



## RESOLUCIÓN DEL SR. CONSEJERO DIRECTOR DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, DON GUILLERMO DÍAZ GUERRA

Expdte: 2022/7943

Atendiendo a la Oferta de Empleo Público de la plazas afectadas por los procesos de estabilización del empleo, afectadas por el artículo 2 del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (B.O.P. nº 154, del viernes 24 de diciembre de 2021) de este Organismo Autónomo, y de conformidad con los siguientes;

### **I.ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** – Con fecha del 7 de julio de 2021, se publica en el Boletín Oficial del Estado nº 161, el [Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), convalidado por el Congreso de los Diputados por [Acuerdo adoptado el 21 de julio de 2021](#). En la citada disposición normativa se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, estableciendo que las ofertas de empleo que articulen estos nuevos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021.

**SEGUNDO.** – El Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 17 de diciembre de 2021, adoptó Acuerdo por el que se aprobó la Oferta de Empleo Público de las plazas afectadas a procesos de estabilización del empleo, incluidas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, ordenando la publicación de la misma, la cual tuvo lugar el 24 de diciembre de 2021 (B.O.P. nº 154, del viernes 24 de diciembre de 2021). En esta Oferta de Empleo Público se incluía una plaza de la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2, Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, con el código G7338-F-15, correspondiéndose con los nuevos códigos G7338-F-21 tras modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla (B.O.P. nº 2, miércoles 5 de enero de 2022, págs.97 y 98).



**TERCERO.** – Posteriormente, y tras la tramitación del citado Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, como proyecto de Ley, se aprueba la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), la cual viene a sustituir tácitamente al citado Real Decreto Ley. Dicha Ley si bien mantiene el criterio sobre que plazas deben integrar la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, viene a diferenciar el procedimiento de estabilización del empleo en función del período de ocupación temporal de dichas plazas, fijando el procedimiento de concurso oposición para las que cumplan el criterio del artículo 2 de la norma, y el sistema de concurso para las que cumplan los criterios fijados en sus Disposiciones Adicionales Sexta y Octava.

**CUARTO.** – Con fecha del 18 de noviembre de 2022, se elabora borrador de Bases Específicas por parte del Servicio de Régimen General, llegándose a acuerdo con la representación de personal funcionario el 25 de noviembre de 2022, sobre el borrador quedando las citadas bases redactadas con el contenido en el borrador firmado digitalmente el 23 de noviembre de 2022 remitido por sede electrónica con registro de salida N° 2022-014763 remitido el 24 de noviembre de 2022, y recibidas en la misma fecha por los representantes del personal funcionario, firmándose a tal efecto el correspondiente acta del proceso negociador.

**QUINTO.** – Con fecha del 1 de diciembre de 2022, en sesión ordinaria del Consejo Rector, se adoptó Acuerdo, por el que se aprobaron las Bases Específicas para la provisión por personal laboral fijo, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla de personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, ordenando la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia.

**SEXTO.** – Con fecha del 5 de diciembre de 2022, se emite informe por el Servicio de Régimen General, en el que se formula propuesta de Resolución, con el siguiente tenor literal, en su parte dispositiva;

**Primero.** – *Aprobar la convocatoria pública del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022.*

**Segundo.** – *Ordenar la publicación de la presente convocatoria, junto con sus Bases Específicas, Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial del Estado.*

**SÉPTIMO.** – Con fecha del 5 de diciembre de 2022, se emite informe por la Sección de Gestión Económica y Presupuestaria del Servicio de Régimen General, GP20220132, por el que se informa, con el siguiente tenor literal;

*En relación a la cobertura presupuestaria para el asunto de referencia, a la vista del informe de propuesta del Servicio Gestor de fecha 5 de diciembre de 2022, se informa lo siguiente:*

- *El gasto estimado mensual correspondiente a las plazas indicadas asciende a las siguientes cuantías y conceptos salariales:*
- *Informador Gestor de la Oficina de asistencia en materia de registro (2 plazas):*

<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
Salario Base	637,39



Antigüedad (valor del trienio)	28,13
Complemento del puesto	1.227,20
Productividad variable	176,54
Bolsa de vacaciones (art. 36 CC)	255,12
Gratificación complementaria personal (art. 37 CC)	1.100,00
Coste estimado de Seguridad Social Patronal	1.050,00

