

Mediante escrito de fecha 4 de diciembre de 2024, con entrada en el registro general en esta Diputación de 5 de diciembre de 2024 y número de registro 202499900022537, el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, solicita la emisión de informe en relación con la "Posibilidad legal de conceder en un proceso selectivo mayor puntuación a los servicios prestados como personal laboral temporal o funcionario interino en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX respecto a los servicios prestados en otras administraciones públicas."

Atendiendo a lo solicitado se emite el presente

**INFORME**  
**I.- ANTECEDENTES.**

**PRIMERO.-** En el escrito del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXX XXX XXX de fecha 5 de diciembre de 2024, se indica que *"El objeto de la consulta es la aplicación de las Bases es la regulación de los procedimientos que regirán la convocatoria del Concurso de méritos de personal laboral correspondiente a la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal, del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, amparada en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

*Según consta en el apartado de Méritos que se computan, lo servicios prestados como personal laboral temporal o funcionario interino hasta la fecha del último día del plazo de presentación de solicitudes son valorados con 1,00 puntos/mes en el caso de haber prestado el trabajo en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX y 0,25 puntos/mes por haber prestado el trabajo en otras administraciones públicas, desconociendo esta Alcaldía si esa sobrevaloración es conforme a derecho o está justificada en la normativa antes citada."*

SEGUNDO.-Se adjunta a la solicitud de petición de informe, copia del informe emitido por el Secretario- Interventor municipal, de fecha 29 de noviembre de 2024.

Entre otros, el citado informe señala: *"En cuanto a la base 2.A - Méritos que se computan puntuación máxima experiencia, puntuándose la experiencia de cada puesto realizada en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX 1 punto/mes frente al mismo trabajo realizado en otras administraciones 0,25puntos/mes, no consta justificación objetiva y razonable para el distinto trato dado en la citada base a los participantes en el proceso selectivos, vulnerando el artículo 14C.E. que prohíbe toda desigualdad que carezca de justificación objetiva y razonable (STC 26/2/2002, Rec cas 653/1988) y vulnerando el I principio de libre concurrencia (137CE).*

*En este sentido así se ha destacado en una reciente Sentencia 302/2024 del juzgado Contencioso administrativo Nº 2 de Toledo relativa al procedimiento abreviado 102/2023 en la que se condena al Consorcio Provincial de Extinción de incendios y salvamento de la Diputación Provincial de Toledo.*

*También, hay que tener en cuenta la STC del Tribunal Supremo de la sala de lo Contencioso-Administrativo Sección cuarta STC Nº 1519/2024 sobre el recurso de casación 6920/2023 sobre la sobrevaloración de servicios previos en los procesos de estabilización"*

Concluye el informe indicando: *"I.-En cuanto a la puntuación por méritos profesionales establecidos en las base 2.A - Méritos que se computan puntuación máxima experiencia, puntuándose la experiencia de cada puesto realizada en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX 1 punto/mes frente al mismo trabajo realizado en otras administraciones 0,25 puntos/mes, se considera sobrevalorada, al no constar justificación objetiva y razonable para el distinto trato dado en la citada base a los participantes en el proceso selectivos."*

Se adjunta, igualmente, copia de las Bases generales de la convocatoria del proceso selectivo mediante el sistema de concurso de méritos para la provisión de 7 plazas de personal laboral

del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, correspondiente a la oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal para 2022, enmarcada en la D.A.6.<sup>9</sup> de la Ley 20/2021, publicadas en el BOP de Toledo, nº XXX, de 30 de diciembre de 2022.

Las plazas cuya cobertura serán objeto de proceso selectivo serán: Auxiliar Administrativo (1), Auxiliar de biblioteca (1), Operario de Servicios Múltiples (2), Peón de limpieza (1), y Auxiliar de Ayuda a Domicilio (2).

### **I.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS.**

**PRIMERO:** En relación con el marco normativo en el que se encuadran los procesos selectivos de estabilización, hemos de comenzar indicando que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su artículo 2 regula los "*procesos de estabilización de empleo temporal*", autorizando una tasa para la estabilización de empleo temporal adicional en los siguientes términos:

*"1. Adicionalmente a lo establecido en 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, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, 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 y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.*

#### ***4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia. Igualdad, mérito, capacidad y publicidad. ....***

*Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorias los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público .....*"

Por su parte, la Disposición Adicional 6<sup>ª</sup> prevé además que las administraciones públicas convoquen, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (TRLEBEP), por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

La Resolución de 1 de abril de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, hace públicas unas orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización. Es un documento que tiene por objeto servir de "guía" a las distintas Administración Públicas en la aplicación de la Ley y para poner en marcha los procesos de estabilización regulados en la misma.

Es, se insiste en ello, una simple guía útil, pero con efectos puramente orientativos y no normativos, como expresamente hace constar.

En relación con los requisitos de los procesos selectivos, establece entre otras, las siguientes orientaciones:

- **Prohibición de convocatorias restringidas.** Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores. Por ello, en ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo público o que se convoque un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española, y las normas básicas de la Función Pública.

- Procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava. El sistema será el de concurso de valoración de méritos (de acuerdo con los artículos 61.6 y 61.7 del TREBEP). En todo caso se habrá de cumplir con lo establecido relativo a la prohibición de que los procesos sean restringidos. Ello implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengán ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza.

Por su parte, con carácter general, hemos de tener en cuenta que el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos consagrado en el art. 23.2 de la Constitución -CE- ha de ponerse en necesaria conexión con los principios de mérito y capacidad en el acceso a las funciones públicas del art. 103.3 CE, y referido a los requisitos que señalen las leyes.

El artículo 11.3 del TREBEP establece que: "*Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad*", y en su art. 55, dispone que las Administraciones Públicas han de seleccionar a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen dichos principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Tal y como establece el artículo 91.2 de la LRBRL: "*La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad*"

#### **SEGUNDO: Análisis de pronunciamientos judiciales en la materia.**

Aplicando el marco jurídico anterior a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la diferente ponderación de méritos en función de la Administración para la que se han prestado servicios ha sido analizada por diversas instancias judiciales.

- La **Sentencia del Tribunal Constitucional del 27 de septiembre de 1990, Res. 281/1993 (Rec. 2736/1990)**, determina: "Con todo, *contraría abiertamente al principio constitucional de igualdad el que en un concurso de méritos que, como el de autos, se articula alrededor de la experiencia adquirida en diversos puestos administrativos, se prime desafortadamente y de manera desproporcionada -y con la consecuencia de hacerlo determinante del resultado último del concurso- la experiencia representada por el desempeño de una determinada categoría (la de los puestos convocados) en un determinado Ayuntamiento le (convocante).*

Como ya quedó dicho en la STC 42/1981, es preciso que «la diferencia impuesta en razón de la capacitación técnica sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar» (lo que permite computar como mérito la experiencia adquirida en puestos idénticos o similares a los que son objeto de concurso) «y se establezca con carácter general, esto es, en referencia directa a la posesión de determinados conocimientos o determinada titulación acreditativa de éstos, pero no al procedimiento seguido para adquirirlos o al Centro en donde fueron adquiridos, pues cualquiera de estas fórmulas sí implica ya una diferencia no justificada y, en consecuencia, una violación del principio de igualdad» (fundamento jurídico 4).

Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que **diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aun, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso en favor de determinadas personas y en detrimento - constitucionalmente inaceptable- de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos...**

- **El Tribunal Supremo en su Sentencia de 25 de abril de 2012, (rec.nº 7091/2010)**, continúa con la línea jurisprudencial de considerar que no es jurídicamente admisible valorar solo la experiencia adquirida en determinada entidad o Administración Pública con exclusión de otras, si la función o tareas son objetivamente idénticas: «No importa "dónde" sino "qué y cómo" se presta. De ahí que la perversa praxis de incluir en la convocatoria referencias excluyentes de la experiencia acuñada en administraciones distintas de la convocante, sin fundamento objetivo, ha de desterrarse, tal y como el Supremo ha precisado siguiendo la firme estela de una temprana sentencia del Tribunal Constitucional que rechazó la exclusión de la valoración de la experiencia como auxiliar administrativo prestada en Ayuntamiento distinto del convocante...»

- **La Sentencia del Tribunal Constitucional del 18 de abril de 1989, Res. 67/1989 (Rec. 894/1988)**. La Sentencia concluye estimando la demanda de amparo, porque "esta desigualdad de trato, en cuanto al nivel de exigencia entre unos y otros opositores, por la sola razón de la existencia o no de un período previo de servicios administrativos, ha de ser estimada como arbitraria e incompatible con los principios de mérito y capacidad. Por ello ha de declararse que es contraria al art. 23.2 de la Constitución y que lesiona el derecho a la igualdad en el acceso a las funciones públicas del solicitante de amparo el párrafo ocho de la base 4.1 de la Orden de 25 de agosto de 1987".

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 1, de 16/10/2020, recurso número 444/2020:**

"En relación con la Base B, podemos señalar que el Tribunal Supremo mantiene (Sentencia de 15 de Julio de 2015, casación 1745/2014) que en situaciones de inicial apariencia de igualdad corresponde a la Administración la carga de demostrar tanto las razones que toma en consideración para disponer diferencias de trato, como que dichas razones responden a finalidades legítimas y guardan una razonable relación de proporcionalidad con las diferencias que hayan sido establecidas.

Como señala la Sentencia de 1 de abril de 2019 (rec. 822/2018) de la Sección Séptima de esta Sala, "no es irrazonable que se prime la experiencia adquirida en el desarrollo de funciones iguales o similares que las propias del puesto al que se aspira: la consideración como mérito de la experiencia administrativa previa en una función o empleo público no debe considerarse como referencia individualizada y concreta, lesiva de por sí del derecho de igualdad, en la medida en que la consideración que se dé a los servicios prestados responde justamente al concepto de mérito y capacidad, va que el tiempo efectivo de servicios y la naturaleza de estos puede reflejar la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público".

