señalado, se acepta parcialmente la alegación para incorporar al informe los datos que han sido ahora facilitados, por medio de anexo a la alegación, relativos al área o servicio al que se adscribe el personal estabilizado y a los ocupantes de las plazas (el anexo actualizado remitido no contiene información sobre la ocupación interina o temporal), debiendo modificarse el informe de la siguiente forma:

Antepenúltimo párrafo de la página 14:

Donde dice:

- *“Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Villamuriel de Cerrato, Ágreda, Sotillo de la Adrada, y la Diputación de Salamanca, no han facilitado información acerca del área o servicio al que se adscribían todas o algunas de las plazas ofertadas por estabilización.”*

Debe decir:

- *“Los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Villamuriel de Cerrato, Ágreda y Sotillo de la Adrada, no han facilitado información acerca del área o servicio al que se adscribían todas o algunas de las plazas ofertadas por estabilización. La Diputación de Salamanca no facilitó esta información completa a la fecha de cierre de los trabajos de la fiscalización, si bien lo ha hecho en la fase de alegaciones.”*

Último párrafo de la página 14:

Donde dice:

- *“Tampoco Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Cuéllar, Ágreda, Cabezón de Pisuerga, Sotillo de la Adrada, Belorado, así como las Diputaciones de Salamanca, Soria y Zamora, han facilitado toda o parte de la información referente a la cobertura de las plazas estabilizadas por parte del personal ocupante previo de las mismas con vínculo de carácter temporal.”*



Debe decir:

- *“Tampoco Aranda de Duero, Laguna de Duero, Medina del Campo, Astorga, Benavente, Ciudad Rodrigo, Cuéllar, Ágreda, Cabezón de Pisuergra, Sotillo de la Adrada, Belorado, así como las Diputaciones de Soria y Zamora, han facilitado toda o parte de la información referente a la cobertura de las plazas estabilizadas por parte del personal ocupante previo de las mismas con vínculo de carácter temporal. La Diputación de Salamanca no facilitó esta información completa a la fecha de cierre de los trabajos de la fiscalización, si bien lo ha hecho en la fase de alegaciones.”*

Último párrafo de la página 15 (conclusión 3):

Donde dice:

- 3) *“El área o servicio predominante al que se han adscrito las plazas ofertadas por estabilización de empleo temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido los servicios sociales, con un 28,2 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,3 % y de las escuelas de música, con un 8 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 17 % del total, con un porcentaje similar cada una.*

(Apartado VI.1.1).”

Debe decir:

- 3) *“El área o servicio predominante al que se han adscrito las plazas ofertadas por estabilización de empleo temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido los servicios sociales, con un 36,5 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,6 % y de las escuelas de música, con un 6,7 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 11 % del total, con un porcentaje similar cada una.*

(Apartado VI.1.1).”

Último párrafo de la página 23 (conclusión 35):

Donde dice:

- 35) *Los porcentajes de ocupación de las plazas sujetas a procesos de estabilización por parte de los ocupantes previos de las mismas con vínculo de carácter temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido elevados en todas las entidades, alcanzando el 100 % en seis de ellas y situándose en el 82 % a nivel agregado.*

(Apartado VI.4.5.2).



Debe decir:

35) Los porcentajes de ocupación de las plazas sujetas a procesos de estabilización por parte de los ocupantes previos de las mismas con vínculo de carácter temporal, con las limitaciones de la información establecidas, han sido elevados en todas las entidades, alcanzando el 100 % en seis de ellas y situándose en el 67,3 % a nivel agregado.

(Apartado VI.4.5.2).”

Primer y segundo párrafo de la página 30:

Donde dice:

“Se observa que el área o servicio predominante en el que se han ofertado las plazas de estabilización ha sido la de servicios sociales, con un 28,2 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,3 % y de las escuelas de música, con un 8 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 13 % del total, con un porcentaje similar cada una.

Considerando que en 9 entidades del total de 20 no se ha podido realizar asignación para todas o para la mayor parte de las plazas, los servicios sociales han sido preponderantes en Aranda de Duero y la Diputación de Soria, las obras y vías en la Diputación de Zamora y el personal de las escuelas de música en Ciudad Rodrigo y Bembibre.”

Debe decir:

“Se observa que el área o servicio predominante en el que se han ofertado las plazas de estabilización ha sido la de servicios sociales, con un 36,5 % del total, seguida de las obras y vías, con un 15,6 % y de las escuelas de música, con un 6,7 %. A continuación, deportes y cultura agrupan en torno a un 11 % del total, con un porcentaje similar cada una.

Considerando que en 8 entidades del total de 20 no se ha podido realizar asignación para todas o para la mayor parte de las plazas, los servicios sociales han sido preponderantes en Aranda de Duero y en las Diputaciones de Salamanca y Soria, las obras y vías en la Diputación de Zamora y el personal de las escuelas de música en Ciudad Rodrigo y Bembibre.”



Cuadro n.º 31, fila 17, página 77:

Donde dice:

<i>Entidades</i>	<i>N.º plazas ofertadas</i>	<i>N.º plazas con información sobre ocupantes</i>	<i>N.º plazas estabilizadas con el ocupante previo</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Diputación de Salamanca</i>	<i>154</i>	<i>56</i>	<i>42</i>	<i>75,0 %</i>
<i>TOTAL</i>	<i>921</i>	<i>278</i>	<i>228</i>	<i>82,0 %</i>

Debe decir:

<i>Entidades</i>	<i>N.º plazas ofertadas</i>	<i>N.º plazas con información sobre ocupantes</i>	<i>N.º plazas estabilizadas con el ocupante previo</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Diputación de Salamanca</i>	<i>154</i>	<i>154</i>	<i>67</i>	<i>43,5 %</i>
<i>TOTAL</i>	<i>921</i>	<i>376</i>	<i>253</i>	<i>67,3 %</i>

Anexo XXIV, fila 6, página 128:

Donde dice:

<i>Entidades</i>	<i>Área / Servicio / Sección al que corresponde</i>	<i>N.º plazas</i>	<i>Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad</i>
<i>Diputación de Salamanca</i>	-	98	63,6 %
	<i>Servicios Sociales ⁽¹⁸⁾</i>	26	16,9 %
	<i>Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹⁹⁾</i>	30	19,5 %
	<i>Total plazas ofertadas</i>	154	100,0 %

