

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los DD HH
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels DD HH

Queja	2303546
Materia	Empleo
Asunto	Empleo público. Provisión de puestos de trabajo. Falta de respuesta.
Actuación	Resolución de consideraciones a la Administración

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Antecedentes

1.1. El 21/11/2023 la persona autora de la queja, agente de policía local del Ayuntamiento de Xirivella, manifiesta, tras su mejora, que el Catálogo municipal de Puestos de trabajo (modificación número 5: Boletín Oficial de la Provincia de 08/08/2013) dispone que *anualmente, en el mes de octubre, se convocarán concursos de provisión de las vacantes previstas y de las existentes, pudiendo los agentes, de acuerdo con las bases de cada convocatoria, presentarse a resultas.*

Ha solicitado al Ayuntamiento el 28/10/2022, el 16/02/2023 y el 14/06/2023, que convoque el citado concurso. Sin embargo, el Ayuntamiento ha convocado una bolsa de trabajo para nombramientos de agentes interinos, sin que los puestos hayan sido ofertados a los funcionarios de la plantilla. Además, el Ayuntamiento ha publicado las bases para proveer en propiedad siete plazas de agente mediante turno libre y de movilidad incluidas en las Ofertas de Empleo Público de los ejercicios 2022 y 2023. El 26/06/2023 ha solicitado al Ayuntamiento la modificación de dichas bases. Todos estos escritos, sin respuesta.

Su solicitud al Síndic es obtener respuesta a los escritos anteriores al de 19/10/2023 y la convocatoria del concurso, como todos los años, en el mes de octubre, de todas las *plazas* libres de policía local para que los integrantes de la plantilla puedan concursar y presentarse a cubrir esas *plazas* vacantes.

1.2. El 07/12/2023 la queja es admitida a trámite por la falta de respuesta a los escritos de 16/02/2023, 14/06/2023 y 26/06/2023. Requerimos al Ayuntamiento de Xirivella informe sobre los extremos que constan, en subrayado, más adelante. Acto recibido por el Ayuntamiento el 12/12/2023.

1.3. El 15/01/2024 dictamos Resolución ampliando el plazo de emisión de informe por un mes en respuesta a la solicitud municipal de 12/01/2024, que expone que el 04/12/2023 ha remitido al Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana petición para emitir dictamen y está a la espera de obtenerlo.

1.4. El 21/02/2024 recibimos el informe municipal, que expone (en resumen) que el citado Consell Jurídic no ha emitido el dictamen solicitado y que las respuestas a las preguntas del Síndic (en subrayado) son:

1.- Durante el ejercicio 2023, ¿se ha convocado el concurso de provisión de puestos de trabajo a que se refiere el Catálogo Municipal (modificación 55)? En caso de respuesta negativa, ¿por qué motivo?

- No ha podido convocar concurso de provisión de puestos de trabajo en la Policía Local por falta de medios personales. Ha sido necesario establecer prioridades y ha optado por seleccionar personal de nuevo ingreso según las Ofertas de Empleo Público, ya que conforme al artículo 70.1 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, deben ejecutarse en el plazo improrrogable de tres años.

- Una vez normalizado el funcionamiento del servicio de recursos humanos, prevé en un plazo máximo de

tres meses, convocar concursos de provisión de puestos, incluida la Policía Local.

2.- ¿Se ha convocado bolsa de trabajo temporal para proveer puestos de agente de Policía Local con propuesta de nombramiento interino para varios puestos susceptibles de ser incluidos en el citado concurso? En caso de respuesta positiva ¿por qué no se ofreció la posibilidad previa de concursar al personal de carrera?

- Convocó un procedimiento para seleccionar personal funcionario interino, no con la finalidad de evitar la convocatoria de concursos de provisión de puestos, sino (conforme al artículo 41.bis de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana) para atender situaciones de urgencia y necesidad cuando no fuera posible cubrir los puestos vacantes o temporalmente sin ocupantes mediante un procedimiento ordinario de provisión de puestos. Los nombramientos interinos se han referido a puestos vacantes y las plazas a los que corresponden, han sido incluidas en la Oferta de Empleo Público 2023.

- Dicha Oferta de Empleo Público fue objeto de negociación. Los representantes sindicales, con amplia presencia de la Policía Local, estuvieron de acuerdo en que dichas plazas fueran incluidas en la Oferta y que los puestos correspondientes no fueran objeto de provisión mediante concurso.

- El Ayuntamiento debe responder al interés público, no al interés personal de un empleado público, por lo que se decidió optar por un sistema selectivo por oposición, por turno libre, garantizando el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad y transparencia, facilitando el acceso a la función pública a más aspirantes que mediante un sistema de provisión de puestos.

3.- ¿Se han convocado pruebas selectivas para proveer en propiedad varias plazas de agente mediante turno libre y movilidad? ¿Por qué se vincula la selección de plazas a puestos de trabajo concretos y determinados? En caso de que se hayan convocado tales pruebas selectivas ¿Por qué no se ofreció la posibilidad previa de concursar al personal de plantilla?

- Se ha convocado procedimiento selectivo con las plazas vacantes en la Policía Local incluidas en la Oferta de Empleo 2023. La persona autora de la queja no la recurrió ni en vía administrativa ni judicial, por lo que no debe emplear la vía por la que ha optado para intentar abrir un nuevo camino que atañe sólo a sus intereses personales.

- Ello no obsta a que esta Administración convoque concursos de provisión de puestos de trabajo respecto a otros vacantes y cuyas plazas no se encuentran incluidas en la Oferta de Empleo, como pretende llevar a cabo el equipo de gobierno en un plazo máximo de tres meses.

4.- En relación a los escritos de 16 de febrero de 2023, registro 2549; de 14 de junio de 2023, registro 9469 y de fecha 26 de junio de 2023, registro 8944: ¿Ha sido puesta a disposición de la persona respuesta expresa, dictada por órgano competente, ajustada a lo solicitado, justificada y con indicación de cómo recurrirla? De no ser así, concreta previsión temporal para hacerlo, de modo que la persona obtenga un compromiso expresado en días, semanas, o fecha cierta, que no deberá perjudicar el derecho de terceras personas a una respuesta previa.

- La falta de medios personales en el servicio de recursos humanos ha impedido activar todos los procedimientos, tanto selectivos como de provisión de puestos, cuestión que se está resolviendo de forma satisfactoria. En ese sentido, es compromiso del equipo de gobierno convocar, en un plazo máximo de tres meses, los distintos procedimientos de provisión de puestos de trabajo (concursos).

- No obstante, el reclamante se encuentra adscrito definitivamente a su primer destino, sin llevar un mínimo de dos años en el mismo puesto, por lo que no podría optar a fecha de hoy a concursos de provisión de puestos de trabajo, por tanto, no hay vulneración de sus derechos de ningún modo.

- El Ayuntamiento está pendiente de respuesta del Consell Jurídic Consultiu a la consulta formulada, en relación al artículo 114.7 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Por el servicio de recursos humanos y por el secretario se ha venido informando que el artículo 114.7.d) de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana se refiere al plazo máximo de 6 meses que media entre la superación de un procedimiento selectivo de nuevo ingreso y la toma de posesión en el

puesto asignado inicialmente como consecuencia de dicho procedimiento. Dicho artículo no ampara que un funcionario de nuevo ingreso que ha tomado posesión del primer destino con carácter definitivo pueda optar a un concurso de provisión de puestos de trabajo sin esperar al transcurso del mínimo de los dos años al que alude dicha norma, cuestión sobre la que el Consell Jurídic Consultiu debe pronunciarse.

1.6. El 04/03/2024, la persona autora de la queja manifiesta, respecto al informe municipal (exclusivamente en cuanto a su derecho a participar en futuros concursos, punto 4 del informe municipal):

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone en su artículo 79.2: «Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo».

- La Ley 4/2021 de 16 de abril de la Generalitat, de la función pública valenciana, dispone en su artículo 114.7.d): «Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, el personal funcionario deberá permanecer un mínimo de dos años en el puesto de trabajo obtenido con destino definitivo para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, excepto en los siguientes supuestos: (...) Cuando se trate del primer destino definitivo obtenido tras la superación de un procedimiento de acceso».

Por lo tanto, se debe permanecer en cada puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años para poder volver a participar en los concursos, requisito que no se da en su caso, ya que no ha participado en ningún concurso y no se le ha adscrito ningún puesto con carácter definitivo, sino, en primer lugar, como funcionario en prácticas, como primer destino tras la superación del proceso selectivo, por lo que debe entenderse que es una adscripción provisional. Si se computa el tiempo de servicios prestados en el ayuntamiento, lleva más de tres años en el mismo puesto de trabajo desde que se le nombró funcionario en prácticas. Por tanto, no habiendo concursado nunca y existiendo puestos vacantes, carece de sentido que no pueda concursar y sin embargo serles adjudicados a otros agentes, cuando tiene mejor derecho.

2 Consideraciones

2.1 Análisis de la actuación administrativa

El Ayuntamiento de Xirivella tiene acordado en su Catálogo de puestos (BOP 08/08/2013; enlace: [Butlletí Oficial de la Província de València \(dival.es\)](#)) lo siguiente: «Anualmente en el mes de octubre se convocaran concursos de provisión de las vacantes previstas y de las existentes, pudiendo los agentes, de acuerdo con las bases de cada convocatoria, presentarse a resultas».

El Ayuntamiento ha cumplido dicha previsión durante el ejercicio 2022, pero no durante el ejercicio 2023, a pesar de que la persona autora de la queja (agente de la Policía Local a su servicio) ha solicitado dicha convocatoria el 16/02/2023, el 14/06/2023 y el 19/10/2023 (esta última, en plazo de respuesta cuando su queja se admitió a trámite). Incluso, el 26/06/2023, ha reclamado la modificación de las bases de la convocatoria de diez plazas de agente de la Policía Local.

El Ayuntamiento no le ha dado respuesta ni ha atendido a lo dispuesto en el citado Catálogo, sino que:

- Ha convocado bolsa de trabajo temporal para nombramientos interinos.

Estimamos necesario que el Ayuntamiento reflexione sobre su posición, ya que, conforme al artículo 41.bis de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, citado por el mismo, tales nombramientos interinos, proceden «(...) cuando concurren motivos ciertos de urgencia y necesidad y no sea posible cubrir los puestos vacantes o temporalmente sin ocupantes mediante un procedimiento ordinario de provisión de puestos (...)», que es precisamente lo que reclama la persona autora de la queja; la convocatoria de tal concurso anual.

Sin embargo, no consta referencia en el informe municipal a que no fuera posible cubrir los puestos vacantes mediante el concurso anual, sino cita a sus prioridades, que, aun pudiendo resultar razonables, no han justificado que pueda obviar el deber de convocar tal concurso, según él mismo acordó en el 2013.

- Ha incluido las vacantes del servicio policial en la Oferta de Empleo 2023 aprobando la convocatoria de plazas por turno libre, garantizando así el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad y transparencia y facilitando el acceso a la función pública a más aspirantes que mediante un sistema de provisión de puestos.

Estimamos de nuevo necesario que el Ayuntamiento reflexione sobre su posición, pues los miembros de la plantilla de Policía Local tienen derecho a la movilidad (artículo 107. Movilidad del personal funcionario de carrera) de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana) y el Catálogo dispuso que para satisfacerlo convocaría un concurso anual. Debe cumplirlo, o justificar los motivos que le impiden hacerlo.

- Precisa al Síndic que la citada Oferta de Empleo ha sido negociada con los representantes del personal, que han aceptado seleccionar las plazas vacantes mediante turno libre y que los puestos correspondientes a dichas plazas no sean objeto de provisión mediante el sistema de concurso.

Estimamos que ni aun en estas circunstancias, las Ofertas de Empleo pueden ir en contra de lo dispuesto en su Catálogo respecto a la provisión de puestos.

- El Ayuntamiento informa que su gestión *debe responder al interés público, no al interés personal de un empleado público*, que además, no recurrió la citada aprobación de la OEP.

Sin embargo, debemos recordar al Ayuntamiento que también decidió en su Catálogo cuál es la forma de responder al interés público: convocando concurso de provisión de puestos. Por tanto, las reiteradas reclamaciones de la persona, más allá de responder a un (legítimo) interés personal, derivan de un previo acuerdo municipal. No debería reprocharle que exija su cumplimiento.

- El Ayuntamiento informa que *una vez se ha puesto en marcha el funcionamiento normal del servicio de recursos humanos, prevé un plazo máximo de tres meses para convocar concursos de provisión de puestos de trabajo, incluido en el ámbito de la Policía Local*.

Tomamos razón de tal compromiso, que reitera hasta en tres ocasiones en su informe y que deberá dar satisfacción al derecho a la movilidad de los agentes de su plantilla que cumplan los requisitos.

- Ante la falta de medios, el Ayuntamiento ha optado por no dar respuesta a la persona.

Sin embargo, no asume compromiso alguno para cumplir con su obligación de dar respuesta a la persona.

Por otro lado, tras el análisis de la respuesta municipal, resulta necesario recordar al Ayuntamiento que su deber de convocar tales concursos es independiente del derecho de la persona a participar en el mismo; derecho que en este momento y con la información disponible, no vamos a poner en duda.

Ahora bien, dado que el objeto de la presente queja es la falta de respuesta a la persona y la convocatoria del citado concurso, nos limitaremos a pronunciarnos sobre estos aspectos, pues la recta interpretación del artículo 114.7.d de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, está pendiente de manifestación por parte del Consell Jurídic Consultiu (*òrgano estatutario*).

2.2 Efectos de la actuación administrativa sobre los derechos y libertades de la persona interesada

Tras la investigación realizada, estimamos que la actuación del Ayuntamiento de Xirivella no ha resultado respetuosa con el derecho de la persona a una buena administración (Estatuto de Autonomía, artículo 9) en relación con los derechos siguientes:

- A una respuesta expresa a sus solicitudes de 16/02/2023, el 14/06/2023 y 26/06/2023. Esta respuesta, debe dictarse en plazo por órgano competente, resultar congruente (lógica y ajustada en relación con lo solicitado), justificada y recurrible en los términos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículo 21 y siguientes).

- Derecho a la movilidad voluntaria del artículo 107 (Movilidad del personal funcionario de carrera) de la Ley

4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.

La persona solicita al Síndic obtener respuesta a los escritos anteriores al de 19/10/2023 y la convocatoria del concurso, como todos los años, en el mes de octubre, de todas las *plazas* libres de policía local para que los integrantes de la plantilla puedan concursar y presentarse a cubrir esas *plazas* vacantes.

Tales peticiones deben estimarse. Tenemos presente el compromiso municipal de convocar tal concurso en el plazo de tres meses.

2.3 Colaboración de la Administración con el Síndic

El Ayuntamiento de Xirivella no ha colaborado de modo adecuado con el Síndic ya que, cuando no nos ha remitido su respuesta a nuestra Resolución de inicio y requerimiento de información, lo ha hecho fuera del plazo previsto para ello (incluso teniendo presente que ha sido ampliado en un mes). Así (Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana; artículo 39.1.a): “Se considerará que existe falta de colaboración con el Síndic de Greuges cuando, en los plazos establecidos para ello, se produzcan los siguientes hechos: No se facilite la información o la documentación solicitada”.

3 Resolución

A la vista de lo expuesto y conforme a la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana (artículo 33) resolvemos:

PRIMERO: RECORDAR al Ayuntamiento de Xirivella su obligación de resolver en plazo conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y resto de normativa aplicable.

SEGUNDO: RECOMENDAR al Ayuntamiento de Xirivella que asuma un compromiso temporal concreto y razonable (expresado en días, semanas, meses o fecha fija) para poner a disposición de la persona autora de la queja respuesta expresa, dictada por órgano competente, justificada, congruente y recurrible en garantía de su derecho de defensa a las solicitudes de 16/02/2023, 14/06/2023 y 26/06/2023.

TERCERO: RECOMENDAR al Ayuntamiento de Xirivella que cumpla con su compromiso de convocar en el plazo de tres meses el concurso de provisión de puestos revisto en su Catálogo de Puestos.

CUARTO: RECORDAR al Ayuntamiento de Xirivella su deber de colaboración con el Síndic.

QUINTO: Comunicar al citado Ayuntamiento, que deberá trasladar esta Resolución al órgano investigado y a su superior jerárquico para que adopten las citadas medidas con el fin de corregir la situación. El superior jerárquico deberá respondernos por escrito en un plazo no superior a un mes desde la recepción del presente acto. Tal respuesta habrá de manifestar, **de forma inequívoca**, su posición respecto a las anteriores observaciones, de modo que:

- Si las acepta, hará constar las medidas adoptadas para su cumplimiento efectivo, dando cuenta de estas al Síndic.
- Si no las acepta, deberá justificar los motivos.

SEXTO: Notificar la presente Resolución a la persona autora de la queja. Publicar esta resolución en la página web del Síndic de Greuges.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana