



## INFORME

SA.24.130

**ASUNTO: SOLICITUD DE INFORME JURÍDICO SOBRE RECONOCIMIENTO DE CONSOLIDACIÓN DE GRADO A FUNCIONARIO MUNICIPAL, PREVIAMENTE FUNCIONARIO INTERINO DEL AYUNTAMIENTO DE XXXX.**

### I.- ANTEDECENTE

Con fecha 8 de marzo de 2024, ha tenido entrada en el Registro Electrónico de la CARM oficio de la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de XXXX solicitando a este Centro Directivo la emisión de informe jurídico sobre el escrito presentado a esa Administración por D. YYYY, funcionario público de la misma, acerca de *“reclamación sobre reconocimiento de consolidación de grado personal; y ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 70.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprobó el Reglamento General de Ingreso del Personal de la Administración, Provisión de Puestos y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria conforme a lo establecido en la Disposición Final Cuarta del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa de aplicación”*.

Manifiesta el interesado en su escrito, que:

1º) Ostenta la condición de personal estatutario del Excmo. Ayuntamiento de XXXX, interino hasta el día 20 de marzo de 2022, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala de Gestión, Código de Puesto P006.

2º) Desempeña el puesto de la RPT con Código de Plantilla FI01, reconociéndose un nivel de complemento específico 22. Extremo que dice, choca, con que “a pesar del carácter homogéneo con el que se adjetivan los puestos, con el nivel asignado al puesto con Código de Plantilla F015, al que se asigna el nivel de complemento específico 26”.

3º) Ha venido desarrollando las funciones de Secretario General del Ayuntamiento, con carácter accidental, durante distintos períodos; constando el puesto con denominación “Secretario General”, código de puesto P001 y de plantilla F001 con nivel de complemento de destino 30.

4º) En base a lo anterior, tomando como fundamento lo dispuesto por el artículo 70.2 del RGI, artículo 156 del TRRL, la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2018, y en aplicación del Acuerdo Marco incorporado en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, sobre el trabajo de duración determinada, solicita el reconocimiento del grado personal que corresponda con motivo del desempeño del puesto con denominación “Secretario General”, durante el período de tiempo que consta en el certificado que acompaña; o de manera subsidiaria, el reconocimiento del nivel del complemento específico 26, en igualdad de condiciones al puesto con Código de Plantilla F015 que corresponde al puesto de Técnico de Gestión. Todo ello, con el derecho a percibir la retribución que de ello deriva con efectos retroactivos limitados al plazo del reconocimiento de los derechos de naturaleza económica hasta el límite de



plazo previsto para el reconocimiento de derechos de naturaleza retributiva.

Se aporta la siguiente documentación:

1º) Certificado del Secretario General del Ayuntamiento de XXXX en el que se hacen constar los períodos en que el interesado ha sido nombrado secretario accidental del Ayuntamiento de XXXX (varios períodos desde 2003, hasta 2017, total 6 años, 5 meses y 7 días; mayor tiempo continuado desde el 29/10/2004 al 24/06/2010, 5 años, 7 meses, 3 semanas y 4 días).

2º) A petición de este Centro Directivo, Informe del Departamento de RRHH del Ayuntamiento de XXXX, de fecha 13 de marzo de 2023, en el que se indica que el interesado:

- Fue nombrado y tomó posesión el 19 de junio de 2002, como funcionario interino en ese Ayuntamiento, para cubrir una plaza denominada Técnico de Gestión, perteneciente al Grupo B, Escala de Administración General, Subescala de Gestión (A2, tras la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007).
- Fue nombrado funcionario de carrera en la plaza de Técnico de Gestión, perteneciente al Grupo A, Subgrupo A2, con fecha 24 de marzo de 2022.

## II.- LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- 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 (RGI).
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Decreto 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia.
- Decreto 239/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Presidencia, Portavocía y Acción Exterior.