No es irrazonable que se prime la experiencia adquirida en el desarrollo de funciones iguales o similares que las propias del puesto al que se aspira, pero lo que sí resulta irrazonable es que dicho beneficio no resulte de la comparación sino de la administración en la que se han desarrollado tales funciones. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo en su Sentencia de 25 de abril de 2012 (cas. 7091/2010 ) cuando señala que "tal conclusión se ajusta a la doctrina que venimos manteniendo en precedentes recursos en los que se han suscitado cuestiones similares y en los que hemos dicho que resulta indiferente la distinta Administración a que corresponda la experiencia o servicios valorados mientras no conste que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación [por todas, sentencias de 30 de junio de 2008 (recurso de casación nº 39912004 ) y de 18 de mayo de 2011 (recurso de casación nº 3013/2008)], por lo que, en principio y salvo que se acredite la existencia de tales diferencias, no resulta aceptable ponderar de manera distinta de la experiencia profesional previa en función, exclusivamente, de la Administración donde tales servicios se prestaron".

//

- **Sentencia de la Sala tercera del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2022 R. CASACION núm.: 2145/2021** "Y, sentado este punto de partida, se trata de saber si está justificado o no, supuesto el ejercicio de las mismas funciones por todos los aspirantes (...), que el desempeño del puesto de trabajo incluido en la convocatoria deba implicar, por esa sola circunstancia, una valoración doble respecto de la que recibe el desempeño de otro con el mismo contenido funcional pero no incluido en la convocatoria".

Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados.

//

- **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 19 de julio de 2010 (Rec. 3574/2007).** "Así debe ser porque, tratándose de experiencias del mismo contenido y naturaleza, la distinta Administración en la que se hayan prestado los servicios no significa un elemento de suficiente entidad para derivar de él unas consecuencias valorativas con tan acusadas diferencias"

**TERCERO:** Una vez entrada en vigor la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se han producido diferentes pronunciamientos judiciales anulando bases y convocatorias de procesos selectivos de estabilización, por vulnerar el principio de igualdad en el acceso a la función pública.

Así, la reciente **Sentencia del Tribunal Supremo del 26 de septiembre de 2024, Res.1519/2024 (Rec. 6920/2023)**, insiste en que la falta de justificación de la puntuación más elevada de los servicios prestados en la Comunidad Autónoma convocante del proceso de estabilización, quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia

"Según se ha visto en los antecedentes, el auto de 26 de enero de 2024 que ha admitido a trámite este recurso ha apreciado interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia en establecer:

"Si se quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia cuando se establece una puntuación más elevada por los servicios prestados en la Comunidad Autónoma convocante de un proceso de estabilización derivada de la previsión del artículo 2.4 y disposición adicional sexta de la Ley

20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo".

"Efectivamente, esta Sala de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional ha mantenido en las sentencias invocadas por el escrito de oposición y por el Ministerio Fiscal que, en procesos selectivos, en la fase de concurso de méritos no es en sí mismo contrario al principio de igualdad que servicios prestados con anterioridad en la categoría convocada o en otra equivalente reciban distinta valoración según la Administración en que tuvieron lugar. No hay controversia al respecto, pues el recurrido conoce y no discute esa jurisprudencia.

Ahora bien, todas las partes saben que esa misma jurisprudencia, constitucional y de esta Sala no admite cualquier diferencia. El mayor valor que cabe atribuir a la experiencia en la Administración convocante no puede ser absoluto o, como dice, el Tribunal Constitucional, no puede superar el límite de lo tolerable. Y, además de ese límite material, ha impuesto otro formal: la diferencia ha de ser justificada. Justificación que debe consistir en la explicación de las razones por las cuales el ejercicio de la misma actividad debe suponer una superior valoración y en qué medida según haya tenido lugar en la Administración que convoca o en otra distinta, aquí en el Servicio Gallego de Salud o en cualquier otro de los servicios que forman parte del Sistema Nacional de Salud.

La excepcionalidad del proceso selectivo, su finalidad y el que sea por una sola vez no aportan la justificación necesaria. No porque este no sea el primero de los procesos de estabilización del empleo temporal, tal como insiste el escrito de oposición. Ni porque sea cuestionable, que no lo es, sino todo lo contrario, el objetivo de reducir esa temporalidad. Estas circunstancias pueden servir para fundamentar una mayor valoración de la experiencia previa en la Administración convocante, pero no la concretamente establecida. En efecto, en la medida en que la puntuación por experiencia previa suponía el 70% de la total que se podía alcanzar, tiene razón el escrito de oposición al decir que el distrito trato controvertido puede hacer que el proceso selectivo, de fado se convierta en restringido, en contra, por tanto, de lo prescrito por la Ley 20/2021. De ahí la importancia determinante de la falta de explicación "

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana del 11 de diciembre de 2023, Res. 1033/2023 (Rec. 408/2023):** "Parece deducirse de los alegatos de la Administración demandada y de los codemandados y de la propia sentencia apelada que la excepcionalidad del proceso justifica esencialmente la valoración cuestionada, y que ésta también se ampara en la mayor idoneidad que habría proporcionado la experiencia profesional en el puesto desempeñado precisamente en la Corporación.

Sin embargo, la excepcionalidad se concreta en que esta modalidad de acceso establece la vía del concurso frente a la regla general que expresa el art. 61.6 TREBEP (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), y ello frente al "otro procedimiento" de estabilización que prevé la misma norma legal.

Pues bien, cabe adelantar que son precisamente las exigencias de la Ley de referencia, la Ley 20/21, y del marco constitucional y legal en que se inscribe, las que impiden considerar conforme con el derecho a la igualdad y con los principios de mérito y capacidad (rts. 23.2 y 14 en relación con el 103.3 CE) una desproporción en la valoración de la experiencia previa en la "propia Administración" tan notoria e injustificada, en primer término; y en segundo término, porque no se trata de acceder al procedimiento selectivo (a lo que parece referirse la sentencia apelada), sino de que las condiciones de acceso concretadas en la valoración de un determinado mérito, la experiencia, para el acceso a las plazas convocadas se formulan en tales

términos que se hace virtualmente imposible el acceso para personas que reúnan los requisitos generales, pero que provengan de otras Administraciones públicas.

El preámbulo de la Ley de continua referencia es muy explícito al referirse a los principios señalados ya la doctrina constitucional; y a que no se consolidan "personas" sino plazas (que se consideran estructurales).

No obstante, debe realizarse un último apunte fundamental en relación con el principio de igualdad que garantiza el 23.2 CE. En determinados supuestos extraordinarios se ha considerado acorde con la Constitución, que en procesos selectivos de acceso a funciones públicas se establezca un trato de favor en relación a unos participantes respecto de otros. Esta excepción a la regla general se ha considerado legítima en supuestos verdaderamente singulares, en los que las especiales circunstancias de una Administración y el momento concreto en el que se celebraban estas pruebas justificaban la desigualdad de trato entre los participantes, beneficiando a aquéllos que ya habían prestado en el pasado servicios profesionales en situación de interinidad en la Administración convocante. Estos supuestos varían desde la celebración de pruebas restringidas (STC 27/1991, de 14 de febrero) a pruebas en las que se primaba de manera muy notable los servicios prestados en la Administración, pero en uno y otro caso, ha existido siempre justificación de las singulares y excepcionales circunstancias que de manera expresa se explicaban en cada una de las convocatorias (SSTC 67/1989, de 18 de abril; 185/1994, de 20 de junio; 12/1999, de 11 de febrero; 83/2000, de 27 de marzo, O107/2003, de 2 de junio). **En definitiva, para que sea constitucionalmente legítimo establecer un proceso selectivo restringido o uno en el que se prime notablemente un determinado mérito en relación a otros, debe existir una justificación amparada en una situación excepcional, ya que, en otro caso, la desigualdad de trato lesionaría el art. 23.2 CE.** "

La STS citada por todas las partes, 878/2019/ de 24/junio (recurso casación 1776/2016 (Roj: STS2186/2019) analiza un caso muy singular. Del "juicio de la Sala" extraemos lo siguiente:

"... (2.9) No apreciamos, por otra parte, la infracción del artículo 23 de la Constitución que afirma el segundo de los motivos de casación ni tampoco que la sentencia de esta Sala de 25 de abril de 2012 (casación 7091/2010) se siga que haya de apreciarse en las bases de la convocatoria una diferencia de tratamiento injustificada. En efecto, no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación.

Se trata, por tanto, de ver cuál es la justificación dada, en general y descendiendo al caso concreto respecto de las plazas concernidas en este proceso, dos plazas de Técnico/a de la Administración general. Así:

1º No se justifica por qué la experiencia previa ocupando esas concretas plazas en el Ayuntamiento deba (y pueda) sea valorada en términos tales: la valoración que ha de realizarse de la experiencia previa conforme a la JP y a la doctrina del TC en relación con procedimientos "excepcionales", como el presente, es ad hoc. Acudir al expediente de que se trata de un procedimiento excepcional (en el sentido de que es "por una vez") no es suficiente pues la propia Lev que da cobertura al procedimiento no lo configura como restringido y expresa materialmente esa excepcionalidad al establecer como procedimiento de acceso el concurso y no el concurso-oposición -se repite una vez más-, como es la reala general y la propia del otro procedimiento de estabilización; en nada se excluye el necesario respeto de los principios generales de acceso a la función pública, con las matizaciones expresadas

*2º El tribunal no cuestiona que se pueda dar una mayor valoración a la experiencia en el propio Ayuntamiento; lo que no es compatible con la letra y el espíritu de la norma que da cobertura a las bases es la desproporción en la valoración sin motivación.*

*Una interpretación distinta iría en contra de lo que ha venido diciendo la JP comunitaria y española que se refleja en el preámbulo de la Ley 20/21 cuando dice que "En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio, temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de Igualdad, mérito y capacidad."*

**- Sentencia del Tribunal Constitucional 38/2021, de 18 de febrero:** *"A la anterior conclusión no se le puede oponer que la finalidad de la norma sea solucionar, a la luz de las exigencias normativas y jurisprudenciales de la Unión Europea, el abuso en la contratación temporal sucesiva del personal público [...] pues dicho propósito se debe lograr sin vulnerar la norma básica estatal que proscribire, salvo excepciones tasadas, las pruebas de acceso restringido o específicas."*

Como indicábamos al principio del presente fundamento jurídico, múltiples son las sentencias que han procedido a anular bases y convocatorias de procesos selectivos de estabilización celebrados al amparo de la Ley 20/2021, por vulnerar los criterios legales y jurisprudenciales anteriormente mencionados a la hora de valorar con mayor puntuación la experiencia adquirida en la Administración de origen respecto a otras administraciones, cuando no existe una diferencia razonable, ya que, no se acreditan "particularidades" que lo justifiquen. Asimismo, rechazan establecer discriminación por haber prestados servicios iguales o similares en entidades privadas o públicas. Igualmente se considera que no es posible establecer diferente valoración por las mismas funciones en función del tipo de relación jurídica mantenida con la administración (laboral temporal, fijo, funcionario de carrera o interino, estatutario).

**CUARTO:** En relación con el análisis jurídico del acomodo a derecho de valorar en mayor medida la experiencia profesional en la propia Administración convocante que en la misma escala o grupo en otra Administración, y proporcionalidad de la puntuación en la baremación, ya en el inicio de las convocatorias de los procesos selectivos de estabilización, se produjeron requerimientos por parte de las Delegaciones de Gobierno, advirtiendo de las irregularidades observadas.

• Por la Subdelegación de Gobierno se requirió a la Diputación de Granada, en los siguientes fundamentos jurídicos:

*"SEGUNDO.- El contenido de las bases que regulan las pruebas selectivas afectan al principio de igualdad y al de libre concurrencia en el acceso al empleo público, respecto del siguiente apartado de las bases, que afectan a las plazas convocadas:*

*A este respecto, en cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el citado art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que "se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia*

en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate", **es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en un puesto concreto y tampoco en una corporación local concreta**; sin embargo, las bases, en el apartado de méritos profesionales citado, adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial sustantivamente mayor que al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras Administraciones locales, al personal que ha prestado servicios específicamente en puestos de la propia Diputación (90 puntos máximo, frente a 18 puntos máximo), revelándose como decisiva para la resolución del proceso selectivo. En la práctica, nos encontramos ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros candidatos con análoga experiencia adquirida en otras Corporaciones Locales.

Ello contraviene la doctrina constitucional en esta materia (STC 281/1993, de 27 de septiembre) y la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencias de 23 de febrero de 1994, de 12 de mayo de 2005 y de 26 de octubre de 2006) por afectar a la libertad de circulación de trabajadores, proscribiendo ambas la valoración diferente de puestos similares ....."

**QUINTO:** El apartado 3.2 de 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, emitida el 1 de abril de 2022, bajo el título de "prohibición de convocatorias restringidas" establece que deberá darse cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará igualmente el cumplimiento de los principios de libre concurrencia y publicidad.

En definitiva, este precepto recapitula que no podrá establecerse cualquier otro "requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen, pues así lo previene el artículo 23 de la Constitución Española, y las normas básicas de la Función Pública."

El principio señalado en el apartado 3.4.2 ("ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengán ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza") es el mismo que el del art. 61.3 del TREBEP, de manera que los apartados del concurso deben otorgar una "puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo".

Además, la norma prevé la prohibición de que dichos procesos sean restringidos, por lo que la valoración de méritos no puede restringir la participación, debiendo permitir la posibilidad de que otras personas, no solo las que hayan ocupado los puestos de trabajo, puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen.

La norma predecesora en la materia sí que analizaba este particular, si bien referida a un marco jurídico anterior a la Ley 20/2021. Así, la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública relativa a los *Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la ley de presupuestos generales del estado para 2017* señala : "Dadas las características del proceso de estabilización, puede resultar conveniente que los servicios prestados a valorar sean únicamente los correspondientes a la misma categoría profesional o cuerpo de funcionarios, o al menos que exista una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo. En cambio, y para un mismo tipo de trabajo o funciones concretas, no procede diferenciar la puntuación dependiendo de la administración para la que se prestaron los servicios, salvo que existan circunstancias objetivas que justifiquen lo contrario y así se hubiera acordado en negociación colectiva."