- *Auxiliar administrativo (2 plazas):*

Concepto	Importe
Salario Base	637,39
Antigüedad (valor del trienio)	28,13
Complemento del puesto	1.193,31
Productividad variable	176,54
Bolsa de vacaciones (art. 36 CC)	255,12
Gratificación complementaria personal (art. 37 CC)	1.100,00
Coste estimado de Seguridad Social Patronal	1.050,00

- *Se proponen las siguientes aplicaciones del presupuesto vigente:*

- *Informador Gestor de la Oficina de asistencia en materia de registro (2 plazas):*

CONCEPTO	APLICACIÓN
Retribuciones básicas	T7335 15037 13000
Otras remuneraciones	T7335 15037 13002
Seguridad Social	T7335 15037 16000

- *Auxiliar administrativo:*

CONCEPTO	APLICACIÓN
Retribuciones básicas	T7335 15035 13000
Otras remuneraciones	T7335 15035 13002
Seguridad Social	T7335 15035 16000

- *Auxiliar administrativo:*

CONCEPTO	APLICACIÓN
Retribuciones básicas	T7335 15136 13000
Otras remuneraciones	T7335 15136 13002
Seguridad Social	T7335 15136 16000

- *A fecha actual el crédito disponible a nivel de vinculación con el que afrontar indicado asciende a la cuantía de 844.858,86 €.*
- *En la Propuesta de Presupuesto de la Gerencia Municipal de Urbanismo correspondiente al ejercicio 2023, aprobada por el Consejo Rector el pasado 4 de noviembre de 2022, actualmente remitida al Servicio de Gestión Presupuestaria del Excmo. Ayuntamiento para su integración en el Presupuesto General de Excmo. Ayuntamiento y para su sometimiento a Pleno para su aprobación, se prevé la dotación presupuestaria suficiente para afrontar el gasto correspondiente a la plaza indicada.*
- *No obstante a lo expuesto en los apartados anteriores, será la Intervención la que deberá certificar la existencia de crédito presupuestario, y que el propuesto es adecuado y suficiente para tal finalidad, previa emisión, en el momento en que corresponda, del preceptivo informe en los términos previstos en los artículos 214 y siguientes del TRLHL.*



**OCTAVO.** – Con fecha del 7 de diciembre de 2022, se emite informe por al Intervención General, FI20220355(P), por el que se informa de conformidad con la propuesta del Servicio gestor de 5 de diciembre de 2022.

## **II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

**PRIMERO.** – De conformidad con el artículo 91.2 de la [Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local](#), “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.** – El artículo 133 del [Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril](#), que dispone que “el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local se ajustará a la legislación básica del Estado sobre función pública y se establecerá teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas”.

**TERCERO.** - Establece el artículo 55 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](#);

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

**CUARTO.** – Así mismo, el artículo 61 del 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 sus apartados 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 7º y 8º;

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

(...)

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.



3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

(...)

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

(...)

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

**QUINTO.** – En la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, las plazas que serán objeto de procedimiento de estabilización, han sido incluidas en la Oferta de Empleo Público de las plazas afectadas a los procesos de estabilización del empleo público, conforme al artículo 2 del [Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público \(B.O.P. nº 154, del viernes 24 de diciembre de 2021\)](#), las cuales podrán estabilizarse por la vía fijada en el citado artículo 2 del Real Decreto Ley o, en su caso, cumpliendo los correspondientes requisitos por las vías que fija la posterior [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), en sus Disposiciones Adicionales Sexta y Octava. Analizando las plazas que fueron objeto de la referida Oferta de Empleo Público, todas las incluidas en la misma cumplen con los requisitos fijados en la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, al ser plazas estructurales con su correspondiente puesto de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo, que vienen siendo ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016 por lo que las convocatorias de las plazas pueden (deben) realizarse mediante el procedimiento excepcional de concurso de méritos, sin necesidad de incluir una fase de oposición.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que, si bien tanto en el artículo 2 del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, como en el artículo 2 de la posterior Ley 20/2021, de 28 de diciembre, (una vez tramitado como proyecto de Ley el Real Decreto Ley) se marcan las líneas generales definitorias del proceso de concurso-oposición (siendo éstas las 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 eliminatorios 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*, y en el caso



de la Administración Local además la *no aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 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 de los funcionarios de Administración Local](#)*), para los procedimientos excepcionales de concurso de las Disposiciones adicionales sexta y octava no se fija ninguna regla específica, como si hace en los anteriores, no determinando si debe primar la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate frente a otro tipo de méritos que pudieran establecerse o si, valorándose otros méritos, además de la experiencia, pueda tener mayor valoración la experiencia adquirida en el cuerpo, escala, categoría o equivalente en plaza perteneciente a la Administración convocante frente a la adquirida en otras Administraciones Públicas o si puede valorarse como único mérito la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente.

**SEXTO.** – El Tribunal Constitucional en su sentencia [núm. 96/1997 de 19 mayo](#), con referencia constante a doctrina anterior a esta sentencia señala, en cuanto a la dimensión del principio de igualdad en el acceso a la función pública, *hemos declarado que la igualdad, en su acepción primaria, proscribiera ya la determinación de requisitos que traduzcan desigualdades arbitrarias (SSTC 75/1983, 50/1986, 148/1986, 192/1987, 193/1987, 75/1988 y 67/1989), ya la fijación de reglas y condiciones rectoras del acceso de las que en modo alguno puedan predicarse las notas de **generalidad y abstracción**, por implicar, en virtud de su individualización y concreción, verdaderas acepciones o, sensu contrario, pretericiones ad personam (SSTC 42/1981, 50/1986, 148/1986, 18/1987, 67/1989, 27/1991, 93/1995 y 11/1996), ya, finalmente, la transgresión de las bases del procedimiento de selección en detrimento de algunos de los en él intervinientes (STC 115/1996). Y son estas notas de generalidad y abstracción, a la hora de redactar las correspondientes Bases de selección, las que deben tenerse siempre presentes, huyendo de toda referencia individualizadas y concretas.*

En su [sentencia núm. 67/1989 de 18 abril](#), analizando la previsión en legislación autonómica de un procedimiento de concurso oposición que tiene como finalidad la consolidación del empleo temporal, no ha considerado como desproporcionado y contrario al artículo 23.2 de la CE unas bases en las que se valora en la fase de concurso, como mérito, únicamente la experiencia en el desempeño de puestos de trabajo objeto de las bases en la Administración convocante, en cuanto que dicha convocatoria posibilitaba que las posibles capacidades y méritos personales de los aspirantes *“de fuera” se mostrasen en la fase de oposición*. Señala esta sentencia, así como las posteriores ([núm. 185/1994](#) y [núm. 73/1998](#)) que la consideración como mérito de la previa prestación de servicios a la Administración puede ser tomada en consideración para evaluar la *“aptitud o capacidad”* del aspirante, pero sin que pueda 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”*. Y esto ocurre cuando se llega a valorar la experiencia previa en la Administración convocante, con tal entidad que, en lugar de mérito, pasa a convertirse en *requisito* al excluir (materialmente, que no formalmente) en base al mismo a otros aspirantes que no tengan dicha experiencia previa, por ser palmario que no podrán alcanzar mayor puntuación que los que si cuentan con dichos servicios previos ([STC núm. 138/2000, de 29 de mayo de 2000](#)). En esta misma línea, ha señalado, entre otras, en sus sentencias [núm. 111/2014](#) y [núm. 86/2016](#), los arts. 23.2 y 103.3 de la CE se proyectan sobre *la valoración de la previa prestación de servicios a la Administración, reconociéndose la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o*



*capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados, pero no puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable.*

Especial mención en este aspecto merece la [STC núm. 107/2003, de 2 de junio](#), cuando señala que, *no plantea problema de igualdad la consideración como mérito de los servicios prestados, sino la relevancia cuantitativa que las bases de la convocatoria hayan dado a ese mérito concreto y, en particular, el que sea el único tenido en cuenta en la fase de concurso* (posibilidad que, como ya se ha señalado, reconoce el propio Tribunal Constitucional, siendo lo determinante si la ponderación de los servicios previos ha sido tan desproporcionada e irracional que ha desconocido el derecho a la igualdad) *o se hayan tenido en cuenta otros méritos en dicha fase que permitan a los otros aspirantes compensar esa falta de servicios previos.* Así mismo, establece que *desde la perspectiva de la igualdad, la valoración constitucional de esta regla ha de ponerse en relación con la finalidad que persigue la norma diferenciadora y la proporcionalidad entre esa finalidad y el medio de diferenciación utilizado* (que el presente caso serían las Disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre), señalando que *la finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse «a priori» constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública.* Así, en sus sentencias [núm. 27/1991, de 14 de febrero](#), [núm. 16/1998, de 26 de enero](#), y [núm. 27/2012, de 1 de marzo](#), con respecto a estos procesos extraordinarios, ya manifestaba que *no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración.*

**SÉPTIMO.** – En los procedimientos de concurso oposición, la posibilidad que introduce el artículo 2.4, segundo párrafo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, (posibilidad introducida ex novo, no prevista en el artículo 2.4, segundo párrafo del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) que posibilita a través de la correspondiente negociación colectiva, pueda establecerse que los ejercicios de la fase de oposición no tengan carácter eliminatorio, con ello también se estaría excepcionando lo dispuesto en 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 de los funcionarios de Administración Local](#), que establece el carácter eliminatorio de la fase de oposición. No hay pronunciamiento



sobre este aspecto en la doctrina del Tribunal Constitucional, más allá de la tacha de inconstitucionalidad contenida en su [sentencia núm. 93/1995 de 19 junio](#), en procedimiento selectivo en el que se permitía utilizar la puntuación del concurso para superar la fase de oposición a aquellos aspirantes que no hubieran superado la misma por no llegar a las notas mínimas, resultando además que la puntuación del concurso venía dada exclusivamente por los servicios prestados en la Administración convocante por lo que solo podía obtener dicha ventaja quien hubiera previamente prestado servicios en esa Administración y no el resto de aspirantes, declarando dicha medida como contraria al artículo 23.2 de la CE, declarando la nulidad de la base que contenía tal previsión, y disponiendo la conservación de aquellos actos cuyo contenido hubiera permanecido igual de no haberse cometido la infracción, reservándose así el nombramiento de quienes aprobaron los ejercicios de la fase de oposición sin necesidad de que se le aplicasen puntos obtenidos en la fase de concurso y anulando el de aquellos que ocuparon la plaza mediante este procedimiento. En esta sentencia se ha considerado por el alto Tribunal que, que entra dentro del límite de lo tolerable, en un concurso oposición, la puntuación que pueda obtenerse por valoración de los servicios prestados no podrá ser superior al 45% del máximo total de puntos que puedan alcanzarse en la fase de oposición. Tanto en el artículo 2 del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, como en el artículo 2 de la posterior Ley 20/2021, de 28 de diciembre, dicho límite se fija en el 40% de la puntuación total del procedimiento selectivo. En este sentido cabe recordar que, en el artículo 61.3 del TRLEBEP, se establece que, *en los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada **que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.***

**OCTAVO.** - Por lo que se refiere al control de legalidad que ha venido realizando el Tribunal Supremo sobre las Bases que rigen los procesos de acceso a la función pública, tenemos pronunciamientos que siguen la línea que ha venido fijando el Tribunal Constitucional al respecto. Así, conforme a las sentencias [núm. 1164/2014 de 26 de marzo](#), [núm. 1162/2014 de 19 de marzo](#), [núm. 5168/2014 de 18 de noviembre](#), [núm. 898/2015 de 23 de febrero](#), [núm. 4910/2015 de 10 noviembre](#), [núm. 1168/2016 de 24 mayo](#), [núm. 1492/2016 de 21 junio](#), [núm. 878/2019 de 24 junio](#) y [núm. 1001/2019 de 5 julio](#), es una constante en la jurisprudencia considerar justificada una mayor puntuación en los servicios o experiencia **en puestos** de la misma Administración y del mismo cuerpo en el que se aspira a ingresar que los prestados en otras Administraciones y, en particular, que los prestados fuera de las Administraciones Públicas (sector privado), señalando que no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente dado que, aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, pueden existir diferencias en el contexto organizativo y funcional correspondiente así como de las competencias y funciones y la normativa a aplicar, por lo tanto, mediando esas diferencias, las cuales deben quedar acreditadas, no es irrazonable que también difiera la puntuación. Debe tenerse presente que dicha diferenciación, si bien no ofrece dudas con respecto a la experiencia adquirida en Administraciones de ámbito superior al municipal en relación a la adquirida en este último, es más complicado de realizar dicha diferenciación en el ámbito de las propias Administraciones municipales dado que suelen tener un contenido funcional coincidente. Y esto último ha quedado de manifiesto en las sentencias [núm. 3688/2008, de 30 de junio](#), [núm. 3197/2011, de 18 de mayo](#), y [núm. 2820/2012, de 25 de abril](#), en las que ha señalado 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 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. Así mismo, en sus sentencias [núm. 2820/2012, de 25 de abril](#) y [núm. 1665/2013, de 4 de marzo](#), se sostiene que dicha diferenciación en la valoración de la experiencia en función de la Administración en la que se adquiere, no puede venir motivada únicamente por la existencia de diferentes sistemas de organización y funcionamiento entre unas y otras, sino que debe acreditarse la existencia de esas diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación, señalando que a ello no obsta lo sostenido por el Tribunal Constitucional en la [STC núm. 107/2003, de 2 de junio](#), admitiendo que dicho Tribunal viene aceptando que, *valorar la experiencia en la Administración pública como mérito no es contrario al principio de igualdad, pero se trata de una doctrina principalmente sentada para resolver el contraste entre quienes aportan esa experiencia y quienes no la aportan que, por eso, no es directamente aplicable para decidir la prioridad que debe darse a la experiencia adquirida en una administración frente a otras*, haciendo referencia en este punto a la doctrina del Tribunal Constitucional en su sentencia [núm. 281/1993 de 27 septiembre](#). En este sentido, el Tribunal Supremo en su sentencia [núm. 3688/2008, de 30 de junio](#), de la que se hace eco el Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Sala de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas en su [Sentencia núm. 113/2018 de 13 marzo](#), y Sala de Santa Cruz de Tenerife en su [Sentencia núm. 118/2013, de 28 de febrero](#), en las que señalan que, cuando no se ha acreditado la existencia de esas diferencias que justifican la diferente valoración, *es evidente que la valoración de la experiencia previa que se tiene en la Administración, en idénticas plazas, valorando más la de quienes han prestado sus servicios en la misma no tiene justificación alguna, y revela no solo una vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función Pública, sino incluso un **fumus de desviación de poder** y de intento de favorecer en el proceso selectivo a quienes ya estaban con anterioridad en la Administración, y ello con independencia de la cuantía de la discriminación, y con independencia de que el resultado del proceso selectivo haya dado lugar a que ingresen quienes se beneficiaron de aquel tratamiento discriminatorio.**

Para que se admita una valoración distinta de la experiencia dentro de categorías iguales en razón de la distinta Administración de procedencia, tal y como ha señalado el Tribunal Supremo, entre otras, en su [Sentencia núm. 525/2020 de 20 mayo](#) debe venir referenciada al contenido material y funciones de las plazas/puestos, y así afirma que; *la existencia o inexistencia de equivalencia o igualdad funcional entre las categorías viene determinada por el juicio al que se llegue sobre el contenido **material** de las que se confrontan efectivamente desempeñado por quien pretende la valoración del mérito, sin que sea obstáculo la titulación siempre que se posea la exigida por la convocatoria para desempeñar la plaza de que se trate.* Debemos tener presente que, la valoración del alcance, sentido y equivalencias de la experiencia adquirida en cada cuerpo o escala, es un acto reglado sujeto a control jurisdiccional, tal y como ha señalado el Tribunal Supremo en su [Sentencia 3331/2015, de 10 de junio de 2015](#), en su FJ4º señala; *Lo primero que debe de decirse es que la determinación del alcance que haya de darse a determinadas bases en lo que disponen sobre méritos constituidos por experiencias total o parcialmente coincidentes con el ámbito de funciones de determinados Cuerpos de la Administración equivale a la interpretación de un elemento reglado del procedimiento selectivo, siendo por ello una cuestión ajena al espacio propio de la discrecionalidad*



*técnica y directamente controlable por los órganos administrativos ordinarios y por los órganos jurisdiccionales; y esto porque ese ámbito funcional de los Cuerpos Administrativos es una materia directamente regulada por la legislación de la función pública aplicable en cada caso.* Sin perjuicio de lo anterior, en la citada sentencia del Tribunal Supremo y, en lo que al caso concreto que se resuelve se refiere, admite que hay diferencias entre la Administración General y las Administraciones o Entes especializados, pues las primeras atienden cuestiones administrativas comunes y las segundas tienen limitada su actuación a las actuaciones administrativas específicas que reclaman sectores materiales especializados, por lo que considera que la experiencia acreditada en un sector material propio o específico no puede considerarse coincidente en el desarrollado en una Administración General, no pudiendo ser consideradas como “homólogas” unas y otras, si pudiendo ser “similares o equivalentes”. A este respecto debe tenerse presente que tanto el [Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público \(B.O.E. nº 161, del miércoles 7 de julio de 2021\)](#), como la posterior [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público \(B.O.E. nº 312, del miércoles 29 de diciembre de 2021\)](#), habla en todo momento, respecto a la inclusión en las correspondientes Ofertas de Empleo y Convocatorias, de plazas estructurales, y no de puestos de trabajo, como hace la Disposición transitoria cuarta 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](#), haciendo expresa referencia esta última a que, en la fase de concurso será objeto de valoración la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, cuestión que se omite tanto en el Real Decreto Ley 14/2021 y la Ley 20/2021, cuestión a la que se añade que, en la Disposición adicional quinta del [Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019](#) señala que *se dan por finalizados los procesos de consolidación de empleo temporal regulados en la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para los puestos de trabajo ocupados ininterrumpidamente de forma temporal entre el 2 de diciembre de 1998 y el 31 diciembre de 2004.* Conforme a lo anteriormente expuesto, en principio pudiera deducirse que, en la valoración de la experiencia debiera quedar ésta limitada al desempeño de las funciones propias de la Escala, Subescala, Grupo y Subgrupo, siendo así que dichas funciones están tasadas en la legislación (artículos 169 a 175 del [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](#) y artículo 59 de la [Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias](#)), lo que condicionaría a valorar por igual la experiencia en la Escala, Subescala, Grupo y Subgrupo correspondiente por igual con independencia de la Entidad Local en la que esta se hubiera adquirido. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de quien suscribe, se estima defendible que, tratándose de plazas integradas en un Organismo Autónomo, entendido éste como entidad especializada de gestión directa de un servicio público, en el presente caso, el Urbanismo (artículo 25.2.a) de la [Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#)) parece razonable vincular la valoración de la experiencia al desarrollo de funciones propias de la Escala, Subescala, Grupo y Subgrupo en las materias propias de dicho organismo especializado, es decir, en materias pertenecientes al urbanismo.

**NOVENO.** - Por último, cabe plantear, con respecto a las convocatorias para plazas de personal funcionario, una cuestión que es un tanto controvertida, y es la relativa a si en estos procedimientos pueden concurrir funcionarios/as de carrera, al ser convocatorias de libre concurrencia. En este sentido ya se ha pronunciado el Tribunal Supremo, en su [sentencia núm. 4689/2013, de 25 de septiembre FJ5º](#), en el que afirma;



*(...) debe señalarse que una cosa es el acceso al empleo público ( artículo 55 Ley 7/2007 ) y otra la provisión de puestos de trabajo ( artículos 78 y siguientes de la Ley 7/2007 ), y debe también subrayarse que en la ley es único dicho acceso y única la condición de funcionario (artículo 62.1), y eventualmente múltiple la posibilidad, una vez accedido al empleo, de participar en la provisión de puestos distintos.*

*Y lo que deriva de lo que antecede es que el acceso al empleo público ( artículo. 55 de la Ley 7/2007 ) tiene como base implícita su referencia a quienes no tienen la condición respecto a la que se convoca para el acceso; porque, si no fuera así, la aplicación del principio constitucional de igualdad, exigido en el artículo. 55 de la Ley 7/2007, no se respetaría, pues evidentemente son distintas las posiciones de partida de quien pretende acceder a la función pública en un determinado cuerpo, categoría y especialidad y de quien ya se encuentra en el cuerpo, categoría y especialidad.*

*Al propio tiempo, si se permitiera que en los concursos de acceso a la función pública concurrieran quienes ya han accedido antes a ella en el mismo cuerpo, categoría y especialidad, el resultado hipotético sería el de la adquisición múltiple de la misma condición de funcionario de carrera; y esto no resulta acorde con la caracterización legal de la adquisición esa condición como episodio único y singular (el artículo 62 de la ley 7/2007 dice: «1. La condición de funcionario de carrera se adquiere.....» ).*

*Por ello, aunque el requisito negativo de no pertenecer ya al cuerpo, categoría y especialidad no se explicita en el art. 56 del EBEP , es obligado considerarlo implícito por exigencias de la lógica del sistema.*

Visto el planteamiento que realiza la citada sentencia y, acudiendo a lo dispuesto en los artículos 167 y siguientes del [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](#), podría llegar a plantearse que, quien ya ha adquirido la condición de funcionario de carrera de la Administración Local, en cualquiera de sus escalas y subescalas regulados en los citados artículos, no podría ser admitido a nuevo procedimiento de acceso a la escala y subescala en la cual ya ostenta tal condición de funcionario de carrera, debiendo estarse dichos funcionarios a los procedimientos de provisión que se convoquen en cada Administración Local. Sin embargo, atendiendo a las Relaciones de Puestos de Trabajo, tanto del Ayuntamiento como de la propia Gerencia Municipal de Urbanismo, se aprecia que tal movilidad queda restringida a los puestos de trabajo pertenecientes a la Escala de Administración General y Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1, con nivel de Jefatura de Servicio, cuestión que también sucede en otras Entidades Locales por lo que, en principio, pudiera ser muy forzado limitar el acceso a funcionarios de carrera de otras Entidades Locales, entendiéndose que si puede limitarse respecto de quienes ostenten dicha condición en el ámbito del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. En base a lo anterior, en la bases que se someten a aprobación se ha fijado en los requisitos para ser admitido al procedimiento selectivo de acceso a la condición de funcionario de carrera, no ostentar la condición de funcionario/a de carrera, perteneciente a la Escala, Subescala, Grupo, y Subgrupo, objeto de la convocatoria, del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife o cualquiera de sus Organismo Autónomos.

**DÉCIMO.** – El artículo 15.1 del 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, establece que la Convocatoria, juntamente con sus bases, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, cuando se trate de la Convocatoria para la provisión



con carácter interino, dicha publicación queda limitada al Boletín Oficial de la Provincia correspondiente. En este sentido el artículo 6.1 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de la administración local dispone que las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en otros diarios oficiales o en el periódico oficial de la Corporación interesada.

**UNDÉCIMO.** – De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.4 del 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, de aplicación supletoria a las Entidades Locales, en virtud del artículo 134.2 del 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, .

*“4. Las bases de las convocatorias vinculan a la Administración y a los Tribunales o Comisiones Permanentes de Selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas.”*

En idéntico sentido se ha pronunciado la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo en sus sentencias de [Sentencia nº 1647/1995, de 20 marzo 1995](#), [Sentencia nº 4698/2006, de 17 julio 2006](#), [Sentencia nº 4758/2016, de 25 de octubre](#), y [Sentencia nº 3706/2019, de 15 de noviembre de 2019](#), entre otras.

**DUODÉCIMO.** – Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2.d) del Reglamento de Régimen Interior de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, es competencia del/la Sr./Sra. Consejera/o Director/a efectuar las convocatorias de pruebas selectivas del personal propio de la Gerencia.

A la vista de los antecedentes y de los informes técnicos y jurídicos obrantes en el expediente administrativo, **RESUELVO:**

**Primero.** – Aprobar la convocatoria pública del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022.

**Segundo.** – Ordenar la publicación de la presente convocatoria, junto con sus Bases Específicas, Boletín Oficial de la Provincia y en el anuncio indicativo de la misma en el Boletín Oficial del Estado.

**El Consejero Director**  
(firmado digitalmente)



**Guillermo Díaz Guerra**