Debe decir:

<i>Entidades</i>	<i>Área / Servicio / Sección al que corresponde</i>	<i>N.º plazas</i>	<i>Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad</i>
<i>Diputación de Salamanca</i>	<i>Servicios Sociales ⁽¹⁸⁾</i>	103	66,9%
	<i>Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹⁹⁾</i>	34	22,1%
	<i>Obras y vías ⁽²⁰⁾</i>	17	11,0%
	<i>Total plazas ofertadas</i>	154	100,0 %



Anexo XXV, página 131:

Donde dice:

<i>Área / Servicio / Sección al que corresponde</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Porcentaje sobre el total de plazas ofertadas para las que se cuenta con información acerca del área o servicio al que se adscriben (497)</i>
-	424	-
<i>Servicios Sociales</i>	140	28,2 %
<i>Obras y Vías</i>	76	15,3 %
<i>Escuela de Música</i>	40	8,0 %
<i>Deportes</i>	32	6,4 %
<i>Cultura y Otros</i>	31	6,2 %
<i>Servicios Generales</i>	27	5,4 %
<i>Servicios Municipales</i>	22	4,4 %
<i>Recaudación</i>	5	1,0 %
<i>Aguas</i>	4	0,8 %
<i>Alcaldía</i>	4	0,8 %
<i>Informática</i>	3	0,6 %
<i>Intervención Municipal</i>	3	0,6 %
<i>Limpieza de Edificios Públicos</i>	3	0,6 %
<i>Asistencia Municipios</i>	2	0,4 %
<i>Biblioteca Municipal</i>	2	0,4 %
<i>Consejería</i>	2	0,4 %
<i>No hay departamentalización</i>	2	0,4 %
<i>Oficina Técnica Municipal</i>	2	0,4 %
<i>Parque de Bomberos de Rionegro del Puente</i>	2	0,4 %
<i>Administración General</i>	1	0,2 %
<i>Parque de Bomberos de Bermillo de Sayago</i>	1	0,2 %
<i>Resto de Áreas / Servicios / Sección</i>	93	18,7 %
TOTAL	921	100,0 %



Debe decir:

<i>Área / Servicio / Sección al que corresponde</i>	<i>N.º de plazas</i>	<i>Porcentaje sobre el total de plazas ofertadas para las que se cuenta con información acerca del área o servicio al que se adscriben (595)</i>
-	326	-
<i>Servicios Sociales</i>	217	36,5%
<i>Obras y Vías</i>	93	15,6%
<i>Escuela de Música</i>	40	6,7%
<i>Deportes</i>	32	5,4%
<i>Cultura y Otros</i>	31	5,2%
<i>Servicios Generales</i>	27	4,5%
<i>Servicios Municipales</i>	22	3,7%
<i>Recaudación</i>	5	0,8%
<i>Aguas</i>	4	0,7%
<i>Alcaldía</i>	4	0,7%
<i>Informática</i>	3	0,5%
<i>Intervención Municipal</i>	3	0,5%
<i>Limpieza de Edificios Públicos</i>	3	0,5%
<i>Asistencia Municipios</i>	2	0,3%
<i>Biblioteca Municipal</i>	2	0,3%
<i>Consejería</i>	2	0,3%
<i>No hay departamentalización</i>	2	0,3%
<i>Oficina Técnica Municipal</i>	2	0,3%
<i>Parque de Bomberos de Rionegro del Puente</i>	2	0,3%
<i>Administración General</i>	1	0,2%
<i>Parque de Bomberos de Bermillo de Sayago</i>	1	0,2%
<i>Resto de Áreas / Servicios / Sección</i>	97	16,3%
TOTAL	921	100,0 %

IV.2. ALEGACIÓN SEGUNDA

Párrafos alegados. Segundo párrafo de la conclusión 14, página 18 y segundo párrafo de la página 43:

Segundo párrafo de la conclusión 14, página 18:

La mayor parte de las entidades establece criterios de desempate, siendo el predominante, en primer o segundo orden, el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante.

(Apartado VI.2.2.1).



Segundo párrafo de la página 43:

En cuanto a los criterios de desempate, que recogen todas las entidades, se ha comprobado que las que a continuación se citan recogen como criterio de desempate, en primer o segundo orden (segundo, tras establecer como primero el de la mayor puntuación obtenida por servicios profesionales) el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante: Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Benavente y Sotillo de la Adrada, así como las Diputaciones de Salamanca y Soria.

Alegación realizada**B) ALEGACIÓN**

Dicha afirmación no es correcta:

En la Base General Décima, apartado 3 (calificación final) de la convocatoria se puede leer:

“3.1. En el sistema de solo concurso. [...]”

Si se produce empate en la calificación de dos o más personas opositoras, el orden se establecerá atendiendo a la mayor la puntuación obtenida en cada uno de los méritos siguiendo el orden establecido en el Baremo. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona aprobada de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes.

3.2. En el sistema de concurso-oposición. [...]”

Si se produce empate en la calificación final del proceso de dos o más personas opositoras, se dará prioridad a la puntuación obtenida en la fase de concurso y, dentro de ella, por el orden que se consigna en el baremo, es decir, dando la mayor prioridad a la experiencia profesional siguiendo el orden de criterios establecidos en dicho apartado. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes”.

Como puede verificarse no se establece como criterio de desempate haber prestado los servicios en la propia entidad convocante. Sí se establece como criterio preferente la experiencia profesional, pero esta experiencia lo es en cualquier Administración Pública, sin hacer distinciones, pues computa el apartado entero, como mérito único.



Contestación a la alegación

Por medio de la alegación se señala que no se establece como criterio de desempate el haber prestado los servicios en la propia entidad convocante y que se establece como criterio preferente la experiencia profesional en cualquier administración pública, sin distinciones.

En contra de lo alegado, la Diputación de Salamanca establece en sus bases que el empate se resolverá según la prelación y orden fijados en el baremo del concurso. Considerando que en este baremo se sitúa en primer lugar la experiencia obtenida en la propia Diputación y que se valora la misma por encima de la experiencia en otras administraciones (aún locales), resulta evidente que el haber prestado los servicios en la Diputación de Salamanca es determinante del desempate.

