

"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	2400256
Materia	Empleo.
Asunto	Falta de transparencia y falta de respuesta ante reclamación empleo público.
Actuación	Resolución de consideraciones a la Administración.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Antecedentes

1.1 Con fecha **23/01/2024** la promotora del expediente interpuso una queja en la que manifestaba la falta de respuesta del Ayuntamiento de La Font de la Figuera ante la reclamación presentada sobre la participación en un procedimiento de selección y mediante la que denunciaba que no había recibido copia solicitada del acta de resolución de alegaciones y de aspirantes definitivos.

1.2 Con fecha **30/01/2024** la queja fue admitida a trámite y se solicitó al Ayuntamiento de La Font de la Figuera que remitiera un informe detallado y razonado sobre los hechos que motivaron la apertura del expediente de queja y en particular sobre los motivos que impedían facilitar el acceso al expediente administrativo a la persona promotora del expediente.

1.3 Con fecha **5/02/2024** se registró de entrada en esta institución informe del que destacamos:

"(...) se acude a LABORA, para que sea desde allí, desde donde seleccionen un listado de candidatos/as, para que este Ayuntamiento solo tenga que baremar los méritos que se solicitan como criterios para la selección final del candidato o candidata.

(...)

En la Resolución que se envía a LABORA, se especifica que la oferta esté abierta durante el plazo de 10 días, o cinco días más, si no existiera suficientes candidatos/as. Pero esto no quiere decir que, si LABORA, entiende que ya hay un buen número de candidatos/as, cierre la oferta, se desconocen los motivos en esta Administración, esa cuestión es única y exclusivamente de LABORA, que es a quien este Ayuntamiento delega la potestad de selección del listado de posibles candidatos o candidatas al puesto.

(...)

la potestad de selección del listado era en ese momento única y exclusivamente de LABORA, y hubiese sido un perjuicio también para otros/as posibles candidatos/as, el que se hubiese aceptado dicha candidatura, al no ser este Ayuntamiento quien seleccionaba el listado, y que por lo tanto, abriría un conflicto entre LABORA y el Ayuntamiento. Además de ser un agravio también para otros/as candidatos/as, que podrían haberlo hecho también a través del registro del Ayuntamiento

1.4 Del referido informe se ha dado traslado a la persona interesada a fin de que formulara las alegaciones que estimara oportunas. Trascurrido el plazo establecido no consta registro de escrito alguno en esta institución por parte de la promotora de la queja.

2 Consideraciones

2.1 Derechos y libertades públicas relacionadas con la presente queja

Es objeto de la presente queja la vulneración de los siguientes derechos de la promotora de la queja en relación con el procedimiento de selección objeto de su denuncia: a que se notifique una resolución expresa

en plazo, por órgano competente, congruente, motivada, al acceso a la función pública en relación con los principios de igualdad y transparencia, a obtener copia sin demora de los documentos contenidos en los procedimientos en los que las personas son interesadas y todo ello en el marco del derecho a una buena administración.

Al respecto es importante recordar que constituye una competencia esencial del Síndic de Greuges velar porque la Administración resuelva expresamente, en tiempo y forma, las peticiones y recursos que le hayan sido formulados, y en este sentido será a partir de la notificación de ésta cuando los interesados puedan, efectivamente, ejercer su derecho de formular los recursos y ejercer las acciones que estimen pertinentes

Así y de conformidad con el artículo 1 del Reglamento de organización y funcionamiento del Síndic de Greuges aprobado por Resolución de 16 de marzo de 2022 (DOGV 25/03/2022):

1.El Síndic de Greuges es la institución estatutaria comisionada por les Corts Valencianes, en adelante les Corts, para velar por la defensa de los derechos y las libertades reconocidos en el título I de la Constitución española, en el título II del Estatuto de Autonomía, así como por las normas de desarrollo correspondientes, y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, en especial el Convenio Europeo de Derechos humanos y la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y en la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. A estos efectos podrá supervisar las actuaciones e inactividades de las administraciones públicas valencianas, instituciones y demás actores o sujetos contempladas en el artículo 17 de su Ley 2/21, del Síndic.

2.1.1 Puestos a resolver el presente expediente, **en primer lugar**, es necesario precisar que el Ayuntamiento de la Font de la Figuera ha incumplido su obligación de dictar resolución expresa y por tanto ha vulnerado el derecho a una buena administración cuyo contenido precisa el **Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso administrativo, Sección Segunda**, en la **Sentencia 586/2020 de fecha 28/05/2020, rec. casación 5751/2017** en la que dispuso:

*“Como muchas veces ha reiterado este Tribunal Supremo, el **deber jurídico de resolver las solicitudes, reclamaciones o recursos** no es una invitación de la ley a la cortesía de los órganos administrativos, sino un estricto y riguroso deber legal que obliga a todos los poderes públicos, por exigencia constitucional (arts. 9.1; 9.3; 103.1 y 106 CE), cuya inobservancia arrastra también el quebrantamiento del principio de **buena administración**, que no sólo juega en el terreno de los actos discrecionales ni en el de la transparencia, sino que, como presupuesto basal, exige que la Administración cumpla sus deberes y mandatos legales estrictos y no se ampare en su infracción - como aquí ha sucedido - para causar un innecesario perjuicio al interesado”*

En relación con lo expuesto y a mayor abundamiento, concurre en la actuación de la administración local, una vulneración del derecho que, como interesada en un procedimiento selectivo, le corresponde a la promotora de la queja, previsto en el art. 53.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y que se concreta en el derecho:

a) A conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados; el sentido del silencio administrativo que corresponda, en caso de que la Administración no dicte ni notifique resolución expresa en plazo; el órgano competente para su instrucción, en su caso, y resolución; y los actos de trámite dictados. Asimismo, también tendrán **derecho a acceder y a obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos.**

Quienes se relacionen con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos, tendrán derecho a consultar la información a la que se refiere el párrafo anterior, en el Punto de Acceso General electrónico de la Administración que funcionará como un portal de acceso. Se entenderá cumplida la obligación de la Administración de facilitar copias de los documentos contenidos en los procedimientos mediante la puesta a disposición de las mismas en el Punto de Acceso General electrónico de la Administración competente o en las sedes electrónicas que correspondan.

2.1.2 Respecto la **vulneración del derecho de acceso al empleo público** es necesario partir de la concepción de este como un derecho fundamental de configuración legal, tal como expresamente dispone el artículo 23.2 de la Constitución española.

Así el acceso a la función pública se delimita a través de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad implícitos en la redacción de los artículos 23.2 y 103.3 del texto constitucional.

Estos principios tienen su reflejo en la regulación legal del acceso al empleo público en cualquier Administración.

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 (EBEP), de aplicación en el ámbito de la Administración Local en virtud de lo establecido en los artículos 92.1 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 3 EBEP, incorpora en su art. 1.3. b), como un fundamento de actuación de todas las Administraciones públicas en materia de acceso al empleo público, los principios de “igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional”.

Por lo que se refiere a la Administración Local, en el art. 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local se garantiza para todo proceso de selección de personal, ya sea funcionario o laboral, su desarrollo con sujeción a:

“los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”.

En conclusión, en base al marco legal expuesto, cabe concluir que los principios de igualdad, mérito y capacidad deben aplicarse sin excepción en todos los procesos selectivos para adquirir la condición de empleado público, ya se trate de personal funcionario, de carrera o interino, o personal laboral, fijo o temporal, al servicio de la Administración Local, así como del resto de Administraciones públicas.

Sentado lo anterior, en el informe del Ayuntamiento de la Font de la Figuera se establece la delegación de la potestad de selección del listado de posibles candidatos o candidatas al puesto, en LABORA y en concreto en el mismo se afirma que:

“Lo que se trataba era de agilizar, y **delegar en LABORA**, simplemente, realizándose a través del procedimiento de concurso, y según los principios de igualdad, méritos y capacidad, que nunca han sido vulnerados y teniendo en cuenta que no es una plaza de funcionario de carrera, que deberá realizarse posteriormente por el procedimiento que señala el TREBEB, mucho más elaborado y con meses de preparación hasta la designación y nombramiento de personal funcionario de carrera.

Convocatoria que se realizará en breve, solo por el procedimiento de OPOSICIÓN, para que haya igualdad entre todos los aspirantes a dicha plaza, sin contar méritos, para que puedan tener las mismas oportunidades los que están trabajando en la Administración y los que nunca han trabajado en ella.”

Sin embargo, respecto al procedimiento de selección de personal funcionario interino, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (artículo 18.6) dispone:

La selección, que será objeto de regulación reglamentaria y tendrá por finalidad la cobertura inmediata del puesto, deberá realizarse mediante **procedimientos ágiles que respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad**, a través de la constitución de bolsas de trabajo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público (...). No obstante, podrán preverse como otras vías de acceso de personal interino, convocatorias específicas que garanticen los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad, **siempre que se exija superar alguna prueba de conocimiento**.

La regulación reglamentaria citada por la Ley está contenida, a nivel autonómico, en el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana (aplicable a la Administración Local en los términos de su artículo 3) que en su artículo 34, sobre constitución de las bolsas de empleo temporal, tras prever que estas deberán estar vinculadas a la oferta de empleo público, dispone que se regirán (sin perjuicio de lo dispuesto en este decreto) por las normas que dicten sus respectivos órganos, que -previa negociación con las organizaciones sindicales- deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, sin que en ningún caso la valoración de la experiencia resulte desproporcionada.

Aunque esta misma norma dispone: “En ausencia de bolsas de empleo temporal y hasta tanto se conformen las resultantes de la correspondiente oferta de empleo público, podrán constituirse bolsas a través de pruebas selectivas o por el sistema de baremación de méritos y experiencia, según se establezca en la normativa”, lo cierto es que la Ley 4/2021 ha afectado esta previsión de la forma referida. Esto es, **siempre debe exigirse la superación de alguna prueba de conocimiento**.

Como afirma el propio Ayuntamiento de la Font de la Figuera, ha delegado la competencia para la selección de personal en los servicios públicos de empleo (LABORA).

Sin embargo, tanto la delegación de competencias como (en su caso) la encomienda de gestión, requieren el cumplimiento de requisitos (artículos 8.1, 9 y 11 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y artículo 47.2.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, que no constan en resolución municipal de autorización a la Administración -según el Ayuntamiento-delegada (LABORA) para que pueda alterar la orden municipal dada respecto a un aspecto tan relevante como es el plazo para la presentación de candidaturas.

Conforme a las citadas normas, si se delega la competencia municipal relativa a la selección de su personal, o incluso simplemente se encomienda la gestión de determinados aspectos, su titular sigue siendo el Ayuntamiento y LABORA debe cumplir sus condiciones, aunque ello no sea obstáculo para que se pacten condiciones que deben quedar claras y ser objeto de publicidad.

Así, a pesar de que el plazo de presentación de solicitudes es relevante para el acceso al empleo público (derecho fundamental del artículo 23 de la Constitución) y el acuerdo municipal es claro cuando fija un plazo mínimo de diez días naturales, no consta autorización a LABORA para reducirlo, pues una vez obtenidos el número máximo de aspirantes considerados suficientes por esta entidad, ha retirado la oferta.

A juicio de esta institución, la actuación administrativa descrita por el Ayuntamiento no es conforme con el principio de publicidad (por tanto, con el de transparencia) que debemos tener presente en todos los procedimientos selectivos, pues tanto la persona autora de la queja como el resto de la ciudadanía ignoran:

- Cuál es el plazo máximo para inscribirse ni si tienen posibilidad de actualizar su situación en LABORA.
- Si (en su caso) sólo pueden acceder a la preselección de LABORA quienes estén en situación de desempleo, pero no quienes deseen mejorar su situación profesional.
- Si (en su caso) hay un ámbito territorial preferente para la selección de aspirantes.
- Que, una vez alcanzado el número máximo de aspirantes establecido por LABORA, la oferta expira.
- Las vías de recurso que deben constar en el anuncio de LABORA, responsable de la preselección de aspirantes. Su actuación administrativa, que además afecta al ejercicio del derecho fundamental de acceso a funciones públicas (Constitución: artículo 23) debe garantizar el derecho de defensa de las personas no estén conformes con ella.

La urgencia por parte del Ayuntamiento de La Font de La Figuera, en proveer plazas por funcionario interino, delegando en LABORA su intermediación laboral, no justifica vulneración de los derechos de los posibles aspirantes.

Ya nos hemos referido los principios aplicables a la selección del personal temporal (Estatuto Básico del Empleado Público: artículo 10.2 y Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana: artículo 18.6): publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad. Principios que deben ser tenidos presentes no sólo por la Administración promotora, sino también por LABORA respecto a las ofertas de empleo realizadas desde el sector público (Disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público).

Y todo ello sin perjuicio de que el Tribunal Supremo acepte que la Administración se apoye en la intermediación de los servicios públicos de empleo para la selección de su personal temporal, entre ellas cabe citar la **Sentencia núm. 661/2023 de 23/05/2023, Rec. 2996/2022 de la Sala de lo Contencioso - Administrativo, Sección Cuarta** en la que se dispone:

“De acuerdo con cuanto acabamos de decir, la respuesta a la cuestión que nos ha sometido el auto de admisión ha de ser que el servicio de empleo en su labor de intermediación puede servirse como criterio de desempate de la prioridad en la presentación de solicitudes para una determinada oferta procedente de las Administraciones Públicas siempre que a la igualdad que lo hace necesario se haya llegado mediante la aplicación de criterios coherentes con los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

3 Resolución

A la vista de lo que hemos expuesto y conforme a lo que establece el artículo art. 33 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, formulamos al **AYUNTAMIENTO DE FONT DE LA FIGUERA** las siguientes recomendaciones y recordatorios de deberes legales:

1- RECOMENDAMOS al Ayuntamiento que, en situaciones como la presente, extreme al máximo los deberes legales que se extraen del art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

2- RECOMENDAMOS que dicte resolución expresa a la solicitud presentada por la promotora de la queja con expresión de los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

3- RECOMENDAMOS al Ayuntamiento que garantice el ejercicio del derecho de los interesados en un procedimiento administrativo, a acceder y a obtener copia de los documentos contenidos en los mismos.

4-RECOMENDAMOS que en los procesos selectivos para acceder a puestos de trabajo se observen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, determinándose en las correspondientes ofertas los criterios objetivos en base a los cuales se procederá a seleccionar a las personas candidatas preseleccionadas por LABORA de mayor mérito y capacidad.

5- RECOMENDAMOS que en la propuesta de adjudicación del puesto que realice el órgano técnico de selección que intervenga en estos procesos, se motiven los criterios que justifican la elección de la persona finalmente propuesta para el desempeño del puesto ofertado.

6- RECORDAMOS al Ayuntamiento de la Font de la Figuera su deber legal de facilitar información, a los interesados en participar en los procesos de selección de personal para contrataciones temporales, de todos aquellos aspectos y hechos que pueden interferir o condicionar su participación.

7- El Ayuntamiento de La Font de la Figuera está obligado a responder por escrito en un plazo no superior a un mes desde la recepción del presente acto. Su respuesta habrá de manifestar, de forma inequívoca, su posicionamiento respecto de las recomendaciones o sugerencias contenidas en la presente resolución.

Así:

- Si manifiesta su aceptación, hará constar las medidas adoptadas para su cumplimiento. Si el plazo para cumplirlas resultara superior, la respuesta deberá justificar esta circunstancia e incluir el plazo concreto comprometido para ello.
- La no aceptación habrá de ser motivada

8- Se acuerda notificar la presente resolución al Ayuntamiento de La Font de la Figuera y a la persona interesada.

9- Se acuerda publicar esta resolución en la página web del Síndic de Greuges.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana