



Ayuntamiento de Quatretonda
Sr. Alcalde-Presidente
Ausiàs March, 5
Quatretonda - 46837 (Valencia)

=====
Ref. queja núm. 1612719
=====

Asunto: Falta de respuesta a Recurso de Alzada. Bases discriminatorias.

Sr. Alcalde-Presidente:

Acusamos recibo del escrito de 24 de noviembre de 2016, por el que nos da traslado diversas consideraciones en relación con la queja que quedó registrada con el número arriba indicado.

El autor de la queja en su escrito inicial refería:

«Me presenté a una oferta de empleo del ayuntamiento de Quatretonda en la cual en sus bases un requisito de baremación era la vecindad administrativa con 6 puntos. Presenté recurso de alzada el día 3/8/2016 y el día 4/10/2016 salió el listado con la baremación ya realizada siendo que: ni me han contestado al recurso presentado y no han eliminado el baremo de la puntuación quedándome yo en decimosexto lugar en vez de quedarme en novena posición.
La otorgación de puntuación mediante vecindad administrativa va en contra de los artículos constitucionales: 14 (igualdad ante la ley), 19 (libertad de residencia y movimiento), 23.2 (acceso empleo público) y 103 (sometimiento ley de las administraciones públicas y acceso público empleo) además de la STC 193/1987 y artículo 18 de la ley 10/2010. Añado: STC 858/1988, 10/1998 Y 138/2000. Y también sentencia TSJCLM 111/2007»

Refiere además la presentación de un recurso de alzada frente a la publicación de las Bases, presentado con fecha de 3/08/2016, en el que se alegaba frente a las mismas entre otras cuestiones, las siguientes:

«En la base quinta apartado 7 (a expensas de que se rectifique, ciñéndome a lo publicado) está este apartado:
“7. Discriminació positiva: 2 punts
Per ser dona: 2 punts”
Ese apartado debe ser retirado por ser completamente discriminatorio en base a lo siguiente:
Constitución española artículo 14:
(...)

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en https://seu.elsindic.com		
Código de validación: *****	Fecha de registro: 15/02/2017	Página: 1
C/. Pascual Blasco, 1 03001 ALACANT Tels. 900 21 09 70 / 965 93 75 00 Fax 965 93 75 54 www.elsindic.com Correo electrónico: consultas_sindic@gva.es		

Efectivamente ya estáis utilizando lo que sería una “discriminación positiva” que se llama popularmente “criterios objetivos” y una mujer por el mero hecho de ser mujer **NO ES NINGUNA DISCRIMINACIÓN SOCIAL Y/O EXCLUSIÓN**. Y sin embargo utilizando el criterio de “discriminación positiva” y concretamente para el empleo de personal de limpieza, ahondáis en el cliché y tópico retrógrado y machista de que el empleo de personal de limpieza es algo “de mujeres” ya que popularmente siempre se nombra como: “La mujer/chica de la limpieza” o “La limpiadora” y sin embargo no se escucha prácticamente nada lo de “El hombre/chico de la limpieza” o “limpiador” ya que está muy arraigado ese concepto, **EN RESUMEN**, es comprensible que se utilice el término discriminación positiva en términos económicos, sociales y familiares que de hecho, se aplica, pero **NO** en el concepto del **SEXO**.

Sigo con esa misma ley en sus artículos 20 y 21:

(...)

Por si no había quedado claro, tanto el artículo 20 como el 21 son bastante claros e incluso el 21 hace hincapié en las dos posibles situaciones que pueden existir aunque tenga una especie de apostilla para que se pueda “discriminar” que, como ya he explicado anteriormente, una mujer por el mero hecho de ser mujer **NO** es inferior a un hombre y, por lo tanto, no se le puede discriminar. El concepto discriminación positiva (repito) ya se utiliza en baremos objetivos como es: La carga familiar, el tiempo de desempleo y la renta del hogar.

(...)