Cabe señalar que para resolver los empates otras entidades incluidas en el informe han establecido que, en primer lugar, se dará prioridad al aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional, dejando para un segundo lugar (segundo orden), y de continuar el empate, la opción por el aspirante con mayor experiencia en la propia entidad convocante. Esta orientación difiere de la dada por la Diputación ya que, como se ha señalado, según la redacción que figura en las bases generales, se ha optado por seguir el orden del baremo de la experiencia profesional en el que, en primer lugar, se sitúa y valora de una forma superior la adquirida en la administración convocante.

No obstante lo señalado, se acepta parcialmente la alegación para hacer constar de forma más expresa que, aún cuando no se establece literalmente, sino en primer o segundo orden (segundo, tras establecer como primero el de la mayor puntuación obtenida por servicios profesionales), la experiencia profesional adquirida en la propia entidad convocante resulta determinante del desempate. Con ello, debe modificarse el informe de la siguiente forma:

Segundo párrafo de la conclusión 14, página 18:

Donde dice:

“La mayor parte de las entidades establece criterios de desempate, siendo el predominante, en primer o segundo orden, el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante.

(Apartado VI.2.2.1).”



Debe decir:

“La mayor parte de las entidades establece criterios de desempate, siendo el predominante (establecido literalmente, o bien, de forma determinante, en primer o segundo orden), el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante.”

(Apartado VI.2.2.1).”

Segundo párrafo de la página 43:

Donde dice:

“En cuanto a los criterios de desempate, que recogen todas las entidades, se ha comprobado que las que a continuación se citan recogen como criterio de desempate, en primer o segundo orden (segundo, tras establecer como primero el de la mayor puntuación obtenida por servicios profesionales) el de haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante: Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Benavente y Sotillo de la Adrada, así como las Diputaciones de Salamanca y Soria.”

Debe decir:

“En cuanto a los criterios de desempate, que recogen todas las entidades, se ha comprobado que en las que a continuación se citan se recoge como criterio de desempate, bien literalmente, o bien, de forma determinante, en primer o segundo orden (segundo, tras establecer como primero el de la mayor puntuación obtenida por servicios profesionales) el haber prestado los servicios en la propia entidad local convocante: Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Benavente y Sotillo de la Adrada, así como las Diputaciones de Salamanca y Soria.”

IV.3. ALEGACIÓN TERCERA

Párrafos alegados: Tercer párrafo de la página 44 y primer párrafo de la página 46.

Tercer párrafo de la página 44:

Según los datos del cuadro anterior, todas las entidades otorgan 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. Además, los Ayuntamientos de Ágreda y Sotillo de la Adrada, así como las Diputaciones de Salamanca y Soria, establecen un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).



Primer párrafo de la página 46:

Todas las entidades otorgan 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. Los Ayuntamientos de Ágreda y Sotillo de la Adrada, y las Diputaciones de Salamanca y Soria, establecen un límite máximo (traducido en puntos o años) para la experiencia profesional adquirida en otras administraciones públicas (local u otras).

Alegación realizada**B) ALEGACIÓN**

Establece el mismo límite temporal que para la experiencia adquirida en la propia Diputación Provincial de Salamanca.

Ha de tenerse en cuenta que el segundo apartado de la experiencia profesional en la convocatoria se refiere a puestos con contenido funcional sustancialmente similar al de la plaza que se convoca en CUALQUIER Administración Pública, incluyendo, por tanto, a la Diputación Provincial de Salamanca. Es de decir, en este apartado se valora el trabajo realizado en puestos que tengan muy parecidos funcionalmente, sin ser iguales, independientemente de la Administración de prestación, mientras que el primer apartado se refiere al desempeño de puestos asociados a plazas pertenecientes a la misma Escala, Subescala y clase o categoría que la plaza a la que opta, que así definido, sólo puede haberse prestado en la Diputación Provincial de Salamanca.

Conforme a esta previsión en el segundo apartado también se han valorado servicios prestados en la Diputación Provincial de Salamanca, que no sean los justamente coincidentes con los asociados a plazas pertenecientes a la misma Escala, Subescala y clase o categoría que la plaza a la que opta, pero con un contenido funcional muy cercano. Se parte de la consideración de que los servicios prestados en una categoría de igual denominación en otra Administración no son totalmente coincidentes funcionalmente con los desempeñados en las plazas convocadas. Igualmente, algunos servicios en puestos de categorías con denominación diferente en cualquier Administración pueden acercarse en su contenido funcional a los propios de las plazas convocadas. Ambos supuestos pertenecen al apartado segundo.

El límite temporal de experiencia que se establece es el mismo en el apartado primero que en el apartado segundo. Si tomamos el baremo de Solo Concurso y dividimos los 60 puntos máximos del primer apartado por 12 meses y por 0,45 puntos/mes, obtenemos un máximo de 11,11 años. Si dividimos los 36 puntos máximos del segundo apartado por 12 meses y por 0,27 puntos/mes, obtenemos un máximo de 11,11 años.

De modo que la afirmación que se realiza en el informe de fiscalización del Consejo de Cuentas no se corresponde con lo establecido en las Bases de la Convocatoria.



Contestación a la alegación

Debe contextualizarse el contenido del tercer párrafo de la página 44 del informe provisional, que se apoya en la información del cuadro 14 del mismo, según la cual se establece un límite a la experiencia adquirida en otras administraciones (local u otras) en el mismo cuerpo/escala/categoría, no existiendo ese límite cuando la experiencia se adquiere en el mismo cuerpo/escala/categoría de la propia administración convocante, esto es, de la Diputación de Salamanca.

No existe un pronunciamiento en el informe provisional acerca de la estipulación contenida en las bases por la que se pondera de forma especial y diferenciada la experiencia adquirida en puestos “*cuyo contenido funcional sea sustancialmente similar al de la plaza a la que se opta, en el mismo o superior Grupo o Subgrupo de titulación académica*”, si bien no figura previsión al respecto en la RSE sobre orientaciones de los procesos, en la que, tras señalarse que deberá existir una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo, fija la prelación correspondiente en su apartado 3.4.1. En todo caso, como se señala, no hay un pronunciamiento sobre ello en el informe.