**SEXTO:** Desde un punto de vista doctrinal, en relación con esta materia, podemos mencionar a Jorge FONDEVILA ANTOLÍN en el artículo "El Tribunal Supremo ilumina el rumbo a los navegantes en el proceloso mar de la estabilización: en la valoración de la experiencia no vale todo" (El Consultor de los Ayuntamientos, 2, Sección Empleo público local, Febrero 2023), el citado autor, vista la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2022, con relación a la valoración de la experiencia en un proceso selectivo de consolidación, señala:

*"Conforme el detalle expuesto en el apartado anterior podemos formular algunas conclusiones de gran transcendencia para los procesos «excepcionales» de estabilización y consolidación que en estos momentos se están implementando por nuestras administraciones, en evitación, de que los mismos, incurran en una situación de nulidad de pleno derecho, como es el caso de la sentencia objeto de este comentario, así:*

*a) El principio general es que la «experiencia», bien en puestos de trabajo (personal laboral) o en Cuerpos y escalas (funcionarios), no puede ser objeto de diferente valoración en función de la administración o unidades administrativas donde se hayan prestado los servicios, la experiencia se valora solo en base a la identificación de si las funciones desempeñadas son iguales o similares.*

*b) Solo puede establecerse una diferencia de valoración de la experiencia, si se motiva técnicamente, la existencia de diferencias objetivas en el desempeño de las funciones, y las características especiales de las mismas..."*

**SÉPTIMO:** En las Bases generales de la convocatoria del proceso selectivo mediante el sistema de concurso de méritos para la provisión de 7 plazas de personal laboral del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, correspondiente a la oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal para 2022, enmarcada en la D.A.6.3 de la Ley 20/2021, se puntúan los servicios prestados como personal laboral temporal o funcionario interino con 1,00 puntos/mes en el caso de haber prestado el trabajo en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX y 0,25 puntos/mes por haber prestado el trabajo en otras administraciones públicas.

**Ello supone valorar 4 veces más la experiencia profesional obtenida en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, que la obtenida en otras Administraciones Públicas.**

De manera que para obtener la puntuación máxima en el mérito referido a experiencia (90 puntos) se necesitan 7 años y 6 meses de servicios prestados como personal laboral temporal o funcionario interino hasta la fecha del último día del plazo de presentación de solicitudes **en el caso de haber prestado el trabajo en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX (1x 12 = 12 (un año); 90/12 = 7 años y 6 meses); mientras que si se trata de "Servicios prestados en otras Administraciones Públicas",** siendo la valoración a razón de "0,25 puntos por cada mes trabajado" se necesitarían 30 años (0,25 x 12 =3; 90/3).

Considerando que, según lo dispuesto en las citadas Bases, donde el concurso es la forma de selección, la puntuación máxima asciende a 100 puntos, donde 90 es la puntuación máxima en experiencia y 10 puntos la puntuación máxima en formación, **se advierte que dicha diferencia de valoración según se haya adquirido la experiencia en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX o en otras Administraciones se convierte en desproporcionada, y en consecuencia decisiva, pudiendo convertir el citado proceso selectivo en restringido.**

Como se indica en la Sentencia del Tribunal Supremo del 26 de septiembre de 2024, Res.1519/2024 (Rec. 6920/2023), anteriormente citada, "Ahora bien, todas las partes saben

que esa misma jurisprudencia, constitucional y de esta Sala no admite cualquier diferencia. El mayor valor que cabe atribuir a la experiencia en la Administración convocante no puede ser absoluto o, como dice, el Tribunal Constitucional, no puede superar el límite de lo tolerable. Y, además de ese límite material, ha impuesto otro formal: la diferencia ha de ser justificada. Justificación que debe consistir en la explicación de las razones por las cuales el ejercicio de la misma actividad debe suponer una superior valoración y en qué medida según haya tenido lugar en la Administración que convoca o en otra distinta, aquí en el Servicio Gallego de Salud o en cualquier otro de los servicios que forman parte del Sistema Nacional de Salud."

Se motiva en las Bases dicho criterio de la siguiente forma: "... se establecen los méritos que van a ser objeto de baremación, todos ellos relacionados con la experiencia profesional, teniendo en cuenta que el objetivo de los procesos selectivos de carácter excepcional de Estabilización de Empleo Temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de conformidad con las Disposiciones Adicionales 6<sup>ª</sup> y 8<sup>ª</sup>, es reducir la temporalidad de los empleados públicos con una alta antigüedad, a fin de posibilitar su estabilización, de ahí que se considere crucial la experiencia acumulada a lo largo de toda la trayectoria profesional en las Administraciones Públicas y más en concreto en este Ayuntamiento, siendo así que los méritos a valorar se centren en la citada experiencia al haber sido ésta, la que al haberse prolongado en el tiempo, ha dado lugar a este proceso excepcional, y todo ello en cumplimiento de la doctrina del TJUE."

En el presente caso, dicha justificación no se considera por quien suscribe el presente informe suficiente. Solamente apunta al marco normativo en el que se encuadra la aprobación de las bases generales y a la finalidad pretendida de la Ley 20/2021. **Ahora bien, de ese marco no se desprende, ninguna razón de por qué debe valer la experiencia adquirida en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX el cuádruple a la habida en otras Administraciones.**

Como indica la mencionada Sentencia del TS, "La excepcionalidad del proceso selectivo, su finalidad y el que sea por una sola vez no aportan la justificación necesaria. No porque este no sea el primero de los procesos de estabilización del empleo temporal, tal como insiste el escrito de oposición. Ni porque sea cuestionable, que no lo es, sino todo lo contrario, el objetivo de reducir esa temporalidad"

El distinto trato controvertido puede hacer que el proceso selectivo, de facto se convierta en restringido, en contra, por tanto, de lo prescrito por la Ley 20/2021.

