



DECRETO DE ALCALDIA DE 08 DE JULIO DE 2019/285

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante Resolución de Alcaldía nº 452/2018 de 28 diciembre de 2018 y publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº311, de fecha 31 de diciembre de 2018, se aprueba oferta de empleo público "excepcional" al objeto de ejecutar el acuerdo de estabilización del empleo temporal del Ayuntamiento de Navalafuente, afectado por 13 plazas vacantes que reunían los requisitos previstos en el artículo 19 LPGE 2018

Segundo: Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 06 de mayo de 2019, se aprobaron *la Convocatoria y las Bases para la selección de dos Auxiliares Administrativos, dos Educadoras Infantiles, dos Limpiadoras y un Monitor Deportivo* para la provisión como personal laboral fijo de las referidas plazas vacantes en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Navalafuente por el sistema de concurso-oposición, turno libre.

Tercero. Con fecha 27 de mayo de 2019 y por registro de entrada en esta Entidad, se presentan recursos de reposición a cada una de las Bases convocadas, por D. Sergio Herrero Hueros

Cuarto. Con fecha 14 de Junio de 2019 se presenta, a través de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, escrito de impugnación contra las Bases de selección de monitor deportivo, por Dª Alicia Martín Pérez, quien dice actuar como Presidenta del Colegio Oficial de Licenciados en Educación Física de la Comunidad de Madrid, solicitando la revocación de las referidas bases por incumplir el artículo 14 de la Ley 6/2016, del deporte de la Comunidad de Madrid, así como la suspensión del acto impugnado al amparo del artículo 117.3 de la Ley 39/2015.

Quinto. Con fecha 04 de Junio de 2019, se presenta en el Registro del Ayuntamiento de Barcelona, en virtud de lo previsto en el artículo 16.4 Ley 39/2015 - teniendo entrada en esta Entidad el día 17 de junio de 2019- recursos de reposición frente a cada una de las referidas bases por D. David González Escobar, en el que entre otras cuestiones solicita la suspensión de los actos impugnados al amparo del citado artículo 117 Ley 39/2015.

Sexto.- Con fecha 08 de julio de 2019 se emite Informe-Propuesta de Resolución por la Secretaria-Interventora.



NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y los Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local.
- Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Bases de las Convocatorias

CONSIDERACIONES JURIDICAS.

PRIMERO.- El artículo 57 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, permite que se acuerde de oficio la acumulación de reclamaciones cuando guarden **identidad sustancial e íntima conexión**.

En el presente caso cabe apreciar identidad sustancial entre las distintas reclamaciones formuladas por existir identidad en cuanto a la pretensión ejercitada y a los motivos alegados, como fundamento de las mismas. Es por lo que procede **resolver todas reclamaciones de forma acumulada**.

SEGUNDO.- Respecto a la suspensión de la convocatoria de los procesos de selección iniciados, partiendo de lo previsto en el artículo 117 de la Ley 39/2015, en el sentido de que *la interposición de los recursos no suspende con carácter general la ejecución del acto impugnado* y considerando que dicha paralización supondría un grave **perjuicio no sólo para las necesidades de este Ayuntamiento, a los efectos de finalizar en plazo legalmente establecido (LPGE 2018) la ejecución de la Oferta excepcional de la que derivan las plazas convocadas, sino también para los interesados que presentaron sus solicitudes dentro del plazo previsto y cumpliendo los requisitos establecidos al efecto.**

Considerando que la *ejecutividad* de los actos administrativos impugnados, no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los recurrentes, es por lo que: **Se desestima la solicitud de suspensión de la Convocatorias efectuadas por cada uno de los recurrentes**, salvo la prevista para la selección de una plaza de monitor deportivo.



TERCERO.- Respecto a la suspensión de la convocatoria de la plaza de monitor deportivo, al igual que el resto de las plazas convocadas, deriva de un proceso excepcional de consolidación del empleo temporal al amparo de lo previsto en la LPGE 2018, sin embargo en relación con la misma y desde un punto estrictamente jurídico, surgen una serie de “dudas” derivadas de una interpretación conjunta de dos normas; por un lado, *la normativa sectorial, la ley 6/2016*, la cual exige titulación específica a los efectos de la provisión de las plazas de monitor deportivo y por otro lado, la LPGE 2018, de la que deriva la habilitación legal de la convocatoria, estableciendo que **“de la resolución de estos procesos no podrá derivarse en ningún caso incremento de gasto”**.

Teniendo en cuenta que la plaza de monitor deportivo, se creó en el 2014 como “*personal laboral grupo C1*”, y que la misma estuvo/a ocupada ininterrumpidamente desde su creación, se entendía que concurrían los requisitos legales para su inclusión en el proceso citado, lo que implicaba mantener la plaza con sus características iniciales, ya que en caso contrario, se desvirtuaría la naturaleza del proceso de consolidación; por ello el cumplimiento del artículo 14 de la Ley 6/2016, suponemos que de entrada implicaría un aumento/adecuación de retribuciones propias del grupo de clasificación correspondiente(A1), vulnerando con ello lo previsto en la LPGE 2018, toda vez que indudablemente, se aumentaría el gasto del personal

Por todo lo anteriormente expuesto en aras a garantizar la seguridad tanto para los participantes en dicho proceso de selección como para el propio Ayuntamiento, se solicitó informe al Organismo autonómico/estatal con competencia en la materia a los efectos de “orientar” en la continuación del proceso de selección iniciado; por ello, **se suspende la tramitación del referido procedimiento de selección**, hasta la remisión del informe solicitado y en su caso la resolución que en dicte al efecto en base a las orientaciones jurídicas recibidas.

CUARTO: Desestimar el resto de los recursos de reposición que no tienen por objeto las bases de selección de monitor deportivo, presentados por D. Sergio Hueros Herrero y D. David González Escobar, **por carecer de legitimación a los efectos de su impugnación** de conformidad con lo previsto en el artículo 4.1 de la Ley 39/2015, en virtud de lo previsto en el Informe jurídico incorporado al expediente de fecha 08 de julio de 2019 y en consecuencia, **continuar el procedimiento de selección con el resto de los trámites preceptivos**.

No obstante y toda vez que este Ayuntamiento apuesta por el **respeto al principio de transparencia**, el cual debe ser la divisa de oro de todo proceso selectivo, a la vez que intenta salvaguardar la igualdad para todos, y en consecuencia no existiendo **ningún indicio de criterios “voluntaristas ni subjetivos”** que pongan de manifiesto “arbitrariedades” que pudiese cometer esta Administración en la celebración de procesos impugnados, tal y como así se manifiesta o deduce del contenido de los escritos presentados por uno de los recurrentes, es por lo que a continuación y de una



manera general se responderá conjuntamente a los motivos de impugnación alegados en los recursos de conformidad con el informe jurídico emitido; Así:

- “Valoración de la Alegación de Baremación de los méritos previstos vulnerando principios constitucionales de igualdad o capacidad(x ejemplo: baremar la experiencia en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Navalafuente; no puntuar experiencia en el sector privado o puntuar experiencia en Ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes)

En relación con lo expuesto, indicar que el acceso a **funciones y no a cargos públicos(como se menciona erróneamente** en sus escritos por uno de los recurrentes) se **realizará** de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad; principios que en dichas prueba, **se cumplen y garantizan**, tal y como se constató en el expediente inicial; en cualquier caso, se vuelve a recordar que los principios citados, se deberán acreditar por cada aspirante a través de la superación de las fases establecidas: *“una fase de oposición eliminatória, con dos pruebas y una fase de concurso, que solo se valoraría para aquellos aspirantes que superaran las dos fases de la oposición.”*

Respecto a la valoración de la experiencia profesional, se alega por los recurrentes que “no existe motivación en tal valoración”, dando por sentado, la existencia de una actuación municipal discriminatoria que quiebre el principio de igualdad; No obstante, conviene recordar que **ello no es así**, entre otras cuestiones, porque *“la experiencia, no es ajena al concepto de mérito y capacidad, toda vez que el tiempo efectivo de servicios puede reflejar, la capacidad/aptitud para desarrollar una función pública y suponer además en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados(STC 67/1989)”*

Es cierto que el Tribunal constitucional ha señalado (STC 73/1998, de 31 de marzo) que *el derecho fundamental reconocido en el art. 23.2 CE exige que los procesos de acceso a la función pública tengan una serie de garantías constitucionales que a su vez “garanticen” el acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad. Pero no podemos olvidar que estamos ante un proceso verdaderamente extraordinario de “consolidación/estabilización” que a la vez supone una “imposible interpretación extensiva de las normas que lo regulan” y que encuentra habilitación legal para su desarrollo, en las Leyes Presupuestarias, LPGE 2017/2018, como en la Disposición Transitoria 4ª del Estatuto Básico del Empleado Público;*

De ahí que el propio TC venga declarando que *“es diferente el rigor e intensidad con que operan los principios de mérito y capacidad según se trate del inicial ingreso en la función pública o del ulterior desarrollo o promoción de la propia carrera administrativa”*, declarado que en provisión de puestos de



trabajo entre personas que ya han accedido a la función pública y, por ende, acreditado los requisitos de mérito y capacidad, cabe tener en cuenta otros criterios distintos enderezados a lograr una mayor eficacia en la organización y prestación de los servicios públicos o a satisfacer otros bienes constitucionalmente protegidos (SSTC 192/1991 y 200/1991) (STC 365/1993, de 13 de diciembre FJ 7), exigiéndose solamente dos requisitos cuando se trata de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal:

- a) que no se excluyan la posibilidad de concurrencia de terceros
- b) y que no tengan una dimensión cuantitativa que rebase lo denominado como "límite de lo tolerable".

Pues bien, las bases de los proceso examinados, reúnen dichas condiciones, sin que la **relevancia cuantitativa** otorgada a la experiencia profesional se pueda considerar desproporcionada o arbitraria, pues dicha valoración está en relación a la finalidad de provisión de cada una de las plazas en el marco de la ejecución del proceso extraordinario de consolidación del empleo temporal, de acuerdo con los fundamentos legales y jurisprudenciales expuestos, **pero sin excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública**; En efecto, la experiencia, no es el único mérito valorable y aunque si es cierto que otorga una ventaja a ciertos aspirantes, **no excluye del proceso a los que carecen del mismo**; La puntuación máxima que puede obtenerse por servicios previos/experiencia es de 20 puntos, un 20 % de la puntuación máxima que podría obtenerse en total en el proceso selectivo.

En lo que respecta a valoración de la experiencia en Ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes, el mismo obedece a las necesidades organizativas y funcionales típicas y existentes en Ayuntamientos de pequeño tamaño, en los que la falta de personal(incluso de personal cualificado) es más acusada, lo que lleva a que los recursos humanos existentes sean más "polivalente", realizando diversidad de tareas que demandan una cierta experiencia en aras a evitar paralizaciones indebidas en la actividad municipal.

Por último, en relación con la alegación dirigida a la **no valoración de la experiencia en el sector privado**, la misma se justifica por la misma excepcionalidad del objetivo de estos procesos.

- Valoración alegación "bases auxiliar administrativo como personal laboral fijo cuando según el recurrente deberían de ser plazas convocadas para funcionarios públicos"

La desestimación de esta alegación, se basa de nuevo en la propia la naturaleza del proceso objeto de análisis al que están afectadas las plazas estudiadas que como se viene diciendo, es un proceso excepcional de "consolidación empleo temporal" cuyo objetivo fundamental es terminar con los índices altos de temporalidad existentes en la



Administración Pública, a través de la regularización de la titularidad/situación de aquellas plazas que estando vacantes en plantilla de personal, cumplen los requisitos previstos en la normativa presupuestaria sin que ello implicase modificar su contenido/carácter, lo que a su vez obligaría a una modificación previa de la Plantilla de personal. Por último, añadir que los procesos de funcionarización no fueron configurados para el personal laboral indefinido sino para el laboral fijo.

- Valoración alegación "Sistemas de selección Concurso-Oposición", alegando que no existe fundamento jurídico para ello.

La fundamentación jurídica que responde a esta alegación, se encuentran en que: *Los sistemas ordinarios de acceso al empleo público son la oposición y el concurso-oposición, pero los procesos de estabilización de empleo temporal, deben convocarse mediante el sistema de concurso-oposición.* Así se deduce del precedente a estos procesos regulado en el TREBEP, cuya DT 4ª hace referencia a pruebas y a méritos en los siguientes términos:

"Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal 3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto."

Por su parte el artículo 61 TRLEBEP, sobre los sistemas selectivos, dice: *"1. 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. 3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo."*

Por tanto, las convocatorias de consolidación son abiertas debiendo de garantizarse la libre concurrencia, tanto en un sentido formal como también material o efectivo. Los méritos no pueden predeterminar por sí mismos el resultado del proceso selectivo, aunque suponen una evidente ventaja para el personal "indefinido/interino"; ventaja que como se indicó en líneas anteriores, está permitida legalmente.

En todo caso, las convocatorias deben constar de una fase de oposición, en la, en las bases objeto de recurso, *su contenido se articuló de tal forma que se respetó la literalidad del RD 896/1991 pero adaptándola a los objetivos de la especialidad del proceso de consolidación.*



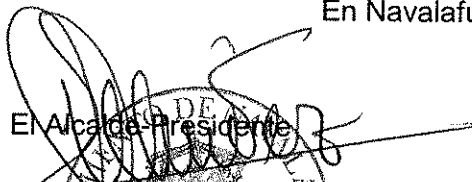

AYUNTAMIENTO DE
NAVALAFUENTE


Por último, en lo referente a los méritos, se intentó conjugar los dos preceptos del TREBEP: *“En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.”* Y *“La valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.”*

Es por lo que en base a lo anteriormente expuesto, se entiende fundamentada y motivada la desestimación de la alegación analizada.

QUINTO. Publicar, la suspensión de la tramitación del Proceso de Selección Monitor Deportivo en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma, tablón de anuncios y pagina web municipal y Notificar la presente resolución a los recurrentes con indicación de los recursos procedentes

En Navalafuente a 08 de Julio de 2019.

El Alcalde-Presidente

Miguel Méndez Martínez


La Secretar(a)-Interventora

Natalia García Vázquez