No se acepta la alegación formulada, ratificándose el contenido del informe.

IV.4. ALEGACIÓN CUARTA

Párrafo alegado. Quinto párrafo de la página 48:

De acuerdo con lo establecido en la orientación de la RSE n.º 3.8, en las convocatorias debe hacerse referencia a si las mismas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava. Según puede verse en el Anexo XXVI, esta orientación no se cumple en el caso de las convocatorias de los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Ágreda ni en la Diputación de Salamanca, en las que se incluye cual es el procedimiento selectivo (concurso-oposición o concurso), pero no una referencia al proceso de estabilización del que se trata, de conformidad con lo previsto en el punto 3.8 de la RSE. Ello afecta a un total de 317 plazas, de las que 138 corresponden al Ayuntamiento de Aranda de Duero, 25 al Ayuntamiento de Ágreda y 154 a la Diputación de Salamanca.

Alegación realizada

B) ALEGACIÓN

En realidad, sí se hace la mencionada referencia en la convocatoria aprobada por la Diputación Provincial de Salamanca.

En la Base General Octava (Sistema de selección):

“Para las plazas del grupo de temporalidad de larga duración (disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021) el sistema de selección será el concurso de méritos. El proceso de selección consistirá en la valoración de los méritos concurrentes en las



personas participantes conforme al baremo incluido en el Anexo I de estas Bases Generales.

Para las plazas del grupo de temporalidad de menor duración (art. 2.1 de la Ley 20/2021) el sistema de selección será el concurso-oposición. En este sistema el proceso de selección consistirá [...]”.

En la Base General Décima:

“1.- Oposición.

Para la cobertura de las plazas del grupo de temporalidad de moderada duración (art. 2.1 de la Ley 20/2021) se utilizará el sistema selectivo de concurso-oposición. [...]

2. Fase de concurso.

El proceso selectivo de las plazas del grupo de temporalidad de larga duración (disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021) consistirá únicamente en el concurso de valoración de méritos con aplicación del baremo incluido como anexo I.

La fase de concurso del grupo de temporalidad de moderada duración (art. 2.1 de la Ley 20/2021) no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición. [...]”

De dichas bases se deduce que todas las plazas cuyo sistema de selección es concurso-oposición al criterio de estabilización del art. 2.1 de la Ley 20/2021, mientras que las plazas con sistema de selección de solo concurso corresponden al criterio de estabilización de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021.

Por lo tanto, en la convocatoria efectuada por la Diputación Provincial de Salamanca sí se hace referencia a si las plazas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava.

Por otro lado, en el Decreto de la Presidencia de la Diputación Provincial de Salamanca de aprobación de la convocatoria y sus bases se hace mención al precepto a que corresponde cada plaza. Concretamente, en el antecedente de hecho tercero se puede leer:

“Tercero.- Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.1, en la disposición adicional sexta y en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se ha procedido a determinar el sistema selectivo que procede aplicar en función del momento temporal computado para el inicio de la temporalidad. En aplicación de los referidos preceptos se procedió a elaborar la relación de procesos ordenada por categorías profesionales, régimen laboral y sistema selectivo, relación que fue objeto de acuerdo favorable por unanimidad en la reunión de la Mesa General de Negociación celebrada el día 16 de junio de 2022. Dicha relación es la siguiente:



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

OEP ESTABILIZACIÓN 2022 (Sistema de Selección)

PLAZA	PUESTO	Descripción	F/L	Grupo	Turno	F.Inicio	G.Estab	Sist.Selectivo	N.P.
203006	40013	Administrativo/a	F	C1	Libre	06/03/2010	DA 6º	Concurso	1
203010	60108	Administrativo/a	F	C1	Libre	01/08/2009	DA 6º	Concurso	
203018	40050	Administrativo/a	F	C1	Libre	01/06/2010	DA 6º	Concurso	
203068	50496	Administrativo/a	F	C1	Libre	26/09/2011	DA 6º	Concurso	
203085	10050	Administrativo/a	F	C1	Libre	11/09/2014	DA 6º	Concurso	
203101	30157	Administrativo/a	F	C1	Libre	10/12/2015	DA 6º	Concurso	
203102	10145	Administrativo/a	F	C1	Libre	05/02/2008	DA 6º	Concurso	
203103	60109	Administrativo/a	F	C1	Libre	05/04/2010	DA 6º	Concurso	
203104	10146	Administrativo/a	F	C1	Libre	15/01/2016	DA 6º	Concurso	
203112	50618	Administrativo/a	F	C1	Libre	28/06/2017	DA 6º	Concurso	2
203019	30129	Administrativo/a	F	C1	Libre	09/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
203031	50049	Administrativo/a	F	C1	Libre	13/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
203036	10011	Administrativo/a	F	C1	Libre	15/11/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
203105	50617	Administrativo/a	F	C1	Libre	06/07/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
203111	30160	Administrativo/a	F	C1	Libre	19/04/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301157	50036	Animador/a Comunitario/a	F	A2	Libre	16/05/2011	DA 6º	Concurso	3
301493	50616	Animador/a Comunitario/a	F	A2	Libre	14/04/2003	DA 6º	Concurso	4
301115	50034	Animador/a Comunitario/a	F	A2	Libre	07/08/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
204001	10075	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	10/09/2010	DA 6º	Concurso	5
204038	50058	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	29/04/2009	DA 6º	Concurso	
204070	30008	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	02/07/2007	DA 6º	Concurso	
204071	50599	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	01/04/2008	DA 6º	Concurso	
204077	30124	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	28/02/2012	DA 6º	Concurso	
204089	50054	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6º	Concurso	
204090	50055	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6º	Concurso	
204091	50056	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6º	Concurso	
204092	50057	Auxiliar Administrativo/a	F	C2	Libre	16/05/2011	DA 6º	Concurso	6
302061	50270	Celador/a	F	E	Libre	30/09/2012	DA 6º	Concurso	
302062	50269	Celador/a	F	E	Libre	07/12/2007	DA 6º	Concurso	
302064	50271	Celador/a	F	E	Libre	01/09/2007	DA 6º	Concurso	
302066	50614	Celador/a	F	E	Libre	01/12/2005	DA 6º	Concurso	
302067	50277	Celador/a	F	E	Libre	01/07/2015	DA 6º	Concurso	
302068	50272	Celador/a	F	E	Libre	01/09/2007	DA 6º	Concurso	
302069	50279	Celador/a	F	E	Libre	01/03/2007	DA 6º	Concurso	



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

302071	50289	Celador/a	F	E	Libre	10/02/2010	DA 6*	Concurso	
302128	50520	Celador/a	F	E	Libre	19/03/2008	DA 6*	Concurso	
302141	50275	Celador/a	F	E	Libre	20/06/2015	DA 6*	Concurso	
302136	60094	Conductor/a de Bibliobus	F	C2	Libre	25/09/2017	Art. 2.1	C-Oposición	7
302130	50553	Educador/a	F	A2	Libre	05/04/2010	DA 6*	Concurso	8
402002	50411	Educador/a	L	II	Libre	01/07/2006	DA 6*	Concurso	9
302045	50141	Empleado/a de Servicio	F	E	Libre	16/12/2014	DA 6*	Concurso	10
302142	50621	Empleado/a de Servicio	F	E	Libre	27/09/2017	Art. 2.1	C-Oposición	11
405022	50389	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	01/07/2015	DA 6*	Concurso	
405125	50301	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	05/10/2015	DA 6*	Concurso	
405147	50392	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	02/08/2009	DA 6*	Concurso	12
405176	50293	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	14/01/2008	DA 6*	Concurso	
405124	50300	Empleado/a de Servicio	L	V	Libre	17/03/2017	Art. 2.1	C-Oposición	13
301077	50515	Enfermero/a	F	A2	Libre	15/02/2008	DA 6*	Concurso	
301096	50516	Enfermero/a	F	A2	Libre	06/07/2015	DA 6*	Concurso	
301099	50308	Enfermero/a	F	A2	Libre	12/12/2011	DA 6*	Concurso	
301106	50322	Enfermero/a	F	A2	Libre	30/10/2008	DA 6*	Concurso	
301107	50133	Enfermero/a	F	A2	Libre	25/06/2010	DA 6*	Concurso	
301108	50309	Enfermero/a	F	A2	Libre	25/06/2010	DA 6*	Concurso	
301389	50320	Enfermero/a	F	A2	Libre	25/06/2010	DA 6*	Concurso	
301477	50607	Enfermero/a	F	A2	Libre	01/02/2010	DA 6*	Concurso	
301459	50321	Enfermero/a	F	A2	Libre	10/06/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301485	50622	Enfermero/a	F	A2	Libre	18/08/2017	Art. 2.1	C-Oposición	15
402009	50183	Enfermero/a	L	II	Libre	16/07/2008	DA 6*	Concurso	
402010	50172	Enfermero/a	L	II	Libre	20/06/2004	DA 6*	Concurso	16
301043	60086	Etnógrafo/a	F	A1	Libre	06/06/2005	DA 6*	Concurso	17
301016	50598	Farmacéutico/a	F	A1	Libre	05/07/2013	DA 6*	Concurso	18
301143	50324	Fisioterapeuta	F	A2	Libre	07/03/2012	DA 6*	Concurso	19
301005	40199	Ingeniero/a Caminos, P. y C.	F	A1	Libre	06/04/2016	Art. 2.1	C-Oposición	20
301052	40241	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	14/10/2013	DA 6*	Concurso	
301055	40240	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	06/05/2013	DA 6*	Concurso	21
301053	40198	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	09/06/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301056	40207	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	08/07/2016	Art. 2.1	C-Oposición	22
301435	40206	Ingeniero/a Técnico/a de O.P.	F	A2	Libre	08/07/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
404012	60037	Maestro/a Taller de Alfabetización	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6*	Concurso	23
404013	60038	Maestro/a Taller de Canto y Percusión	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6*	Concurso	24
404003	60036	Maestro/a Taller de Gaita y Tamboril	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6*	Concurso	25
404007	60039	Maestro/a Taller de Gastronomía	L	IV	Libre	01/10/2012	DA 6*	Concurso	26
302095	40166	Maquinista	F	C2	Libre	21/02/2008	DA 6*	Concurso	27
302094	40270	Maquinista	F	C2	Libre	25/10/2017	Art. 2.1	C-Oposición	28
404046	40173	Maquinista	L	IV	Libre	13/06/2017	Art. 2.1	C-Oposición	29
404065	50383	Oficial/a de Cocina	L	III	Libre	18/11/2009	DA 6*	Concurso	30



CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las Entidades Locales

404066	50130	Oficial/a de Cocina	L	III	Libre	18/09/2007	DA 6ª	Concurso	
205008	20018	Ordenanza/Conserje	F	E	Libre	10/12/2007	DA 6ª	Concurso	31
405001	20025	Ordenanza	L	V	Libre	11/08/2009	DA 6ª	Concurso	32
405029	20032	Pedón/a Agrícola	L	V	Libre	05/09/2008	DA 6ª	Concurso	
405030	20071	Pedón/a Agrícola	L	V	Libre	21/02/2008	DA 6ª	Concurso	
405031	20030	Pedón/a Agrícola	L	V	Libre	09/06/2009	DA 6ª	Concurso	33
405032	20034	Pedón/a Agrícola	L	V	Libre	09/06/2009	DA 6ª	Concurso	
405179	20020	Pedón/a Agrícola	L	V	Libre	19/08/2005	DA 6ª	Concurso	
405027	20024	Pedón/a Agrícola	L	V	Libre	03/01/2018	Art. 2.1	C-Oposición	34
405060	40066	Pedón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	07/08/2006	DA 6ª	Concurso	
405068	40131	Pedón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	07/08/2006	DA 6ª	Concurso	35
405077	40142	Pedón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	07/08/2006	DA 6ª	Concurso	
405092	40191	Pedón/a de Vías y Obras	L	V	Libre	10/07/2009	DA 6ª	Concurso	
301067	50415	Profesor/a Educador/a	F	A2	Libre	02/10/2006	DA 6ª	Concurso	36
301068	50417	Profesor/a Educador/a	F	A2	Libre	10/03/2009	DA 6ª	Concurso	
403012	60098	Profesor/a Escuela Taurina	L	III	Libre	25/07/2008	DA 6ª	Concurso	37
301489	50628	Psicólogo/a	F	A1	Libre	16/03/2004	DA 6ª	Concurso	38
301490	50629	Psicólogo/a	F	A1	Libre	04/11/2004	DA 6ª	Concurso	
401012	50592	Sociólogo/a	L	I	Libre	11/12/2006	DA 6ª	Concurso	39
301019	30022	Técnico Superior Prevención Riesgos	F	A1	Libre	03/01/2018	Art. 2.1	C-Oposición	40
403001	60065	Técnico/a Coordinador/a Comarcal de Deportes	L	III	Libre	04/11/2008	DA 6ª	Concurso	41
403009	60066	Técnico/a Coordinador/a Comarcal de Deportes	L	III	Libre	17/10/2007	DA 6ª	Concurso	
301176	50066	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	21/03/2016	DA 6ª	Concurso	
301182	50189	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301207	50380	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	23/02/2006	DA 6ª	Concurso	
301213	50123	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301237	50517	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301243	50101	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/09/2011	DA 6ª	Concurso	
301257	50212	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	10/03/2008	DA 6ª	Concurso	
301259	50240	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301280	50210	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	16/12/2009	DA 6ª	Concurso	
301295	50196	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	09/02/2010	DA 6ª	Concurso	42
301307	50110	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301313	50224	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301317	50096	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	16/11/2015	DA 6ª	Concurso	
301318	50623	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	20/04/2011	DA 6ª	Concurso	
301321	50218	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	12/05/2011	DA 6ª	Concurso	
301342	50113	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301357	50356	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301358	50373	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/06/2009	DA 6ª	Concurso	
301363	50502	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	18/02/2011	DA 6ª	Concurso	
301365	50337	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	08/12/2008	DA 6ª	Concurso	



301366	50365	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	03/06/2011	DA 6ª	Concurso	
301369	50304	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	14/07/2008	DA 6ª	Concurso	
301377	50376	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/01/2008	DA 6ª	Concurso	
301378	50378	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	11/03/2004	DA 6ª	Concurso	
301380	50358	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	25/06/2010	DA 6ª	Concurso	
301382	50519	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	11/02/2011	DA 6ª	Concurso	
301387	50510	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	23/02/2006	DA 6ª	Concurso	
301478	50008	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	15/12/2014	DA 6ª	Concurso	
301479	50009	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	20/04/2011	DA 6ª	Concurso	
301494	50361	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/05/2004	DA 6ª	Concurso	
302116	50257	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	05/11/2015	DA 6ª	Concurso	
301175	50209	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301270	50375	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	23/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301308	50327	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	10/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301315	50342	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	04/11/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301330	50518	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301348	50369	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	15/05/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301480	50351	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	17/04/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301481	50610	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	22/11/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301482	50611	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	17/12/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301483	50612	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301486	50625	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	01/03/2017	Art. 2.1	C-Oposición	
301488	50627	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	27/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
301491	50624	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	F	C2	Libre	28/10/2016	Art. 2.1	C-Oposición	
404070	50339	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	L	IV	Libre	15/08/2011	DA 6ª	Concurso	44
404078	50615	Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	L	IV	Libre	20/07/2007	DA 6ª	Concurso	
401013	10137	Técnico/a de Gestión Patrimonial	L	I	Libre	13/06/2005	DA 6ª	Concurso	45
402022	50593	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	19/12/2008	DA 6ª	Concurso	
402023	50594	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	19/12/2008	DA 6ª	Concurso	
402024	50595	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	19/12/2008	DA 6ª	Concurso	46
402025	50596	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	13/11/2006	DA 6ª	Concurso	
402026	50597	Técnico/a Medio/a de Gestión	L	II	Libre	13/11/2006	DA 6ª	Concurso	
301414	50559	Técnico/a Superior en Educación Infantil	F	C1	Libre	01/09/2011	DA 6ª	Concurso	47
301127	50630	Trabajador/a Social	F	A2	Libre	01/08/2011	DA 6ª	Concurso	48
301484	50613	Trabajador/a Social	F	A2	Libre	06/07/2016	Art. 2.1	C-Oposición	49
402027	50605	Trabajador/a Social	L	II	Libre	01/08/2006	DA 6ª	Concurso	50

Aclaración: La plaza 203112 de Administrativo cambió posteriormente a concurso-oposición, tras la estimación de un recurso administrativo.

Contestación a la alegación

Es ratificable lo señalado en el informe provisional en cuanto a que, en la relación de plazas convocadas, publicada en el BOP de 7 de octubre de 2022, hay referencia al sistema selectivo a aplicar para cada una de ellas, no así una referencia expresa al proceso de aplicación. No obstante, por medio de la alegación, se acredita que en el Decreto de aprobación de la convocatoria sí figura esta referencia al relacionar las plazas.



Con ello, se acepta parcialmente la alegación para hacer constar dicha circunstancia, debiendo modificarse el informe de la siguiente forma:

Quinto párrafo de la página 48:

Donde dice:

“De acuerdo con lo establecido en la orientación de la RSE n.º 3.8, en las convocatorias debe hacerse referencia a si las mismas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava. Según puede verse en el Anexo XXVI, esta orientación no se cumple en el caso de las convocatorias de los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Ágreda ni en la Diputación de Salamanca, en las que se incluye cual es el procedimiento selectivo (concurso-oposición o concurso), pero no una referencia al proceso de estabilización del que se trata, de conformidad con lo previsto en el punto 3.8 de la RSE. Ello afecta a un total de 317 plazas, de las que 138 corresponden al Ayuntamiento de Aranda de Duero, 25 al Ayuntamiento de Ágreda y 154 a la Diputación de Salamanca.”

Debe decir:

“De acuerdo con lo establecido en la orientación de la RSE n.º 3.8, en las convocatorias debe hacerse referencia a si las mismas corresponden al proceso de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/2021, o bien a los de las disposiciones adicionales sexta y octava. Según puede verse en el Anexo XXVI, esta orientación no se cumple en el caso de las convocatorias de los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Ágreda ni en la Diputación de Salamanca (si bien, para esta última entidad, tal referencia sí figura en el acuerdo de aprobación de la convocatoria, al relacionar las plazas, según se ha acreditado en la fase de alegaciones), en las que se incluye cual es el procedimiento selectivo (concurso-oposición o concurso), pero no una referencia al proceso de estabilización del que se trata, de conformidad con lo previsto en el punto 3.8 de la RSE. Ello afecta a un total de 317 plazas, de las que 138 corresponden al Ayuntamiento de Aranda de Duero, 25 al Ayuntamiento de Ágreda y 154 a la Diputación de Salamanca.”

IV.5. ALEGACIÓN QUINTA

Párrafo alegado. Tercer párrafo de la página 49:

- *Tan solo las bases de convocatoria de los Ayuntamientos de Cabezón de Pisuegra, Villamuriel y de la Diputación de Soria hacen referencia expresa a la previsión del art. 2.4 de la Ley 20/2021 y de la disposición adicional sexta sobre la posibilidad de que los procesos sean objeto de negociación colectiva.*



Alegación realizada

B) ALEGACIÓN

Contrariamente a lo que indica el informe de fiscalización, el hecho de que se someta a negociación no ha de constar en la convocatoria. Es evidente que la fase de negociación con la representación sindical es previa a la aprobación de la convocatoria.

Ni el art. 2.4 de la Ley 20/2021 ni la disposición adicional sexta de la misma norma disponen que haya de constar referencia en la convocatoria sobre la negociación realizada.

Por otro lado, en el Decreto de la Presidencia de la Diputación Provincial de Salamanca de aprobación de la convocatoria y sus bases se hace mención a que ha sido objeto de negociación. Concretamente, en el antecedente de hecho tercero se puede leer:

“Tercero.- Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.1, en la disposición adicional sexta y en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se ha procedido a determinar el sistema selectivo que procede aplicar en función del momento temporal computado para el inicio de la temporalidad. En aplicación de los referidos preceptos se procedió a elaborar la relación de procesos ordenada por categorías profesionales, régimen laboral y sistema selectivo, relación que fue objeto de acuerdo favorable por unanimidad en la reunión de la Mesa General de Negociación celebrada el día 16 de junio de 2022”. Mientras que en el antecedente de hecho cuarto se dice:

“Cuarto.- Por el Área de Organización y Recursos Humanos se ha procedido a la elaboración de las Bases contando con las aportaciones de las diferentes centrales sindicales. El texto resultante fue objeto de negociación en las reuniones de la Mesa General de Negociación celebradas el día 24 de mayo de 2022, el día 16 de junio de 2022 y los días 18, 19 y 20 de julio de 2022, obteniendo el respaldo unánime de sus integrantes”.

Contestación a la alegación

El tercer párrafo de la página 49 del informe provisional evidencia un aspecto fáctico, al destacar que las bases de las convocatorias de algunas entidades reflejan y acreditan que se ha producido la negociación colectiva prevista en la Ley 20/2021. Y se destacan estas entidades en positivo, al considerar el Consejo de Cuentas que esta mención en las bases otorga publicidad y transparencia a los procesos, al tiempo que mayor garantía para los aspirantes a cubrir las plazas.

No obstante, se acepta parcialmente la alegación para hacer constar que esta mención se ha producido en el acuerdo de aprobación de la convocatoria, debiendo modificarse el informe de la siguiente forma:



Tercer párrafo de la página 49:

Donde dice:

“Tan solo las bases de convocatoria de los Ayuntamientos de Cabezón de Pisuerga, Villamuriel y de la Diputación de Soria hacen referencia expresa a la previsión del art. 2.4 de la Ley 20/2021 y de la disposición adicional sexta sobre la posibilidad de que los procesos sean objeto de negociación colectiva.”

Debe decir:

“Tan solo las bases de convocatoria de los Ayuntamientos de Cabezón de Pisuerga, Villamuriel y de la Diputación de Soria hacen referencia expresa a la previsión del art. 2.4 de la Ley 20/2021 y de la disposición adicional sexta sobre la posibilidad de que los procesos hayan sido objeto de negociación colectiva. La Diputación de Salamanca lo hace constar en el acuerdo de aprobación de la convocatoria, según se ha acreditado en la fase de alegaciones.”

IV.6. ALEGACIÓN SEXTA

Párrafo alegado. Quinto párrafo de la página 49:

- *Los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Sotillo de la Adrada y la Diputación de Salamanca, no establecen criterios de desempate en sus convocatorias, tal y como se establece en el apartado 3.12 de la RSE.*

Alegación realizada

B) ALEGACIÓN

Dicha afirmación es incorrecta. En la Base General Décima de la convocatoria se puede leer:

3. Calificación final.

3.1. En el sistema de solo concurso.

La calificación definitiva en los procesos selectivos configurados únicamente con concurso de méritos resultará de la suma de los puntos otorgados a los distintos méritos recogidos en el Baremo. Las puntuaciones finales se redondearán al segundo decimal, si bien podrá ampliarse al tercer o cuarto decimal en caso de empates.

Superarán el proceso selectivo aquellas personas candidatas que obtengan una puntuación igual o superior a 30 puntos.

Si se produce empate en la calificación de dos o más personas opositoras, el orden se establecerá atendiendo a la mayor la puntuación obtenida en cada uno de los méritos siguiendo el orden establecido en el Baremo. Si aun así se mantuviese el empate, en



atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes.

3.2. En el sistema de concurso-oposición.

La calificación definitiva del concurso-oposición vendrá dada por la suma de las calificaciones de la fase de concurso y la fase de oposición. Las puntuaciones finales se redondearán al segundo decimal, si bien podrá ampliarse al tercer o cuarto decimal en caso de empates.

Superarán el proceso selectivo aquellas personas candidatas que obtengan una puntuación igual o superior a 30 puntos en la fase de oposición.

Si se produce empate en la calificación final del proceso de dos o más personas opositoras, se dará prioridad a la puntuación obtenida en la fase de concurso y, dentro de ella, por el orden que se consigna en el baremo, es decir, dando la mayor prioridad a la experiencia profesional siguiendo el orden de criterios establecidos en dicho apartado. Si aun así se mantuviese el empate, en atención al criterio de igualdad de género, se resolverá a favor de la persona empatada cuyo sexo sea el correspondiente al género con menor número de personas aprobadas de la respectiva categoría y convocatoria. Como criterio de desempate final se atendería orden alfabético de apellidos y nombre, comenzando por la letra «V», resultante del sorteo tomado como referencia para el orden de actuación de los aspirantes.

Contestación a la alegación

La referencia a los criterios de desempate figura en las bases generales y así se pone de manifiesto en el segundo de la página 43 del informe provisional, pero no figura en las bases específicas de las convocatorias, que es a lo que hace referencia el quinto párrafo de la página 49 del mismo. No obstante, en virtud de la alegación formulada, se estima oportuno efectuar en este último párrafo una referencia a que se produciría una remisión a lo regulado sobre este aspecto en las bases generales.

Se acepta parcialmente la alegación, debiendo modificarse el informe provisional de la siguiente forma:

Quinto párrafo de la página 49:

Donde dice:

- *“Los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Sotillo de la Adrada y la Diputación de Salamanca, no establecen criterios de desempate en sus convocatorias, tal y como se establece en el apartado 3.12 de la RSE.”*



Debe decir:

- ***“Los Ayuntamientos de Aranda de Duero, Laguna de Duero, Sotillo de la Adrada y la Diputación de Salamanca, no establecen criterios de desempate en sus convocatorias, tal y como se establece en el apartado 3.12 de la RSE. No obstante, en el caso de la Diputación de Salamanca, dicho aspecto se regula en las bases generales, tal y como se ha hecho constar en el apartado VI.2.1.1 de este informe.”***

IV.7. ALEGACIÓN SÉPTIMA**Párrafo alegado. Primer párrafo de la página 69:**

Se observa la inexistencia de personal fuera de plantilla en todas las entidades que contaban con este tipo de personal antes de la estabilización, a excepción de la Diputación de Salamanca que, tras los procesos, mantiene 21 personal laboral fuera de plantilla.

Alegación realizada**B) ALEGACIÓN**

Ese dato es puntual y absolutamente coyuntural, pues se refieren a contrataciones temporales por circunstancias de la producción previstas en el artículo 15.2 de Estatuto de los Trabajadores, con duración máxima de 6 meses. Por otro lado, no supone anomalía alguna, dado que se ciñe a la previsión legal.

Contestación a la alegación

En relación con el párrafo del informe provisional alegado, se trata de una constatación fáctica sin incidencia en la legalidad, sino tan solo con una posible repercusión en el cálculo de la tasa de temporalidad, si bien tal incidencia no ha sido determinada y no ha inducido a ninguna conclusión al respecto.

No se acepta la alegación formulada, ratificándose el contenido del informe.

IV.8. ALEGACIÓN OCTAVA

Párrafos alegados: Anexo XXIV, página 128; Anexo XXV, página 131; y Anexo XXVI, página 142.



Anexo XXIV, página 128:

Entidades	Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º plazas	Porcentaje que representa en relación al total de plazas ofertadas por la entidad
Diputación de Salamanca	-	98	63,6 %
	Servicios Sociales ⁽¹⁸⁾	26	16,9 %
	Resto de Áreas / Servicios / Sección ⁽¹⁹⁾	30	19,5 %
	Total plazas ofertadas	154	100,0 %

Anexo XXV, página 131:

Área / Servicio / Sección al que corresponde	N.º de plazas	Porcentaje sobre el total de plazas ofertadas para las que se cuenta con información acerca del área o servicio al que se adscriben (497)
-	424	-
Servicios Sociales	140	28,2 %
Obras y Vías	76	15,3 %
Escuela de Música	40	8,0 %
Deportes	32	6,4 %
Cultura y Otros	31	6,2 %
Servicios Generales	27	5,4 %
Servicios Municipales	22	4,4 %
Recaudación	5	1,0 %
Aguas	4	0,8 %
Alcaldía	4	0,8 %
Informática	3	0,6 %
Intervención Municipal	3	0,6 %
Limpieza de Edificios Públicos	3	0,6 %
Asistencia Municipios	2	0,4 %
Biblioteca Municipal	2	0,4 %
Consejería	2	0,4 %
No hay departamentalización	2	0,4 %
Oficina Técnica Municipal	2	0,4 %
Parque de Bomberos de Rionegro del Puente	2	0,4 %
Administración General	1	0,2 %
Parque de Bomberos de Bermillo de Sayago	1	0,2 %
Resto de Áreas / Servicios / Sección	93	18,7 %
TOTAL	921	100,0 %



Anexo XXVI, página 142, columnas séptima, decimosegunda y decimocuarta:

Entidades	Disposición aplicable	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Diputación de Salamanca	No consta en las bases de la convocatoria	No	No

Alegación realizada**B) ALEGACIÓN**

Tal como se ha acreditado en los apartados previos, no se ciñe a la realidad, por lo que debe corregirse.

Contestación a la alegación

En relación con el contenido de los Anexos XXIV y XXV, sobre áreas o servicios a los que se adscriben las plazas estabilizadas, se remite a la contestación a la alegación primera.

Referente al contenido del Anexo XXVI, sobre negociación colectiva, criterios de desempate y referencia a las disposiciones aplicables, se remite a la contestación a las alegaciones cuarta, quinta y sexta, y, en base a ellas, se admite parcialmente la alegación, debiendo modificarse este anexo de la siguiente forma:

Anexo XXVI, página 142 (Diputación de Salamanca), columnas séptima, decimosegunda y decimocuarta:

Donde dice:

Entidades	Disposición aplicable	Mención a la negociación de las bases de las conv.	Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)
Diputación de Salamanca	No consta en las bases de la convocatoria	No	No



Debe decir:

<i>Entidades</i>	<i>Disposición aplicable</i>	<i>Mención a la negociación de las bases de las conv.</i>	<i>Se establecen criterios de desempate (3.12 RSE)</i>
<i>Diputación de Salamanca</i>	<i>No consta en las bases de la convocatoria, si bien se hace constar en el acuerdo de aprobación de la misma.</i>	<i>No, si bien se hace constar en el acuerdo de aprobación de la convocatoria.</i>	<i>No, si bien su regulación se produce en las bases generales.</i>

