

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

Queja 2501305
Materia Empleo
Asunto Empleo público: selección de personal temporal con cargo a subvención

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 27/03/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2501305. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a la reclamación presentada ante el Ayuntamiento de Benilloba el 20/12/2024.

La persona promotora exponía en su queja que había sido preseleccionada por el Servicio de Empleo y Formación (LABORA) de Alcoy dentro del programa EMCORP, para prestar servicios en el Ayuntamiento de Benilloba con cargo a la subvención otorgada al mismo. Las labores a desempeñar eran las propias de auxiliar administrativo. La interesada señalaba que a consecuencia de la preselección efectuada a su favor había renunciado a otras ofertas de trabajo. Añadía que finalmente el Ayuntamiento no había realizado el correspondiente llamamiento para el nombramiento, lo que motivó la presentación de reclamación el 20/12/2024 en solicitud de una explicación de lo sucedido.

Por ello, el 01/04/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Benilloba que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 25/04/2025 recibimos el informe del Ayuntamiento de Benilloba. En su informe exponía lo siguiente:

le comunico que este Ayuntamiento no procedió a realizar la contratación por varios motivos:

- Estas subvenciones se cobran transcurridos meses después de haber iniciado los trabajos, lo cual supone un desfase importante en la tesorería municipal,
- La subvención no cubre la totalidad de los costes del trabajador ya que según las bases "Cuarto. Costes subvencionables"
 1. La subvención financiará los costes salariales y la cotización a la Seguridad Social de las personas contratadas.
 2. Únicamente se entenderá como coste salarial la remuneración por la prestación del servicio, con exclusión de dietas, indemnizaciones y suplidos, retribuciones de vacaciones no disfrutadas u otras percepciones no salariales.
 3. No resultarán subvencionables los días en que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad por enfermedad o accidente, o disfrutando de permisos de maternidad o paternidad.
 4. El importe de la subvención concedida no determinará el coste salarial y de Seguridad Social de las personas contratadas, cuyas retribuciones se fijarán de

acuerdo con la normativa que legal o convencionalmente resulte de aplicación en cada entidad beneficiaria.”

- Cuando se resuelve por parte de la Conselleria la subvención la persona encargada de tramitar las subvenciones del ayuntamiento se encuentra en excedencia lo que provocó un desajuste en la organización del ayuntamiento, en aquel momento se valoró la situación y se procedió a desestimar la parte de la subvención que se había solicitado para la contratación de un auxiliar administrativo para las oficinas municipales, al entender que no había personal disponible para proporcionar a este trabajador la ayuda necesaria para que pudiese realizar sus trabajos y adquirir la experiencia necesaria.

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones. En su respuesta, la persona interesada se mostraba en desacuerdo con lo manifestado por el Ayuntamiento de Benilloba.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a la reclamación presentada por la interesada ante el Ayuntamiento de Benilloba el 20/12/2024, en el contexto de la contratación por dicho Ayuntamiento tras su preselección por LABORA de Alcoy.

De los documentos y actuaciones obrantes en el procedimiento de queja se desprende que:

1. El Ayuntamiento de Benilloba solicitó una subvención para la contratación de dos personas que prestarían servicio en la entidad local.
2. La subvención fue concedida al Ayuntamiento.
3. La preselección del personal a contratar con cargo a la subvención se realizó por el Servicio de Empleo y Formación (LABORA) de Alcoy.
4. El Ayuntamiento solo procedió a contratar a una de las dos personas preseleccionadas.
5. La interesada, siendo conocedora de su preselección por LABORA, preguntó al Ayuntamiento de Benilloba los motivos de su falta de contratación, sin obtener respuesta.

Tras la intervención de esta institución, en el informe que nos ha remitido el Ayuntamiento de Benilloba se ofrecen los motivos, no de la falta de respuesta a la interesada, sino de la falta de su contratación.

En el presente caso, el Ayuntamiento de Benilloba ha incumplido su obligación de dar respuesta completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que puedan interponerse, a la reclamación efectuada por la persona promotora de la queja.

El artículo 21 de la LPACAP establece la obligación de la Administración de dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación, resolución que habrá de dictarse dentro del plazo máximo que fije la correspondiente normativa

reguladora y, en su defecto, en el plazo máximo de tres meses. Junto a él, el artículo 29 de la LPACAP establece de forma expresa la sujeción de la actividad administrativa a los plazos y términos normativamente previstos, obligación que recae tanto sobre las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas como también sobre los interesados en los procedimientos administrativos.

Debemos señalar, además, que la obligación que tienen las Administraciones Públicas de dar respuesta a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos no puede entenderse cumplida ni ser sustituida por el envío de los informes que esta institución solicita en el marco de un procedimiento de queja.

Además de la falta de respuesta a la reclamación de la interesada, del informe remitido por el Ayuntamiento se desprende que no fue contratada por razones económicas y por razones organizativas.

En cuanto a las razones económicas, aduce el Ayuntamiento que la subvención se cobra meses después de haberse iniciado los trabajos y que además no cubre la totalidad de los costes salariales.

Siendo ello así, también lo es que las bases de la subvención —transcritas en el informe municipal— son claras al respecto, y la participación en el procedimiento para su concesión conlleva su plena aceptación. En otras palabras, el Ayuntamiento de Benilloba, cuando concurre al procedimiento de concesión de las subvenciones, ya conoce que su cobro efectivo será posterior y que no podrá cubrir el 100% de los costes de la contratación. Pero pese a ello decide solicitar la subvención. Y la obtiene.

En cuanto a las razones organizativas, se indica en el informe municipal que cuando la Conselleria resolvió el otorgamiento de la subvención el Ayuntamiento presentaba un desajuste en su organización causado por la excedencia de la persona encargada de tramitar las subvenciones; añade que en aquel momento se valoró la situación, decidiendo desestimar parte de la subvención solicitada para la contratación de un auxiliar administrativo para las oficinas municipales, en el consideración de que no había personal disponible para ayudar al nuevo trabajador en sus funciones y procurarle la experiencia necesaria.

En otras palabras, viene a señalar el Ayuntamiento de Benilloba que no contrató a la interesada porque la persona que podría haberle ayudado se encontraba de excedencia. Al respecto es importante destacar que el nombramiento que podría haberse efectuado a su favor era para el desempeño de funciones propias de auxiliar administrativo, funciones éstas para las que fue preseleccionada por el Servicio de Empleo y Formación (LABORA) de Alcoy. No consta que la contratación estuviera destinada a la adquisición de experiencia laboral, a través de un contrato formativo o de prácticas, no siendo exigible al parecer una tutorización para el establecimiento de la relación de empleo público.

Si bien cabe reconocer a las entidades locales la potestad de autoorganización de sus propios servicios y estructuras de personal, ello no supone una libertad total, pues toda decisión debe ir ligada al principio de eficacia y buena administración; de ello es exponente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 13/05/2022 (rec. 1324/2020):

“Al igual que la potestad autoorganizativa da un cierto margen de configuración discrecional de la estructura de sus organizaciones, ésta no supone una libertad total; ya que va ligada al principio de eficacia y buena administración que se debe llevar a cabo en busca del interés general.”

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 completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable, de la reclamación presentada el 20/12/2024.
- Su derecho de acceso al empleo público plasmado en el artículo 23.2 de la Constitución.
- Con ello se ha vulnerado el 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 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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 (...)

Este derecho/deber a la buena administración posee una doble proyección: hacia el exterior, que se manifiesta principalmente en la relación que mantiene la Administración con los ciudadanos en el ejercicio de las competencias que el ordenamiento jurídico le atribuye; y hacia el interior, tanto en la relación que mantiene la Administración con los miembros que integran sus instituciones y órganos de gobierno como la que mantiene con los empleados públicos a su servicio.

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 la transparencia, la misma pivota sobre todas las actuaciones del proceso selectivo en la consideración de que el adecuado conocimiento del discurrir de sus diferentes fases y de las decisiones que en las mismas se adoptan permite su control por los órganos competentes y, especialmente, por los participantes en la selección, los cuales, como aspirantes a la condición de empleado público, han de disponer de toda la información que posibilite, de forma eficaz y efectiva, el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico les reconoce. La transparencia queda unida, de este modo, al principio de publicidad y al deber de motivar las actuaciones de la Administración y de los órganos de selección, dando a conocer los razonamientos que justifican sus actuaciones. La transparencia además coadyuva al tratamiento igualitario de los aspirantes en tanto que refuerza las garantías de imparcialidad propias de este tipo de procedimientos.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE BENILLOBA:

- 1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar respuesta a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos mediante el dictado de una resolución por el órgano

competente que sea completa, congruente, motivada e indique los recursos que puedan interponerse, todo ello en el plazo que señalen las normas del procedimiento que resulten aplicables o, en su defecto, en el de 3 meses.

- 2. ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días proceda a dar respuesta a la reclamación presentada por la interesada el 20/12/2024, en los términos apuntados en la consideración anterior.

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