Continúo con la disposición adicional undécima ley 10/2010 de la función pública valenciana:

“Planes de igualdad

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.”

Y, sinceramente, dar más puntos a una mujer por el mero hecho de serlo frente a un hombre, no es igualdad.

Y para concluir en ese aspecto, unos artículos de la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Artículo 11. Acciones positivas.

- Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”

¿Desde cuándo realizar un trato preferente para trabajar en la limpieza de edificios municipales es una “medida específica en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres”?, que sepa yo, justamente es lo contrario, es decir, la gran inmensa mayoría de personal dedicado a la limpieza de edificios municipales, sin poner estadísticas oficiales, lo realizan mujeres, y para la realización de ese empleo afirmo rotundamente que nunca ha habido un criterio que “discrimine a los hombres”.

“Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.”

En las bases no se ha especificado en ningún momento ningún colectivo de especial vulnerabilidad, solamente el mero hecho de “ser mujer”. Si ustedes, atendiendo vuestra buena fe que no lo dudo, pero como está redactado es bastante comprensible que exista la sospecha, queríais fomentar la inclusión social de ciertos colectivos, deberíais haber especificado algún grupo de los señalados en negrita y no simplemente el “ser mujer” porque sí. Ya que así hay un amparo legal y una “puerta de atrás” a contratar “preferentemente a mujeres” sin caer en una discriminación

clara tal y como está redactas las bases aunque preferentemente yo prefiera llamarlo “criterios objetivos”.

En la base quinta apartado 8 (a expensas de que se rectifique, ciñéndome a lo publicado) está este apartado:

“8 . Veinatge: 6 punts

Per estar empadronat/ada i viure a Quatretonda, i així consta al padró municipal el dia de publicació d’estes bases: 6 punts”

Este requisito es totalmente discriminatorio por lo siguiente:

(...)

Añadir que el TC en su auto 858/1988, de 4 de julio recuerda (de nuevo) el principio de igualdad a la hora de acceder al empleo público y, por si aún fuera poco, las sentencias 138/2000, de 29 de mayo y 10/1998, de 13 de enero redundan de nuevo en el artículo 23.2 de la CE de la no discriminación, y, sinceramente, la residencia en el municipio de Quatretonda no prueba o demuestra una mayor cualificación para desempeñar el empleo de limpieza de edificios municipales y, en todo caso, si se desconociese de algún edificio, se indica la localización y ya está.

Continúo, sentencia del TSJ Castilla-La Mancha (no crean jurisprudencia pero se deben tener en cuenta) 14/03/2007 establece que ninguna disposición legal o reglamentaria puede servir de apoyo para establecer un mérito como el empadronamiento cuyo carácter subjetivo no deja lugar a duda alguna.

Y para terminar se puede consultar la STS 06/04/1988 trata de lo ya explicado.

Por tanto, el empadronamiento como requisito y como mérito carece de una justificación objetiva y razonable, por lo que resulta discriminatorio y atenta contra el principio constitucional de igualdad.»

Al objeto de contrastar las alegaciones formuladas se requirió información suficiente sobre la realidad de las mismas y demás circunstancias concurrentes en el presente supuesto.

Con fecha de entrada en esta institución 2/12/2016 tiene entrada escrito del Sr Alcalde por el que nos da traslado de las siguientes consideraciones:

«Por la presente y de acuerdo con su escrito de fecha registro de entrada de 10 de noviembre de 2016, número 2054, en el que solicita determinadas aclaraciones, en referencia a las Bases de contratación laboral para cubrir personal de limpieza del Ayuntamiento de Quatretonda, presentadas por (...), le comunico lo siguiente:

1º.- Si bien las Bases aparecen en valenciano en la edición tanto en formato papel, como digital. Existían en la Secretaria-Intervención de la Corporación a cargo de su titular, una versión en castellano, por si algún interesado la solicitaba durante el proceso, cumpliendo así la legislación vigente al ser una Comunidad Autónoma bilingüe.

2º.- Las Bases contemplan una la puntuación positiva por ser mujer, como valoración y no como demérito o cualquier otro significado, y mucho menos al consistir el trabajo en limpieza de edificios múltiples, ya que este trabajo como se sabe, lo pueden realizar tanto hombres como mujeres.

4º.- Con respecto a la vecindad administrativa en Quatretonda, que no es requisito para acceder a la plaza, sino que puntúa la vecindad en Quatretonda. No obstante, si fuera requisito para acceder a la Bolsa, si se tendría razón y debería haber sido eliminado previamente.

5º.- Con respecto a dirigirnos al interesado en castellano, se aceptó su alegación y los documentos se dirigen a él en castellano, confeccionándose en castellano todos los escritos dirigidos a él, cumpliendo así los requisitos legalmente establecidos.»

Dimos traslado de lo actuado al promotor de la queja al objeto de que si lo consideraba oportuno presentara cuanto estimara en defensa de sus intereses, concretándose en escrito de 17/12/2016, en el que expone:

«Ante el informe de la administración Ayuntamiento de Quatretonda donde claramente no eliminan el baremo de 6 puntos por estar empadronado alegando que no era un requisito obligatorio demostrando claramente la discriminación hacia mi persona incumpliendo los artículos 14, 19, 23,2 y 103.3 aparte del artículo 18 de la ley 10/2010 de la función pública valenciana aparte de varias sentencias del tribunal constitucional (193/1987, 858/1988, 10/1998 y 138/2000). Además les adjunto la sentencia TSJ 111/2007 por si aún quedaban dudas al respecto. Aparte de que me han discriminado por ser hombre al contemplar una puntuación positiva por ser mujer que ellos mismos se niegan también a eliminar. Todo esto se resume en que quieren a gente del mismo municipio para así ganar votos útiles en el futuro dejando lo que es el dar empleo en un segundo plano. El contenido del recurso que presente lo tenéis ustedes.»

Llegados a este punto, en atención al contenido del escrito inicial de queja, el informe remitido, y las alegaciones presentadas por el ciudadano, procedemos a resolver la presente queja en base a los datos obrantes en el expediente.

Se ha contrastado la publicación en la página web municipal de Quatretonda la convocatoria de «BASES PER A DUR A TERME LA CONTRACTACIÓ LABORAL, AMB CARÀCTER TEMPORAL DE PERSONAL DE NETEJA DE L'AJUNTAMENT DE QUATRETONDA», (http://www.quatretonda.es/sites/default/files/files/bases_borsa_2016.pdf), y el contenido de las mismas.

Desde luego, resulta de plena aplicación 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, en cuanto a personal laboral, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, y el resto de legislación aplicable por razón del carácter público del empleo.

Por tanto, y conforme a su Artículo 55 del EBEP, Principios rectores, «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. 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.

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.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Todo ello no es más que la concreción más actualizada del conjunto de determinaciones y principios rectores que se han plasmado en la legislación de la materia, a saber:

- Ley 9/2003 de 2 Abr. CA Valenciana de igualdad entre mujeres y hombres.

«La ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Principios generales:

- a) Son contrarias al ordenamiento jurídico las actuaciones públicas o los comportamientos privados que sean discriminatorios.
- b) No toda desigualdad es constitutiva de discriminación. No hay una prohibición general que impida establecer cualquier diferencia, lo que se prohíbe es la desigualdad que carece de justificación objetiva, racional y razonable.
- c) Cuando se disponga una diferencia de trato deben emplearse los medios que resulten proporcionados y adecuados o congruentes con los fines que se persiguen.

• LO 3/2007 de 22 Marzo, Igualdad efectiva de mujeres y hombres

El artículo 14 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978) proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

(...)

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

(...)