Como indica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana del 20 de junio de 2024, Res. 601/2024 (Rec.146/2024), son precisamente las exigencias de la Ley de referencia, la Ley 20/21, y del marco constitucional y legal en que se inscribe, las que impiden considerar conforme con el derecho a la igualdad y con los principios de mérito y capacidad (arts. 23.2 y 14 en relación con el 103.3 CE), una desproporción en la valoración de la experiencia previa en la Administración convocante tan notoria e injustificada, concretadas en la valoración de un determinado mérito, la experiencia, que se formulan en tales términos que se hace virtualmente imposible el acceso para personas que reúnan los requisitos generales, pero que provengan de otras Administraciones públicas.

El preámbulo de la Ley de continua referencia es muy explícito al referirse a los principios señalados ya la doctrina constitucional; y a que no se consolidan "personas" sino plazas, (que se consideran estructurales).

La propia Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, en la que quedaron fijadas las "orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021", incide en "...la **prohibición de que**

**los procesos sean restringidos.** Ello implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengan ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza ... "3.6 (...) En cualquier caso la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. **Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas**."

La Jurisprudencia no cuestiona que se pueda dar una mayor valoración a la experiencia en el propio Ayuntamiento; lo que no es compatible con la letra y el espíritu de la norma que da cobertura a las bases es la desproporción en la valoración sin motivación.

Una interpretación distinta iría en contra de lo que ha venido diciendo la Jurisprudencia comunitaria y española que se refleja en el preámbulo de la Ley 20/21 cuando dice que *"En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio, temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad."*

El proceso de estabilización no se plantea ni podría plantearse como un proceso para consolidar personas, dado que esto supondría en la práctica poner en marcha un proceso restringido vetado por la jurisprudencia constitucional. De hecho, la Ley 20/2021 habla en todo momento de plazas y gestiona las mismas mediante su inclusión en una tasa de reposición adicional, tasa de reposición que se refiere a plazas, que es lo que es objeto de oferta de empleo público.

**La posibilidad de dar mejor o mayor valoración a los servicios en el concreto puesto que se convoca está descartada por la propia norma, ya que se refiere a la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, por lo que debe darse la misma puntuación a la experiencia en todas las plazas que cumplan tal requisito, como señala la **Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de mayo de 2020** (n- recurso 6004/2017).**

A la vista de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de Estabilización del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, (Auxiliar Administrativo, Auxiliar de biblioteca, Operario de Servicios Múltiples, Peón de limpieza, y Auxiliar de Ayuda a Domicilio), y considerando que se ha de atender la experiencia adquirida en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, **resulta complicado justificar la valoración superior de la experiencia en la concreta entidad local donde se han prestado los servicios**, en relación con la experiencia en plazas homogéneas en otras Administraciones que desempeñen básicamente las mismas funciones, y donde la ubicación del puesto en un municipio u otro no determina una diferente experiencia o conocimiento sustantivo con la suficiente entidad como para justificar la diferencia de valoración.

La jurisprudencia ha entendido que no caben diferencias entre cuerpos, escalas o categorías con funciones prácticamente idénticas con independencia de la entidad local en la que se hayan prestado los servicios.

**Solamente sería justificado si se acreditara de forma indiscutible y objetiva que es necesaria la experiencia específica en la propia entidad local**, siempre que la diferencia de la puntuación sea proporcionada y no predetermine el resultado en favor de los empleados que ya desempeñaban sus tareas en el Ayuntamiento, y que se acrediten expresamente las singulares y excepcionales circunstancias que justifican tal medida, constituyendo una justificación

objetiva que no evidencie una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento, constitucionalmente inaceptable, de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos u otras Administraciones, recordando que lo que se estabiliza son las plazas y no las personas.

### **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Tal como se ha reiterado en los antecedentes, la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Constitucional ha mantenido que, en procesos selectivos, en la fase de concurso de méritos no es en sí mismo contrario al principio de igualdad que servicios prestados con anterioridad en la categoría convocada o en otra equivalente, reciban distinta valoración según la Administración en que tuvieron lugar.

Ahora bien, esa misma jurisprudencia y doctrina constitucional no admite cualquier diferencia. **El mayor valor que cabe atribuir a la experiencia en la Administración convocante no puede ser absoluto** o, como dice, el Tribunal Constitucional, **no puede superar el límite de lo tolerable. Y, además** de ese límite material, ha impuesto otro formal: **la diferencia ha de ser justificada. Justificación que debe consistir en la explicación de las razones por las cuales el ejercicio de la misma actividad debe suponer una superior valoración y en qué medida según haya tenido lugar en la Administración que convoca o en otra distinta.**

Diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad.

La falta de justificación de la puntuación más elevada de los servicios prestados en la una Administración Pública convocante de un proceso de estabilización derivado de la previsión del artículo 2.4 y disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo, quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia.

**SEGUNDA:** En las Bases generales de la convocatoria del proceso selectivo mediante el sistema de concurso de méritos para la provisión de 7 plazas de personal laboral del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, se puntúan los servicios prestados como personal laboral temporal o funcionario interino con 1,00 puntos/mes en el caso de haber prestado el trabajo en el Ayuntamiento convocante y 0,25 puntos/mes por haber prestado el trabajo en otras administraciones públicas. **Ello supone valorar 4 veces más la experiencia profesional obtenida en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, que la obtenida en otras Administraciones Públicas.**

De manera que para obtener la puntuación máxima en el mérito referido a experiencia (90 puntos), se necesitan 7 años y 6 meses de servicios prestados como personal laboral temporal o funcionario interino **en el caso de haber prestado el trabajo en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX; mientras que si se trata de "Servicios prestados en otras Administraciones Públicas", se necesitarían 30 años.**

Considerando que, según lo dispuesto en las citadas Bases, donde el concurso es la forma de selección, la puntuación máxima asciende a 100 puntos, donde 90 es la puntuación máxima en experiencia y 10 puntos la puntuación máxima en formación, **se advierte que dicha diferencia de valoración según se haya adquirido la experiencia en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX o en**

**otras Administraciones se convierte en desproporcionada, y en consecuencia decisiva. pudiendo convertir el citado proceso selectivo en restringido.**

La motivación que se recogen en las bases para otorgar tal diferencia en la baremación, se fundamenta en que el objetivo de los procesos selectivos de carácter excepcional de Estabilización de Empleo Temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de conformidad con las Disposiciones Adicionales 6<sup>5</sup> y 8 2, es reducir la temporalidad de los empleados públicos con una alta antigüedad, a fin de posibilitar su estabilización.

En el presente caso, dicha justificación no se considera por quien suscribe el presente informe suficiente. Solamente apunta al marco normativo en el que se encuadra la aprobación de las bases generales y a la finalidad pretendida de la Ley 20/2021. **Ahora bien, de ese marco no se desprende, ninguna razón de por qué debe valer la experiencia adquirida en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX el cuádruple a la habida en otras Administraciones.**

Como indica el TS, *"La excepcionalidad del proceso selectivo, su finalidad y el que sea por una sola vez no aportan la justificación necesaria. No porque este no sea el primero de los procesos de estabilización del empleo temporal, tal como insiste el escrito de oposición. Ni porque sea cuestionable, que no lo es, sino todo lo contrario, el objetivo de reducir esa temporalidad"*

Son precisamente las exigencias de la Ley de referencia, la Ley 20/21, y del marco constitucional y legal en que se inscribe, las que impiden considerar conforme con el derecho a la igualdad y con los principios de mérito y capacidad (arts. 23.2 y 14 en relación con el 103.3 CE), una desproporción en la valoración de la experiencia previa en la Administración convocante tan notoria e injustificada, concretadas en la valoración de un determinado mérito, la experiencia, que se formulan en tales términos que se hace virtualmente imposible el acceso para personas que reúnan los requisitos generales, pero que provengan de otras Administraciones públicas.

A la vista de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de Estabilización del Ayuntamiento de XXX XXX XXX. (Auxiliar Administrativo, Auxiliar de biblioteca , Operario de Servicios Múltiples, Peón de limpieza, y Auxiliar de Ayuda a Domicilio), y considerando que se ha de atender la experiencia adquirida en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, resulta complicado justificar la valoración superior de la experiencia en la concreta entidad local donde se han prestado los servicios, en relación con la experiencia en plazas homogéneas en otras Administraciones que desempeñen básicamente las mismas funciones, y donde la ubicación del puesto en un municipio u otro no determina una diferente experiencia o conocimiento sustantivo con la suficiente entidad como para justificar la diferencia de valoración.

**TERCERA:** La propia Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, en la que quedaron fijadas las *"orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021"*, incide en "...la **prohibición de que los procesos sean restringidos**. Ello implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengán ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza (...)" ... "3.6 (...) En cualquier caso la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. **Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.**"

**CUARTO:** Es la Administración convocante, en su caso, la que tiene la carga de motivar y justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer diferencias de trato, así como que dichas razones responden a finalidades legítimas y guardan una razonable relación de proporcionalidad con las diferencias que hayan sido establecidas.

En dicha justificación, se han de acreditar técnica y objetivamente, las singulares y excepcionales circunstancias que motivan la medida de valorar de forma diferente y con mayor puntuación la experiencia previa en la administración convocante del concurso respecto de la adquirida en otras administraciones, siempre que diferencia de la puntuación sea proporcionada y no predetermine el resultado en favor de los empleados que ya desempeñaban sus tareas en el Ayuntamiento, y en detrimento de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otras Administraciones según las funciones del puesto y el contexto organizativo-competencial de las Administraciones de que se trate. Si no se aprecia esa diferencia, la valoración de la experiencia profesional previa debe ser idéntica.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y que no supe en modo alguno a otros informes que se hayan podido solicitar y/o que resulten preceptivos emitir para la válida emisión de los acuerdos.