## III.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS GENERALES

### **PRIMERA.- Competencia para la emisión del presente informe.**

El presente informe se emite en ejercicio de las funciones que el Decreto 53/2001, de 15 de junio, atribuye al Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales (SAEL) en su artículo 42 [apartados 1.e) y 2.a) y b)]. Y ello, en el marco de las competencias encomendadas a la



Dirección General de Administración Local en el artículo 40.3.e) del citado Decreto y en el artículo 5 del Decreto 239/2023, de 22 de septiembre.

### **SEGUNDA.- El derecho a la carrera profesional de los empleados públicos.**

El artículo 14 del TREBEP reconoce a los empleados públicos una serie de derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, entre los que destacamos para el caso que nos ocupa, el derecho:

- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.*
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”.*

Asimismo, el artículo 16 del TREBEP define la carrera profesional como “*el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad*”; toda vez que la disposición adicional novena de dicha norma establece que “*la carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito*”.

Por otra parte, el artículo 70 del RGI aborda la regulación del grado, de tal forma que, tras fijar una clasificación de los puestos de trabajo en 30 niveles, prevé en su apartado segundo, que todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuera el sistema de provisión.

Añade que, no obstante, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala.

Además, determina el apartado 3 del reseñado artículo 70 que los funcionarios consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

Por otra parte este mismo precepto indica que, si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado (artículo 70.4 del RGI); y señala que, cuando un funcionario obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá



computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquél (artículo 70.5 del RGI).

Igualmente el citado artículo reconoce que el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado, siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel, y todo ello, una vez consolidado el grado inicial (artículo 70.6 del RGI); no computándose dicho período cuando el puesto fuera de inferior nivel al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

Finalmente debe destacarse, entre otras cuestiones, que, al amparo del apartado 12 del aludido precepto, el grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

### **TERCERA: Consolidación de grado en los funcionarios interinos.**

El artículo 70 del RGI, así como la disposición adicional novena del TRBEP, se refieren a los “funcionarios de carrera” al regular la adquisición del grado, por lo que la doctrina y la jurisprudencia venía siendo unánime al negar el reconocimiento de la consolidación del mismo a los funcionarios interinos, en atención a la nota de temporalidad en su relación laboral con la Administración, que derivaba en la imposibilidad del desempeño de un puesto de trabajo de forma definitiva. Ahora bien, en el año 2018 hubo un cambio radical de criterio, tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2018, que concluyó:

*“... debemos responder que lo dispuesto en el artículo 70.2 del Reglamento aprobado por el Real Decreto 364/1995, que establece el modo de adquisición del grado personal, resulta de aplicación no solo a los funcionarios de carrera, sino también a los funcionarios interinos, y ello a la luz de la jurisprudencia del TJUE sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada”.*

De forma resumida diremos que el alto tribunal fundamenta su fallo en el Acuerdo marco anexo a la citada Directiva, y la jurisprudencia de aquel, partiendo de la cláusula del “*principio de no discriminación*”, que recoge, “*por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas*”; ante lo cual, la sentencia:

1º) Añade que el grado personal y sus efectos jurídicos han de ser incluidos en el ámbito o concepto de “condiciones de trabajo”.

2º) Asimila al actor a un funcionario fijo que hubiera desempeñado el mismo trabajo que desempeñó aquél durante los años reclamados, no argumentándose nada en contra por el recurrente.

3º) Asegura que no se justifica que, en el caso enjuiciado, el trato diferente obedezca a razones objetivas; lo que le lleva a considerar que el único motivo por el que se ha



denegado la consolidación de grado personal al recurrente es la naturaleza temporal del vínculo laboral con la Administración demandada.

No obstante lo anterior, estima quien suscribe este informe que dicha Sentencia no puede ser entendida de forma que en todo y cualquier caso el funcionario interino tenga derecho a consolidar el grado, sean cuales sean las circunstancias que rodeen su desempeño, por el simple hecho de que su relación con la Administración lo sea con carácter temporal.

Es decir, para que se produzca la consolidación (aun en los funcionarios interinos) deberán darse, como mínimo, los requisitos exigidos para ello en la norma, y analizarse si existen, o no, en el supuesto a enjuiciar, circunstancias objetivas que no dependan de la temporalidad de la relación laboral, que hagan que se produzca, o no, esa consolidación. Así, el propio artículo 70.2 del RGI se refiere al desempeño por “un sistema de provisión”; extremo éste que ha sido mantenido por la jurisprudencia, como por ejemplo en la Sentencia de 14 de octubre de 2021 (Audiencia Nacional, Sala de lo contencioso-administrativo) que se refiere expresamente a la necesidad de la existencia de ese sistema de provisión para la consolidación del grado, al indicar:

**“... necesidad de que los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad se observen no solo en el momento del acceso a ella, sino también a lo largo del desarrollo de la carrera administrativa, particularmente en cuanto hace a la progresión en el grado personal, por la relevancia que tiene ese elemento en el conjunto de la ordenación de la función pública. Precisamente por eso, ha de considerarse acertada la interpretación del artículo 70.2 del RD 364/1995 que se propugna en el recurso y que, consiste, sencillamente, en vincular el ejercicio del puesto de trabajo desde el que cabe consolidar dicho grado personal con la forma en que se ha obtenido de manera que, sólo cuando se haya logrado mediante uno de los procedimientos ordinarios de provisión, pueda surtir los efectos a los que se refiere ese precepto”.**

#### IV.- CONSIDERACIÓN JURÍDICA ESPECÍFICA

##### **ÚNICA: Consolidación de grado por funcionario interino, derivado del desempeño por “nombramiento accidental” del puesto de Secretario General del Ayuntamiento.**

Dispone el artículo 92.bis.1 de la LRBRL, que son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, **cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional:**

- a) La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.
- b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.

Así, sentado lo anterior, y entre otras cuestiones, precisa el citado precepto:

*“(...) 5. La aprobación de la oferta de empleo público, selección, formación y habilitación de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional corresponde al Estado, a través del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, conforme a las bases y programas aprobados reglamentariamente.*



6. **El Gobierno, mediante real decreto, regulará las especialidades correspondientes de la forma de provisión de puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. En todo caso, el concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo (...).**

7. *Las Comunidades Autónomas efectuarán, de acuerdo con la normativa establecida por la Administración del Estado, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación de carácter nacional, así como las comisiones de servicios, acumulaciones, nombramientos de personal interino y de personal accidental (...).*

Si nos centramos en los sistemas de provisión de dichos puestos reservados, el artículo 27 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, distingue entre provisión definitiva y otras formas de provisión (no definitivas), en el sentido siguiente:

*“1. Provisión definitiva.*

*a) Los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional **se proveerán por concurso de méritos, que será el sistema normal de provisión.***

*b) **Excepcionalmente**, los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, podrán cubrirse por el sistema de **libre designación** entre funcionarios de la subescala y categoría correspondiente, en los siguientes supuestos, previstos en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (...):*

*c) También se considerarán nombramientos de carácter definitivo, los siguientes:*

*1.º Puestos asignados en primer destino.*

*2.º El puesto asignado cuando se tuviera reserva de puesto y se procediera de la situación de servicios especiales.*

*3.º La permuta de puestos. Las Comunidades Autónomas, podrán autorizar las permutas de puesto entre dos funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, cuando ambos puestos se encuentren en su ámbito territorial, de acuerdo con su normativa específica y, en el caso que excedan de dicho ámbito, podrá autorizarlas la Dirección General de la Función Pública.*

*2. Otras formas de provisión. Con independencia de los sistemas de provisión de carácter definitivo a que se refiere el apartado anterior, los puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional **podrán cubrirse mediante nombramientos provisionales, acumulaciones, comisiones de servicio, nombramientos accidentales o de interinos, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VI de este título. (...).***

Y más concretamente, en cuanto a los nombramientos accidentales, el artículo 52 de dicho Real Decreto prescribe que:

*“1. Cuando **no fuese posible la provisión** del puesto por los procedimientos previstos en los artículos anteriores del presente real decreto, las **Corporaciones Locales** podrán solicitar a las Comunidades Autónomas el nombramiento, con carácter accidental, de uno de sus funcionarios con la preparación técnica adecuada y, siempre que sea posible, que pertenezca al subgrupo A1 o cuente con una titulación universitaria. En las Corporaciones Locales de más de 5.000*



**habitantes, en todo caso, será un funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1.**

2. Para que se pueda efectuar un nombramiento accidental, el puesto deberá estar vacante, o no encontrarse desempeñado efectivamente por su titular, por encontrarse en alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Comisión de servicios.
- b) Suspensión por un periodo superior a un mes.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por violencia de género.
- e) Incapacidad temporal por periodo superior a un mes.
- f) Otros supuestos de ausencia, siempre que sea superior a un mes.

3. La Comunidad Autónoma efectuará el nombramiento accidental solicitado, siempre que no exista posibilidad de nombrar a un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional para dicho puesto.

4. Para los supuestos de incapacidad temporal por periodos de tiempo inferiores a un mes, o ausencia del titular del puesto por vacaciones, asuntos propios u otras causas, por periodos inferiores a un mes, se podrá nombrar accidentalmente, a propuesta del Presidente de la Corporación a un funcionario propio de la Entidad Local, de acuerdo con la normativa autonómica.

**5. En ningún caso podrá ser habilitado accidentalmente un funcionario interino para desempeñar un puesto reservado a funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional”.**

Al albor de lo anterior, resultan interesantes las conclusiones de la Dirección General de la Función Pública (Secretaría de Estado de Función Pública-Ministerio de Hacienda y Función Pública), publicadas en el “REPERTORIO DE INFORMES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL Y EN MATERIA DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL 2014-2017”, y entre ellas especialmente las consultas 2.15 y 2.18. Manifiesta esta última:

*“2.18.- Se plantea en qué situación jurídica quedaría un funcionario de carrera de la corporación respecto de su lugar de trabajo si este funcionario es nombrado por la comunidad autónoma secretario interventor accidental.*

*RESPUESTA: (...). En el caso de que la secretaría estuviera clasificada en clase 3ª, y no fuera posible su cobertura por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, se podría efectuar un nombramiento accidental por la Comunidad Autónoma, a funcionario de la propia entidad local. En este caso, se entiende que el funcionario de la Corporación no tendría que pedir la excedencia voluntaria de su puesto de trabajo, ya que la excedencia voluntaria es una situación administrativa del funcionario, en relación con su cuerpo o escala, no con el puesto de trabajo que desempeña. Por tanto, **el funcionario de la Corporación continuaría en situación de servicio activo en su cuerpo o escala”.***

Ante lo expuesto, concluiríamos que el nombramiento accidental no es un instrumento de provisión definitiva de puestos, sino más bien la encomienda de tareas, que se compensan económicamente durante el tiempo que se realizan, pero que no producen la adquisición de derechos respecto del puesto para aquél que es nombrado accidental; y esto porque, entre otras cuestiones, el funcionario propio de una Administración Local nunca podrá obtener tal puesto de forma definitiva, en el caso de convocarse la provisión del mismo, ya que para ello



se deberá tener la condición de Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, y no de funcionario propio de una Administración Local (sea de la Escala de Administración General o de Administración Especial), por tratarse de puestos reservados a los primeros.

Es decir, en este supuesto no estamos ante la denegación de la consolidación de grado a un empleado público por el mero hecho de que su vínculo con la Administración lo sea de carácter temporal (circunstancia ésta proscrita por la Directiva 1999/70), sino porque en ningún caso podría obtener en propiedad (aun siendo funcionario de carrera) por un sistema de provisión, el desempeño de ese puesto, al estar reservado a otro cuerpo de funcionarios al que no pertenece el mismo.

Finalmente debe efectuarse una puntualización respecto a la alegación del interesado en su escrito al hilo de la solicitud de consolidación del grado personal, según la cual el puesto de Secretario General del Ayuntamiento es de nivel 30. Pues bien, hay que matizar que:

1) El BORM de 7 de agosto de 2023 publica anuncio de “Modificación de la RPT del Excmo. Ayuntamiento de XXX” (acuerdos del Pleno de 15 de junio y 29 de julio de 2022 y 31 de marzo de 2023), donde consta que se modifica el puesto P001 y P002 Secretario General e Intervención, que pasa del nivel 26 al 30; por lo que se deduce que mientras dicho puesto fue ocupado accidentalmente por el interesado (varios años, hasta el año 2017), ese puesto nunca lo fue de nivel 30.

2) El Sr. YYYYYYYYY, en el Ayuntamiento de XXXX ocupó como interino, y ha obtenido como funcionario de carrera, una plaza del Grupo A, Subgrupo A2 al que corresponderían los siguientes intervalos de niveles de puesto de trabajo (mínimo 16, máximo 26), no pudiendo alcanzar en ningún caso el nivel 30, que la norma reserva como nivel máximo a los funcionarios del Grupo A, Subgrupo A1, para los que se requiere otra preparación/titulación. Así lo dispone el artículo 71.1 del RGI, que además viene a añadir en su apartado segundo, que **“En ningún caso los funcionarios podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala”**.

Tras todo lo expuesto, se formulan las siguientes

#### IV.- CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Procede desestimar la solicitud del Sr. YYYYYYYYY en cuanto a su pretensión de consolidar el grado personal del puesto de Secretario General de la Corporación (nivel 30, o 26, en su caso), por haberlo desempeñado durante varios años mediante nombramiento accidental. Y todo ello atendiendo a las consideraciones jurídicas contenidas en este informe, por no cumplirse con los requisitos legalmente exigidos en el artículo 70 del RGI, y existir circunstancias objetivas que impiden que dicho puesto pudiera ser provisto definitivamente por este funcionario (propio de esa Administración), al ser un puesto reservado a otra Escala de funcionarios, como lo son los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional (A1).

Como se señala en este informe, la denegación tiene una fundamentación jurídica propia y objetiva, que nada tiene que ver con el vínculo temporal que dicho empleado mantuvo con





el Ayuntamiento, factor que es el que realmente proscribe la Directiva 1999/70, en la que se sustentan la STS de 7 de noviembre de 2018.

Al albor de dicha Sentencia, a lo que sí tendría derecho este funcionario sería a consolidar el grado personal del puesto que estuvo ocupando durante todos los años que fue interino, hasta el año 2022 en que se convirtió en funcionario de carrera.

**SEGUNDO:** En cuanto a la posibilidad de reconocerle el nivel 26 por existir otro puesto en la RPT similar al que desempeña/ocupa, que dice ser homogéneo, el puesto P015, que así lo tiene establecido, huelga decir que el artículo 70.2 del RGI preceptúa que el funcionario consolidará el grado personal por el “desempeño del puesto”, cuestión que aquí no queda probada. Es decir, el interesado, en ningún caso, podría consolidar el nivel de un puesto si efectivamente nunca lo ha desempeñado, por muy similar que pudiera ser al que de facto ocupa.

Desconoce este SAEL cuáles son las características de los puestos comparados, pero si el Sr. YYYY no está conforme con la valoración de puesto que ocupa, por posible discriminación, lo que procedería -o hubiera procedido- es la impugnación, en su caso, de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento; cuestión distinta a pretender consolidar un nivel de un puesto que nunca ha ocupado.

**TERCERO:** Debe darse traslado de este informe al Ayuntamiento de XXXX para su conocimiento y efectos oportunos.

Igualmente procedería desestimar la consolidación del grado