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 11. Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Quinta, Sentencia de 6 Julio 2000, C-407/1998

Discriminación positiva en favor de las mujeres. Es contraria al derecho comunitario la normativa nacional que otorga preferencia para un empleo en la función pública a la candidata perteneciente al sexo infrarrepresentado respecto al candidato del sexo opuesto que habría sido designado. La práctica jurisprudencial nacional sí podría conceder tal preferencia a la mujer sobre el hombre, siempre que los candidatos posean méritos sensiblemente equivalentes y las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares y personales de todos los candidatos. (Resumen extraído de El Consultor)»

A este respecto, las bases publicadas, dicen textualmente:

«7. Discriminació positiva: 2 punts
Per ser dona: 2 punts»

El concepto de discriminación positiva se utiliza para describir una política social que se orienta a mejorar la vida de algunos grupos que hayan sufrido históricamente discriminación. El objetivo es precisamente conseguir una mayor igualdad.

No puede ser más erróneo el concepto utilizado en un proceso para la selección de personal en un sector del empleo donde la presencia femenina no es solo evidente sino mayoritaria, lo que hace que la única discriminación positiva posible fuera precisamente la contraria, es decir la de favorecer la presencia del género masculino.

Veamos un ejemplo adecuado:

«BASES QUE REGIRÁN LA CONVOCATORIA PARA PROVEER EN PROPIEDAD
52 PLAZAS DE OFICIAL/A DE LA POLICÍA LOCAL DE VALÉNCIA.
[https://www.valencia.es/ayuntamiento/oposiciones.nsf/vCategoriasAcctodas/718F140BE5472475C1257FAF003836FA/\\$File/Anuncio%20Bases%20convocatoria%2052%20Oficial%20Polic%C3%ADa%20Local.pdf](https://www.valencia.es/ayuntamiento/oposiciones.nsf/vCategoriasAcctodas/718F140BE5472475C1257FAF003836FA/$File/Anuncio%20Bases%20convocatoria%2052%20Oficial%20Polic%C3%ADa%20Local.pdf).

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 15/02/2017

Página: 6

En cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia, se declara la presente convocatoria infrarrepresentada a favor del sexo femenino al existir un porcentaje superior de hombres en el número total del personal funcionario de carrera.

8.- RELACIÓN DE PERSONAL APROBADO Y CURSO SELECTIVO.

Los casos de empate que se produzcan se dirimirán de la siguiente manera: se atenderá, en primer lugar a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición y, si persistiese el empate, éste se dirimirá por la mayor puntuación obtenida en los distintos apartados del baremo del concurso, por el mismo orden en el que figuran relacionados.

Si aun así persistiese el empate, en tercer lugar, por el sexo de la persona aspirante declarado como infrarrepresentado, de conformidad con las Bases de la presente convocatoria. »

Curioso en otras bolsas no se discrimina de forma positiva:

<http://www.quatretonda.es/archive/bases-al-nomenament-interi-personal-auxiliar-administratiu>
<http://www.quatretonda.es/archive/bases-contractacio-temporal-duna-tecnic-joventut>
http://www.quatretonda.es/sites/default/files/files/bases_tecnic_espai_jove_gener.pdf

«B.- Discriminación por razón de residencia/empadronamiento.

“8. Veïnatge: 6 punts

Per estar empadronat/ada i viure a Quatretonda, i així consta al padró municipal el dia de publicació d’estes bases: 6 punts”»

La inclusión del empadronamiento en un determinado municipio en las bases de convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público, bien como requisito, bien como mérito baremable, es una circunstancia que se ha constatado con cierta frecuencia y en todo el territorio nacional.

De hecho, esta cuestión está ampliamente respondida por el Defensor del Pueblo en multitud de resoluciones, por lo que seguiremos sus argumentos y recomendaciones, y así considerar como:

«La jurisprudencia a la que ha tenido acceso esta institución, dictada por juzgados de lo contencioso-administrativo y tribunales superiores de justicia de distintas comunidades autónomas, con apoyo en la doctrina constitucional relativa a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública (Sentencias del Tribunal Constitucional 200/2001, de 4 de octubre, 59/2008, de 14 de mayo, 130/2009, de 1 de junio y 16 de mayo de 2011, entre otras) es unánime en estimar que la toma en consideración del empadronamiento en las bases de las convocatorias para el acceso a empleo público, como requisito o como mérito objeto de baremación, sea éste de carácter funcional o laboral, fijo o temporal, introduce una diferencia de trato que atenta contra el principio de igualdad que proclama el artículo 14 de la Constitución y vulnera el principio de igualdad en el acceso al empleo público enunciado en el artículo 23.2 de la Constitución y los principios de mérito y capacidad que rigen el acceso a la función pública conforme al artículo 103 de la Constitución.

En este sentido se pronuncian, con argumentos más o menos extensos, pero coincidentes, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos (Sentencia 843/1998, de 11 de septiembre), y con sede en Valladolid (Sentencias 960/2003, de 12 de septiembre y 2964/2010, de 21 de diciembre), el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Sentencia 111/2007, de 14 de marzo, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sentencias 725/2011, de 29 de junio), y los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo número 10 de Valencia (Sentencia 414/2012, de 21 de diciembre) y

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 15/02/2017

Página: 7

5 (Sentencia 960/2003, de 12 de septiembre). La misma conclusión alcanza el Tribunal Superior de Castilla-La Mancha en su Sentencia de 28 de julio de 1998, con motivo de una contratación de la Diputación Provincial de Ciudad Real, y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en Sentencia 570/2002, de 10 de mayo, sobre provisión interina de plazas de la Administración de Justicia de Cataluña.

(...)

De lo expuesto se desprende que la jurisprudencia recaída en la materia coincide en que el empadronamiento en un municipio, exigido como requisito para el acceso a empleo público o como mérito objeto de baremación, incluso si se trata de empleo temporal en el marco de planes de empleo, no resiste el juicio de constitucionalidad, por atentar contra los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

(...)

Como consecuencia de lo anterior, el establecimiento del empadronamiento como criterio de selección en las bases de las convocatorias que rigen los procesos selectivos para el acceso al empleo público, sea como requisito de acceso o como mérito, introduce un trato desigual por razón de residencia que no encuentra justificación en razón del mérito y capacidad de los aspirantes a participar en el proceso selectivo y vulnera los artículos 14 y 23.2 de la Constitución.»

Así pues, la recomendación es la de «No incluir el empadronamiento como requisito o mérito en los procesos selectivos para la contratación de personal laboral que convoque en el futuro esa entidad local, por tratarse de un requisito contrario al principio de igualdad consagrado en el artículo 14, en relación con el artículo 23.2 de la Constitución».

C.- Resulta un hecho objetivo que las el recurso de alzada presentado por el interesado en fecha de 4/08/2016, a la fecha de emisión del presente, no han sido resueltas expresamente por la Administración.

En este sentido, es necesario tener presente que constituye una competencia esencial del Síndic de Greuges, a tenor de lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 11/1988, reguladora de esta institución, velar porque la administración resuelva expresamente, en tiempo y forma, las peticiones y recursos que le hayan sido formulados.

La administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación; y ello, da igual que lo leamos en el art. 42 de la Ley 30/92, que en la ya vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo Común. Es una obligación legal básica de la administración que se conforma en un derecho esencial de los ciudadanos e interesados.

La respuesta expresa desde la administración es la única forma que tiene el interesado de poder defender sus derechos.

Véase como esta misma institución tiene vetado el acceso a las cuestiones de fondo en tanto este pendiente de una resolución administrativa definitiva. Así lo dice expresamente el art. 17.2 anteriormente citado cuando, literalmente dispone que,

«No entrará en el examen individual de aquellas quejas sobre las que esté pendiente resolución administrativa o judicial definitiva y lo suspenderá sí, iniciada su actuación, se interpusiera por persona interesada denuncia, querrela criminal o demanda ante los Tribunales Ordinarios sobre los mismos hechos. Ello no impedirá, sin embargo, investigar sobre los problemas generales planteados en las quejas

presentadas, así como velar por que la administración resuelva expresamente, en tiempo y forma, las peticiones y recursos que le hayan sido formulados.»

La respuesta expresa, por otra parte ha de producirse en plazo, y a este respecto recordaremos como ambas normas fijan como el plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento; como este plazo no podrá exceder de seis meses salvo que una norma con rango de Ley establezca uno mayor o así venga previsto en el Derecho de la Unión Europea; y que en caso de que las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses.

Evadir la respuesta, en base a cualquier razón, es vulnerar un derecho básico de los ciudadanos, y por tanto objetivo básico de esta institución.

El contenido de la respuesta expresa es competencia exclusiva del órgano competente para su emisión, y será a partir de su emisión cuando los interesados puedan, efectivamente, ejercer sus derechos de recurso, y el resto de instituciones ejercer sus respectivas competencias. Solo entonces podrá analizarse si se ajusta o no a derecho, o si está motivada o es arbitraria, o cualquier otra circunstancia que en la misma pueda concurrir; pero en tanto no se dicte, ningún control puede ejercerse al faltar la actividad administrativa.

Recordemos que la resolución que ponga fin al procedimiento decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del mismo, y que será congruente con las peticiones formuladas por el interesado, y sobre todo que, en ningún caso podrá la administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá resolver la inadmisión de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico o manifiestamente carentes de fundamento, sin perjuicio del derecho de petición previsto por el artículo 29 de la Constitución.

En atención a lo expuesto, consideramos que en el expediente analizado, no satisface mínimamente los principios básicos analizados, y que son literalidad de la norma básica, quedando pendiente la obligación de resolver.

En virtud de todo cuanto antecede y de conformidad con lo dispuesto en el art. 29.1 de la Ley 11/1988, de 26 de diciembre, reguladora de esta Institución, **Recomendamos** a la Alcaldía-Presidencia que, en situaciones como la analizada, se extremen al máximo los deberes legales que se extraen del artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o de los correspondientes de la Ley 30/92, si resulta de aplicación por razón del tiempo, resolviendo expresamente las solicitudes y recursos.

En este sentido, le **recomendamos** que dé respuesta expresa a los escritos del autor de la queja, y resuelva expresamente el recurso de Alzada planteado con fecha de 4/08/2016.

En atención a la argumentación expuesta, también **recomendamos** que, considerando que las clausulas denunciadas por el promotor de la queja, constituyen un evidente e indiscutible supuesto de discriminación no amparable en nuestro marco legal, y en

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 15/02/2017

Página: 9

ningún caso reconocibles como acciones positivas de la administración, se plantee la aceptación de sus argumentos y **la nulidad de las bases** a las que se refiere la queja.

Recomendamos no incluir ni el empadronamiento, ni el sexo, como requisito o mérito en los procesos selectivos para la contratación de personal laboral que convoque en el futuro esa entidad local, por tratarse de un requisito contrario al principio de igualdad consagrado en el artículo 14, en relación con el artículo 23.2 de la Constitución.

De conformidad con lo previsto en el art. 29 de la Ley de la Generalitat Valenciana 11/1988, de 26 de diciembre, reguladora de esta Institución, le agradecemos nos remita en el plazo de un mes, el preceptivo informe en el que nos manifiesta la aceptación de la recomendación que se realiza, o en su caso, las razones que estime para no aceptarla.

Para su conocimiento, le hago saber, igualmente, que a partir de la semana siguiente a la fecha en la que se ha dictado la presente resolución, ésta se insertará en la página Web de la Institución.

Atentamente le saluda,

José Cholbi Diego
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana