

"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 2404363

Materia Empleo

Asunto Empleo público: convocatorias de procesos selectivos de acceso al empleo público

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 21/11/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2404363. La persona interesada presentaba una queja por la falta de respuesta al escrito presentado ante el Ayuntamiento de Bétera el 04/08/2024 en el que solicitaba la publicación de la convocatoria y las bases del proceso selectivo de estabilización de empleo temporal para cubrir una plaza de Agente de la Policía Local.

Exponía el interesado que la plaza en cuestión había sido incluida en la Oferta de Empleo Público adicional del ejercicio 2023 aprobada en aplicación del artículo 217 del Real Decreto 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Por ello, el 22/11/2024 solicitamos al Ayuntamiento de Bétera que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto, si bien este plazo quedaba afectado por las Resoluciones del Síndic de 31/10/2024 y 06/11/2024, sobre suspensión de plazos en los procedimientos de queja a causa de los daños causados por la DANA de octubre de 2024.

El 03/02/2025 recibimos el informe del Ayuntamiento de Bétera. En su informe exponía, en resumen, que ya en la Oferta de Empleo Público de 2019 (estabilización de empleo temporal) se incluyeron 10 plazas de Agentes de Policía Local, de las cuales pudieron cubrirse 9 (por lo que una quedó desieta). A resultados de este proceso selectivo, el 01/04/2021 interesado fue cesado, perdiendo la condición de funcionario interino en una de las plazas que pasaron a cubrirse por funcionario de carrera. El Ayuntamiento señalaba que el 24/08/2023 el interesado presentó escrito en el que solicitaba que se aprobara nueva Oferta de Empleo Público de estabilización. El Ayuntamiento de Bétera invocaba el artículo 217 del RD 5/2023, en base al cual procedió a incluir la plaza de Agente vacante (por haber quedado desieta) en la Oferta de Empleo Público adicional que se aprobó el 24/10/2023. Prosigue el Ayuntamiento indicando los plazos para la resolución del nuevo proceso selectivos de estabilización: 31/12/2023 como fecha máxima para publicar la convocatoria y 31/12/2024 como fecha máxima para la finalización del proceso selectivo. A continuación, el Ayuntamiento alude a los medios personales disponibles y a las cargas de trabajo derivadas de la tramitación de otros procesos selectivos de estabilización de empleo temporal; en este contexto, señala que se han ofertado 115 plazas de las que ya se han cubierto 113. Y a ello añade las

disfunciones provocadas por los daños causados por la DANA de octubre de 2024 en el municipio y en la gestión municipal.

Finaliza el informe reconociendo que queda pendiente de convocar y ejecutar la Oferta de Empleo Público de 2023, que incluye la plaza de Agente de Policía Local en cuestión. Considera el Ayuntamiento que el incumplimiento del plazo máximo para convocar y finalizar el proceso selectivo no afecta a la finalidad perseguida por las normas reguladoras de los procedimientos de estabilización de empleo temporal; en suma, considera que el plazo no tiene carácter esencial en tanto pese a ello se logran alcanzar los objetivos de reducción de la temporalidad en el empleo público. Abunda en lo anterior invocando, además, la suspensión de plazos establecida en la disposición final 1ª del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA.

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones. En su respuesta, la persona interesada se muestra disconforme con lo manifestado por el Ayuntamiento de Bétera, toda vez que el mismo no ha concretado fecha para convocar el proceso selectivo, cuestionando el hecho de que haya sido la plaza de Agente de Policía Local la que ha visto retrasada su cobertura permanente y no otras plazas de la plantilla municipal.

El 10/02/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Bétera que, en el plazo de un mes, ampliara el informe que nos había remitido para que nos indicara la previsión temporal para la convocatoria de la plaza y las actuaciones que con tal finalidad se estaban realizando.

El 03/03/2025 recibimos el informe ampliatorio del Ayuntamiento, en el que nos indica que:

Actualmente, y en relación con la tramitación del expediente iniciado, consta en el mismo el borrador de Bases elaborado por el Departamento Gestor, si bien las mismas no han sido objeto de revisión, y emisión del correspondiente informe por parte de la Agencia Valenciana de Seguridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, previa a efectuarse la aprobación de las mismas, así como la correspondiente convocatoria.

No obstante, por parte de esta Administración, se prosigue con la tramitación del expediente administrativo iniciado en su día, teniéndose en cuenta para ello lo dispuesto en el TREBEP, y Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado, actualmente prorrogado para el presente ejercicio presupuestario.

También trasladamos este informe a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones, pero no recibimos ningún escrito.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a la solicitud de convocatoria de proceso selectivo presentada por el interesado ante el Ayuntamiento de Bétera el 04/08/2024. El proceso selectivo en cuestión recaería sobre una plaza de Agente de la Policía Local incluida en la Oferta de Empleo Público adicional de estabilización del ejercicio 2023.

Del informe que nos ha remitido el Ayuntamiento de Bétera se desprenden las actuaciones realizadas para hacer efectivos los compromisos asumidos por las Administraciones Públicas para la reducción del exceso de temporalidad en el empleo público, convocando los procesos selectivos que dimanaban de las Leyes de Presupuestos Generales del estado de los ejercicios 2018 y 2019, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y del artículo 217 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

En este contexto, el Ayuntamiento de Bétera relaciona las plazas vacantes que incluyó en las correspondientes Ofertas de Empleo Público aprobadas para la subsiguiente convocatoria y celebración de procesos selectivos de acceso al empleo público por turno de estabilización de empleo temporal. Concluye afirmando que, de las 115 plazas afectadas, ya se han cubierto 113.

Sobre la plaza de Agente de la Policía Local que centra la queja del interesado, el Ayuntamiento de Bétera expone el estado actual del procedimiento: se ha elaborado un borrador de las bases de la convocatoria que se encuentra pendiente de revisión y posterior remisión a la Agencia Valenciana de Seguridad.

La remisión de las bases de la convocatoria a la Agencia Valenciana debe realizarse en cumplimiento del artículo 52 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, a cuyo tenor:

Artículo 52. Participación en los procesos de selección.

1. El órgano autonómico que tenga atribuida la titularidad de la competencia en materia de seguridad participará en los procesos de selección y promoción de las distintas escalas en los cuerpos de Policía Local, de la siguiente forma:

a) Mediante la propuesta de, al menos, dos integrantes para que se nombren en los tribunales por las alcaldías.

b) Mediante la verificación de que las bases de las convocatorias son ajustadas a derecho.

2. Para ello, los ayuntamientos deberán comunicar preceptivamente las bases al órgano autonómico que tenga atribuida la titularidad de la competencia en materia de seguridad con anterioridad al inicio de cada proceso de selección y promoción.

3. El órgano autonómico que tenga atribuida la titularidad de la competencia en materia de seguridad, dentro de las funciones de coordinación de la Policía Local que tiene asignadas, impulsará que la composición de los tribunales de selección sea paritaria.

Así pues, en cierta medida los Ayuntamientos de la Comunitat Valenciana quedan constreñidos por los tiempos que emplee la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias para verificar las bases de la convocatoria que aquellos le remiten y para la propuesta de nombramiento de al menos dos miembros del órgano calificador.

Pero siendo cierto lo anterior, para quedar afectados por los tiempos de la Agencia cuanto menos los Ayuntamientos deben remitir a la misma los documentos sobre los que haya de pronunciarse, lo que no consta que se haya realizado por el Ayuntamiento de Bétera. Antes al contrario, el

Ayuntamiento reconoce disponer de un borrador de las bases que no ha sido revisado y por tanto tampoco ha sido remitido a la Agencia a los efectos de que ésta ejerza las funciones que le atribuye el artículo 52 de la Ley 17/2017.

Además, el Ayuntamiento también podría quedar afectado por el plazo general de 3 años que, para la ejecución o desarrollo de las ofertas de empleo público, prevé el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP).

Ahora bien, la consideración del interesado como titular del derecho constitucional de acceso al empleo público en la concreta plaza de Agente de la Policía Local que nos ocupa solo podría predicarse a partir del momento en que, tras presentar la correspondiente instancia, hubiera sido admitido como aspirante en la selección.

Antes de que ello ocurra, el interesado únicamente dispone de una expectativa en el acceso al empleo público, que no puede recibir el mismo nivel de protección que se predica del derecho fundamental del artículo 23.2 de la Constitución.

Por ello, la persona promotora de la queja no ostenta la condición de interesado en los trámites tendentes a la aprobación de las bases y convocatoria de la plaza de Agente de la Policía Local que está realizando el Ayuntamiento de Bétera, sin perjuicio de que pueda tener interés en que así se haga. Pues una cosa es tener interés y otra ostentar la condición de interesado.

Sin perjuicio de lo anterior, hemos de tener presente que el presente procedimiento de queja se inicia por la falta de respuesta del Ayuntamiento al escrito presentado por el interesado el 04/08/2024, escrito que no consta haya sido respondido. Al hilo de lo anterior cabe recordar que los informes que las Administraciones remiten a esta institución en el seno de los procedimientos de queja no sustituyen ni pueden sustituir, en modo alguno, a la respuesta que merece el ciudadano, aunque le procuremos el acceso a dichos informes para que puedan realizar alegaciones.

Es incuestionable la obligación que recae sobre las Administraciones Públicas de responder a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos en toda clase de procedimientos, mediante el dictado por el órgano competente de una resolución clara, comprensible, congruente, completa, motivada, con indicación de los recursos que en su caso puedan interponerse y todo ello dentro de un plazo razonable. Este plazo, a falta de otro plasmado en norma específica de procedimiento, será el general de 3 meses (artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPACAP).

Tras la investigación que hemos llevado a cabo, concluimos que se han vulnerado los derechos de la persona titular. En concreto:

- Su derecho a obtener respuesta a la solicitud presentada ante el Ayuntamiento de Bétera el 04/08/2024 en orden al impulso del proceso selectivo necesario para ejecutar la Oferta de Empleo Público adicional de estabilización de 2023 en la plaza de Agente de la Policía Local.
- Con ello se vulnera su derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En primer lugar, es preciso recordar que el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana reconoce a las personas interesadas el derecho a que las Administraciones Públicas traten los asuntos que les afectan en un plazo razonable, en el marco del derecho a una buena administración. Este derecho a la buena administración aparece también plasmado en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La buena administración constituye uno de los principios rectores de la actuación administrativa y debe estar presente de forma transversal en todos los ámbitos y sectores de actividad, sin que quede limitado al ámbito de las decisiones regladas. Constituye, además, un derecho de los ciudadanos que ha de poder ejercitarse de forma real y efectiva, y como tal derecho, puede y debe ser reclamado de los poderes públicos competentes y es merecedor de protección. También la buena administración supone un correlativo deber para las Administraciones cuando actúan a través de sus representantes y empleados públicos, a los que cabe exigir responsabilidad por la tramitación y despacho de los asuntos cuya gestión tienen encomendada (artículos 20 y 21 de la LPACAP).

Como señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 196/2019, de 19 de febrero (recurso 128/2016) reiterada posteriormente en muchas ocasiones y acogida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (por ejemplo, en sentencia n.º 629/2023, de 29 de noviembre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 165/2021):

Ya en otras ocasiones hemos hecho referencia al principio de buena administración, principio implícito en la Constitución, arts. 9.3 y 103, proyectado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales y positivizado, actualmente, en nuestro Derecho común, art. 3.1.e) de la Ley 40/2015; principio que impone a la Administración una conducta lo suficientemente diligente como para evitar definitivamente las posibles disfunciones derivada de su actuación, sin que baste la mera observancia estricta de procedimientos y trámites, sino que más allá reclama la plena efectividad de garantías y derechos reconocidos legal y constitucionalmente

Señala también el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 1931/2024, de 9 de diciembre (recurso 441/2023) que:

Del derecho a una buena Administración pública derivan una serie de derechos de los ciudadanos con plasmación efectiva, no es una mera fórmula vacía de contenido, sino que se impone a las Administraciones públicas de suerte que a dichos derechos sigue un correlativo elenco de deberes a estas exigibles, entre los que se encuentran, desde luego, el derecho a la tutela administrativa efectiva (...)

El artículo 21 de la LPACAL impone a las Administraciones la obligación de resolver de forma expresa en toda clase de procedimientos, debiendo dictar y notificar la resolución que se adopte en el plazo máximo de 3 meses (o en el específico que pueda haberse plasmado en norma especial de procedimiento). El artículo 88.5 de la LPACAP recuerda esta obligación cuando señala que en ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso.

En el caso concreto, no consta que el Ayuntamiento de Bétera haya dado respuesta, directamente, a la persona promotora de la queja.

En otro orden de cosas, y pese a que hemos limitado nuestra actuación a la falta de respuesta antes analizada, resuelta conveniente explorar el principio de buena administración en el marco del empleo público.

Cuando hablamos de buena administración en el empleo público no podemos centrarnos únicamente en el campo de los derechos. En esta materia confluyen numerosos principios, muchos de ellos de rango constitucional (igualdad, mérito, capacidad, publicidad). Junto a ellos, el legislador salpica el texto del TREBEP de otros principios que, a primera vista, parecen presentar contornos más difusos e inconcretos. Hablamos aquí de la transparencia (como algo distinto de la publicidad), la celeridad, la agilidad, la buena fe negocial, etc. A través de la buena administración se consigue que estos principios alcancen una dimensión efectiva.

En la órbita del empleo público el derecho a la buena administración es predicable en el desarrollo de los procedimientos de acceso a través de los cuales los ciudadanos pueden adquirir la condición de empleado público o promocionar profesionalmente. Junto a los principios constitucionales que rigen en esta materia (igualdad, mérito, capacidad y publicidad, arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución), el artículo 55.2 del TREBEP proclama el respeto a los principios de transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Centrándonos en el principio de agilidad (que el legislador sustituye por el de celeridad cuando se trata de la selección de personal temporal), no afecta únicamente al discurrir de los diferentes ejercicios y pruebas a que hayan de someterse los aspirantes, evitando que los procesos de selección se prolonguen sobremanera en el tiempo. Por el contrario, afecta a todo el proceso que se inicia con la inclusión de la plaza vacante en la oferta de empleo público correspondiente, inclusión ésta que es manifestación de la necesidad de la Administración de incorporar nuevos efectivos a sus dotaciones de personal. De la necesidad de incrementar su plantilla de personal.

Esta necesidad debe ser satisfecha de forma temprana, por lo que la Administración debería agilizar al máximo la tramitación necesaria para comenzar y culminar el proceso selectivo.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE BÉTERA:

- 1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar respuesta a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos ante las Administraciones Públicas mediante el dictado de una resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación en su caso de los recursos que puedan interponerse y, en defecto de plazo específico señalado en la norma del procedimiento aplicable, dentro del plazo máximo de 3 meses. Además, deberá notificar la resolución en el modo y forma previstos en el ordenamiento jurídico.

- 2. ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, dé respuesta a la solicitud presentada por la persona interesada el 04/08/2024 en relación a la convocatoria del proceso selectivo para cubrir la plaza de Agente de Policía Local incluida en la Oferta de Empleo Público Adicional de Estabilización 2023.

Según la ley que regula esta institución, las Administraciones a las que van dirigidas nuestras consideraciones están obligadas a enviarnos, en el plazo máximo de un mes, un informe donde manifiesten si aceptan estas consideraciones. Si las aceptan, deberán indicar las medidas que van a adoptar para cumplirlas. Si no las aceptan, deberán justificar su respuesta.

Finalmente, esta Resolución se notificará a todas las partes y se publicará en www.elsindic.com/actuaciones.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana