

Procedimiento: G0101-análisis e investigación de denuncias Expediente: 2021/G01_02/000265 Procedimiento de estabilización de empleo. Fase: Investigación Trámite: Resolución conclusión investigación Referencia: ██████ Denunciado: Ayuntamiento de Vilamarxant	DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN
--	--

RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES

El director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en el ejercicio de las funciones y competencias atribuidas por la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana visto el informe final emitido por los funcionarios con CIP ██████ e ██████ y atendiendo a los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Alerta y contenido.

A través de los canales de esta Agencia habilitados al efecto se ha puesto en conocimiento de esta entidad alerta relativa a presuntas irregularidades en el proceso de estabilización de empleo del Ayuntamiento de Vilamarxant.

SEGUNDO. Apertura del expediente.

La alerta presentada ha dado lugar a la apertura por parte de la Agencia del expediente identificado con el número de referencia 2021/G01_02/000265.

TERCERO. Actuaciones realizadas para la determinación de la verosimilitud

El 22 de septiembre de 2022 (RS 2022001061, de 15 de septiembre de 2022) se requiere al Ayuntamiento de Vilamarxant la presentación de la siguiente documentación:

- Copia auténtica del expediente/s completo/s de los procesos de estabilización de las siguientes plazas:

Una plaza de Arquitecto/a escala de Administración Esp	
Una plaza de Arquitecto/a escala de Administración Esp	
Una plaza de Ingeniero/ perteneciente a la escala de A	
Una plaza/s de Psicólogo	
Administración Especial, sube	
Una plaza de Informático	
Especial, subescala Técnica y	
Una plaza de Auxiliar Adm	
a la escala de Administración	
Una plaza de Auxiliar	
perteneciente a la escala de A	
Una plaza de Auxiliar	
perteneciente a la escala de A	
Una plaza de Auxiliar Adm	
la escala de Administración E	
Una plaza de Auxiliar Adm	
a la escala de Administración	

- Certificado en el que se identifique a las personas que han obtenido las plazas indicadas anteriormente.

El 20 de octubre de 2022 (NRE 2022001321) el Ayuntamiento de Vilamarxant presenta copia del expediente completo de los procesos de estabilización de dos plazas de arquitecto técnico, una de ingeniero medioambiental, 1 de psicólogo, 1 de auxiliar informático, y 5 de auxiliar administrativo, en la que se remiten 1955 documentos relacionados en el expediente.

CUARTO. Informe previo

A tenor de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, el 3 de noviembre de 2022 se emitió el informe previo que evaluó la credibilidad de los hechos y determinó justificada una investigación.

QUINTO. Resolución de inicio de investigación

Mediante Resolución nº 890 del director de la Agencia de fecha 04 de noviembre de 2022 y sobre la base del informe previo, se acordó el inicio del expediente de investigación nº 2021/G01_02/000265 cuyo objeto era el estudio de las presuntas irregularidades en el proceso de estabilización de empleo del Ayuntamiento de Vilamarxant.

SEXTO. Actuaciones realizadas para la investigación

En la resolución nº 890 del director de la Agencia de fecha 04 de noviembre de 2022 se requiere al Ayuntamiento de Vilamarxant para que en el plazo de 10 días hábiles remita la siguiente documentación:

- Informe en el que se identifique al empleado público encargado de la elaboración cada una de las bases publicadas en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021.

- Copia de los informes jurídicos emitidos en los que se justifique el por qué se adopta el criterio de otorgar una puntuación diferencial sustantivamente mayor a los empleados de la administración convocante respecto al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras administraciones públicas.

El 11 de noviembre de 2022 se notifica al Ayuntamiento de Vilamarxant la mencionada resolución.

El 27 de marzo de 2023 (NRS 2023000360) se reitera el requerimiento de documentación.

El 4 de abril de 2023 (NRE 2023000354) el Ayuntamiento de Vilamarxant presenta la siguiente documentación:

- Copia del Informe Jurídico.
- Copia del Informe de Intervención.

- En el expediente Gestiona 2282/2022 en relación con la elaboración cada una de las bases publicadas en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 aparecen:

- [REDACTED]

- [REDACTED]

La documentación requerida se remite el 4 de abril de 2023, lo que implica la suspensión del procedimiento por el tiempo que ha mediado entre su notificación (11 de noviembre de 2022) y su efectivo cumplimiento (4 de abril de 2023) en aplicación de lo dispuesto en los artículos 22.1.a) y 25.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por ello, se entiende que el 4 de abril de 2023 se continua con la tramitación del expediente.

El 18 de abril de 2023 (NRS 2023000430) se notifica al Ayuntamiento de Vilamarxant un requerimiento en el que se solicita un certificado, del funcionario que ejerza las funciones de secretaría municipal, en el que conste el informe de trazabilidad informática del expediente de Gestiona 2282/2022 correspondiente con el proceso selectivo de cinco plazas de auxiliar administrativo, y si se hubieran gestionado otros expedientes en el gestor relacionados con dicho proceso selectivo también se deberá certificar el informe de trazabilidad informática de los mismos.

El 26 de abril de 2023 (NRE 2023000429) se remite certificado de secretaria, el informe de trazabilidad del expediente 2282/2022 y el del expediente 5370/2022.

SÉPTIMO. Trámite de audiencia

En el apartado sexto de la parte resolutive de la resolución nº 890 del director de la Agencia de fecha 04 de noviembre de 2022 se concede trámite de audiencia a los empleados públicos implicados en los hechos objeto de investigación.

El 16 de noviembre de 2022 asiste [REDACTED] en representación [REDACTED], al trámite de audiencia.

El 20 de diciembre de 2022 (NRE 2022001622) presentan alegaciones.

OCTAVO. Informe provisional

El 5 de mayo de 2023 se emitió informe provisional de investigación, en el que, tras el estudio de la documentación requerida, así como la obtenida en fuentes abiertas y la obrante en el expediente, se concluye que:

- Participación de los interesados en la Mesa de Negociación de las bases que rigen la convocatoria:

En la documentación remitida por el Ayuntamiento de Vilamarxant consta que tres de los aspirantes en los procesos selectivos de estabilización de personal participan en la mesa de negociación de las bases que rigen los procesos selectivos.

Los aspirantes tienen un interés personal en el asunto por cuanto se están negociando las bases reguladoras de varias plazas, entre ellas, las de ingeniero medioambiental, psicólogo e informático, puestos de trabajo que ocupan estos últimos. ■■■■ ocupa el puesto de ingeniero medioambiental, ■■■■ la de psicóloga municipal y ■■■■, técnico auxiliar de informático.

Se deberían haber abstenido de participar en la negociación de las bases de un proceso en el que tienen un interés personal.

- Fecha de publicación de la convocatoria

La convocatoria se publica en agosto. Cumple la normativa, pero publicar una convocatoria de un proceso selectivo para el nombramiento de funcionarios de carrera en agosto no suele ser lo habitual y puede afectar a la concurrencia.

- En relación con el proceso selectivo de auxiliares administrativos/as:
 - Identificación de las plazas con iniciales, que coinciden con algunos de los aspirantes nombrados funcionarios de carrera

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de (...) cinco plazas de auxiliares administrativos incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales que coinciden parcialmente con los funcionarios que posteriormente son nombrados funcionarios de carrera.

- Funcionario encargado de la redacción de las bases.

En la documentación remitida por el ente local, figura que ■■■■ participó en la elaboración, junto con ■■■■ las bases publicadas en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021. ■■■■ debería haberse abstenido en la participación del expediente del proceso selectivo de 5 plazas de auxiliar

administrativo cuando tenía un interés personal en el asunto en cuanto iba a participar el proceso selectivo.

- Composición del tribunal calificador.

Se constata que el funcionario de habilitación de carácter nacional no es el secretario del tribunal de selección. La secretaria del tribunal calificador la ejerce un técnico de administración General del Ayuntamiento de Picassent. Si bien, en algunos momentos del proceso, actúa como presidente un habilitado nacional de otro ente local.

Por otro lado, se acredita un incumplimiento de la normativa que regula la composición paritaria del tribunal. Se observa que el tribunal calificador está formado 4 hombres y 1 mujer (80% - 20%). Por lo tanto, no cumple los porcentajes estipulados en la DA primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aplicable a todas las administraciones públicas y su incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo.

- Predeterminación de los criterios de corrección

Se acredita que en la documentación remitida consta la plantilla de respuestas a este segundo ejercicio, pero no se tiene constancia si los criterios de corrección del segundo ejercicio se hicieron públicos con anterioridad a la realización del examen.

No se acredita si antes de la realización del examen se han explicado los criterios y reglas de valoración del ejercicio.

El TS, en repetida jurisprudencia¹, sostiene que el principio de publicidad exige que los criterios de actuación sean precedentes a la realización de la prueba y notificado a los aspirantes. El TS indica que solo así se garantiza el principio de seguridad jurídica.

- Motivación puntuación del segundo ejercicio

En las actas aportadas por la entidad se observa la falta de motivación en la puntuación otorgada a cada uno de los candidatos.

La motivación requiere que cada uno de los aspirantes llegue a tener conocimiento sobre qué proceso lógico ha seguido el tribunal para decidir.

El deber de motivación se fundamenta en lo previsto en el artículo 35.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) dado que exige que se motiven los actos que ponen fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva, debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte, ya sea el propio acuerdo o por remisión al expediente (motivación *in aliunde*). La motivación no requiere un razonamiento exhaustivo, basta que tenga una extensión de una mínima amplitud para que los aspirantes tengan el debido conocimiento de los motivos del acto para poder defender sus derechos e intereses.

¹ STS 18 de enero de 2012 (Rec. 1073/2009), 15 de diciembre de 2011, 27 de junio de 2008 (rec. 1405/2004), 21 de enero de 2016 (rec. 4032/2014), etc.
C/ Navellos, 14. 46003 - València - 962787450 - <https://www.antifraucv.es> 5 / 51
Q4601431B - DIR3 I00001560

Se observa en la documentación obrante en el expediente consta la respuesta a los exámenes realizados. Pero de la lectura de las actas se observa que la puntuación otorgada no se encuentra motivada ni existe constancia de motivación *in aliunde*. El ente no puede ampararse en una calificación numérica.

- Valoración experiencia profesional

El Ayuntamiento de Vilamarxant adopta el criterio de otorgar una puntuación diferente, sustantivamente mayor que al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras administraciones públicas. En este sentido, la administración convocante es la que tiene que demostrar la diferencia de valoración de los servicios prestados en administración distinta

En el expediente remitido no aparecen justificadas las circunstancias objetivas que motivan la minusvaloración cuando los servicios prestados se realizan en una administración distinta a la convocante.

- Informe jurídico obrante en el expediente

El informe jurídico obrante no incluye toda la normativa aplicable, informando favorablemente el expediente sin justificar ni referenciar la diferencia de valoración relativa a la experiencia profesional.

Los informes jurídicos deben analizar los hechos y documentos del expediente y en base a los mismos determinar si es conforme a las normas aplicables.

El artículo 54.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) dispone que:

«Los informes que se emitan deberán señalar la legislación, en cada caso aplicable y la adecuación a la misma de los acuerdos en proyecto»

La cláusula primera de las bases que constan en el expediente con anterioridad a la emisión del informe no contiene la misma redacción que la que consta publicada en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021:

Bases remitidas	Bases publicadas
	<p>PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.</p> <p>El objeto de esta convocatoria es la selección de unas plazas de auxiliar administrativo para funcionario/a de carrera a jornada completa según la ampliación de la Oferta de Empleo Público del año 2019. Xxx de consolidación xxx de estabilización</p> <p>Estas plazas están encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo C, Subgrupo C2.</p> <p>El sistema selectivo será el de concurso-oposición por turno libre.</p> <p>Características generales del puesto de trabajo a cubrir:</p>

<p>PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA. El objeto de esta convocatoria es la selección de unas plazas de auxiliar administrativo para funcionarios de carrera a jornada completa según la ampliación de la Oferta de Empleo Público del año 2019. Xxx de consolidación xxx de estabilización. Estas plazas están encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo C, Subgrupo C2. El sistema selectivo será el de concurso-oposición por turno libre. Características generales del puesto de trabajo a cubrir:</p>		<table border="1"> <tr> <td>Denominación:</td> <td>Auxiliar administrativo</td> </tr> <tr> <td>Código puesto trabajo:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grupo de clasificación profesional:</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>Régimen jurídico:</td> <td>Funcionarial, Administración Especial Subescala Técnica.</td> </tr> <tr> <td>Titulación académica requerida:</td> <td>Graduado escolar o equivalente</td> </tr> <tr> <td>Forma de provisión:</td> <td>Concurso-oposición libre.</td> </tr> </table>	Denominación:	Auxiliar administrativo	Código puesto trabajo:		Grupo de clasificación profesional:	C2	Régimen jurídico:	Funcionarial, Administración Especial Subescala Técnica.	Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente	Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.
Denominación:	Auxiliar administrativo													
Código puesto trabajo:														
Grupo de clasificación profesional:	C2													
Régimen jurídico:	Funcionarial, Administración Especial Subescala Técnica.													
Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente													
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.													
		<table border="1"> <tr> <td>Denominación:</td> <td>Auxiliar administrativo</td> </tr> <tr> <td>Código puesto trabajo:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grupo de clasificación profesional:</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>Régimen jurídico:</td> <td>Funcionarial, Administración Especial Subescala Técnica.</td> </tr> <tr> <td>Titulación académica requerida:</td> <td>Graduado escolar o equivalente</td> </tr> <tr> <td>Forma de provisión:</td> <td>Concurso-oposición libre.</td> </tr> </table>	Denominación:	Auxiliar administrativo	Código puesto trabajo:		Grupo de clasificación profesional:	C2	Régimen jurídico:	Funcionarial, Administración Especial Subescala Técnica.	Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente	Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.
Denominación:	Auxiliar administrativo													
Código puesto trabajo:														
Grupo de clasificación profesional:	C2													
Régimen jurídico:	Funcionarial, Administración Especial Subescala Técnica.													
Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente													
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.													

Se acredita que en las bases remitidas no constan las iniciales. No se tiene conocimiento de porqué se modificaron las bases para incluir las iniciales.

- En relación con el proceso selectivo de ingeniero medioambiental, se comprueba que se identifican las plazas con iniciales que coincide con el aspirante nombrado funcionario de carrera.
- En relación con el proceso selectivo de psicólogos/as, se comprueba que se identifican las plazas con iniciales que coincide con las aspirantes nombradas funcionarias de carrera.
- En relación con el proceso selectivo de técnico/a auxiliar de informático/a, se comprueba que se identifican las plazas con iniciales que coincide con el aspirante nombrado funcionario de carrera y que se incumple la normativa que regula la composición paritaria del tribunal. Se observa que no forma parte del tribunal calificador ninguna mujer, vulnerando así la normativa de igualdad y el TREBEP.

NOVENO. Trámite de audiencia

En el informe provisional se concede un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción del informe provisional para formular las alegaciones que se considere oportunas.

El 05 de mayo de 2023 se notifica el informe provisional.

El 8 de mayo de 2023 (NRE 2023000479) el Ayuntamiento de Vilamarxant presenta una serie de documentación que a lo largo del presente informe se relacionará.

DÉCIMO. Informe final

El 6 de junio de 2023 se firma el informe final de investigación.

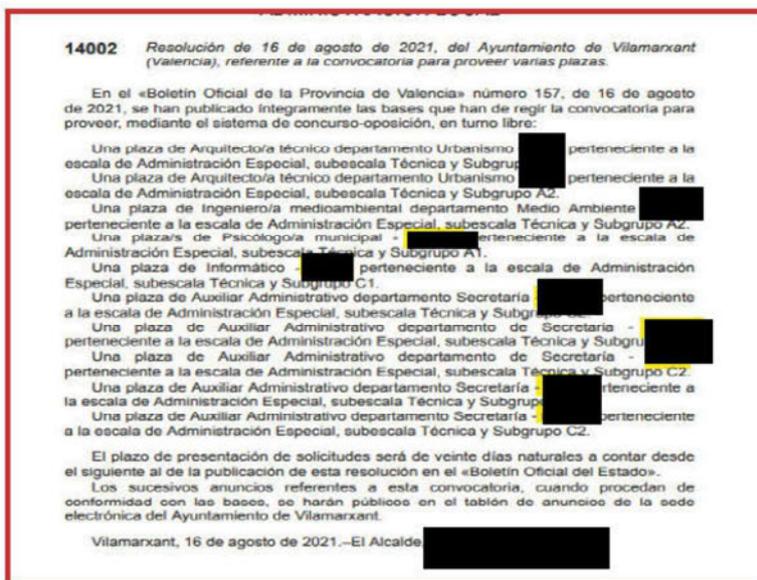
ANÁLISIS DE LOS HECHOS

Primero. Estudio del contenido de la alerta

Los hechos objeto de análisis son los procesos selectivos de estabilización de las siguientes plazas:

- Dos plazas de arquitecto técnico (A2) en el departamento de Urbanismo.
- Una plaza de ingeniero medioambiental (A2).
- Una plaza de psicólogo (A1).
- Una plaza de informático (C1)
- Cinco plazas de auxiliar administrativo (C2)

En la alerta se indica que en las diferentes publicaciones realizadas aparecen unas iniciales junto a cada una de las plazas convocadas. En este sentido, se comprueba que en el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 196 de 17 de agosto de 2021 consta lo siguiente:



En el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de València (BOP) número 157 de 16 de agosto de 2021 figura lo siguiente:

Denominación:	Arquitecto técnico
Código puesto trabajo:	Arquitecto técnico departamento Urbanismo - [redacted] Arquitecto técnico departamento Urbanismo - [redacted]
Grupo de clasificación profesional:	A2
Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.
Titulación académica requerida:	Arquitecto/a Técnico/a
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.

Denominación:	Ingeniero/a medioambiental	Denominación:	Psicólogo/a
Código puesto trabajo:	Ingeniero/a medioambiental [redacted] Medio Ambiente	Código puesto trabajo:	Psicólogo/a municipal [redacted]
Grupo de clasificación profesional:	A2	Grupo de clasificación profesional:	A1
Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.	Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.
Titulación académica requerida:	Ingeniero Técnico Forestal, Graduado en Ingeniería Forestal o del Medio Natural o equivalente.	Titulación académica requerida:	Licenciatura en Psicología Pre Bolonia o Nivel 3 MECES (grado en psicología más máster) o estar en condiciones de obtenerla en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias.
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.	Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.

Denominación:	Técnico auxiliar de informática
Código puesto trabajo:	Informático [redacted]
Grupo de clasificación profesional:	C1
Régimen jurídico:	Funcionarial.
Titulación académica mínima requerida:	Título de Formación Profesional II o equivalente ramainformática
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.

Denominación:	Auxiliar administrativo
Código puesto trabajo:	Auxiliar Administrativo [redacted] Secretaria [redacted] Auxiliar Administrativo [redacted] o de [redacted] Secretaria [redacted] Auxiliar Administrativo [redacted] o de [redacted] Secretaria [redacted] Auxiliar Administrativo [redacted] o de [redacted] Intervención [redacted] Auxiliar Administrativo [redacted] o de [redacted] Bienestar Social [redacted]
Grupo de clasificación profesional:	C2
Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.
Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.

De la información de fuentes abiertas consultadas se comprueba que las iniciales coinciden con:

- [redacted] Con las iniciales y apellidos de la arquitecta técnica municipal del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.
- [redacted] Con las iniciales y apellidos de la arquitecta técnica municipal del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.
- [redacted] Con las iniciales y apellidos del ingeniero medioambiental del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.

- [REDACTED]: Con las iniciales y apellidos de la psicóloga municipal del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.
- [REDACTED] Con las iniciales y apellidos del informático (C1) del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.
- [REDACTED] Con las iniciales y apellidos del Auxiliar administrativo del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.
- [REDACTED] Con las iniciales y apellidos de empleada municipal.
- [REDACTED] No consta su identificación.
- [REDACTED] Con las iniciales y apellidos de un auxiliar administrativo del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.
- [REDACTED]: Con las iniciales y apellidos de una auxiliar administrativo del Ayuntamiento de Vilamarxant con anterioridad a la convocatoria.

Segundo. Irregularidades constatadas en el proceso selectivo de estabilización

- Participación en la mesa de negociación:

Consta en el acta de la mesa general de negociación celebrada el 21 de diciembre de 2020 como asistentes de la representación sindical:

- En representación de CSIF: [REDACTED]
- En representación de UGT: [REDACTED]
- En representación de CCOO: [REDACTED]
- Asesor por CSIF, [REDACTED]
- Y asesora de UGT, [REDACTED]

Entre los asistentes consta las siguientes personas: [REDACTED] ocupantes de plazas incluidas en las bases.

Uno de los asistentes manifiesta que deberían, por motivos éticos, abstenerse de participar en la negociación. Sin embargo, la mesa considera que no procede.

El RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) regula la negociación colectiva. La negociación se rige por los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, y se efectuará mediante el ejercicio de las organizaciones sindicales.

La Mesa General de Negociación se considera un órgano colegiado con participación de las organizaciones representativas y representantes de la administración. Ambas partes deben negociar de buena fe. En efecto, se entiende de aplicación el régimen de abstención y recusación

previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público a los miembros negociadores.

Existe causa de abstención cuando se tiene un interés personal en el asunto o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél.

En este supuesto, [REDACTED] tienen un interés personal en el asunto por cuanto se están negociando las bases reguladoras de varias plazas, entre ellas, las de ingeniero medioambiental, psicólogo e informático, puestos de trabajo que ocupan estos últimos. [REDACTED] ocupa el puesto de ingeniero medioambiental, [REDACTED] la de psicóloga municipal y [REDACTED] técnico auxiliar de informático.

De conformidad con las [reflexiones sobre el conflicto de interés: su desconocimiento, la antesala de la corrupción](#), elaborada por la Agencia en diciembre de 2020 se entiende por conflicto de interés «todas ellas situaciones en las que, de forma más diáfana en algunos casos y con ciertas dudas en otros, percibimos, notamos que quizás perseguir estos intereses privados, puede poner en duda la buena consecución del servicio público al que nos debemos »

Siguiendo con el mencionado documento, la OCDE entiende que el conflicto de interés puede ser real, aparente o potencial.

Es evidente que existe un interés personal en el asunto por parte de las personas que ocupan diversos puestos de trabajo cuyas plazas se convocan, y es un hecho que se incluyen en las bases una puntuación distinta a la experiencia laboral, que otorga una mayor puntuación a la experiencia laboral del personal que ha estado ocupando los puestos del ayuntamiento.

Ni el Ayuntamiento de Vilamarxant ni el personal implicado han presentado alegaciones respecto a esta irregularidad.

- **Fecha de publicación de la convocatoria**

Es un hecho que el proceso selectivo se convocó en el mes de agosto, mes hábil pero no habitual para convocar un proceso selectivo para el nombramiento de funcionarios de carrera, que puede afectar a la concurrencia al proceso.

En fuentes abiertas se comprueba que el alcalde del Ayuntamiento de Vilamarxant realiza unas declaraciones en prensa escrita en las que indica *«Ha habido muchos problemas y cambios de normativa, pero la decisión es firme y el único objetivo es que todos los trabajadores del Ayuntamiento acaben siendo en breve funcionarios de carrera»*.²

Tercero. Irregularidades constatadas en el proceso selectivo de estabilización de cinco plazas de auxiliar administrativo.

- **Identificación de las plazas con iniciales y coincidencia con algunos de los aspirantes nombrados funcionarios de carrera.**

² Noticia de prensa de 3 de julio de 2022 publicada en <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/camp-de-turia/2022/06/03/vilamarxant-consolida-ocho-nuevos-funcionarios-66884170.html>

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de (...) cinco plazas de auxiliares administrativos incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales que coinciden parcialmente con los funcionarios que posteriormente son nombrados funcionarios de carrera:

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» nº 157 de 2021, se han publicado íntegramente las bases que han de regir para proveer, mediante el sistema de concurso-oposición, en su totalidad, las siguientes plazas:

Una plaza de Arquitecto/a técnico departamento Urbanismo perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Arquitecto/a técnico departamento Urbanismo perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Ingeniero/a medioambiental departamento Medio Ambiente perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza/s de Psicología municipal - M.JSM, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Informático - DSM, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo C1.

Una plaza de Auxiliar Administrativo departamento Secretaría perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Auxiliar Administrativo departamento Medio Ambiente perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Auxiliar Administrativo departamento Medio Ambiente perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Auxiliar Administrativo departamento Medio Ambiente perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

Una plaza de Auxiliar Administrativo departamento Medio Ambiente perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subgrupo A1.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, en su caso, se harán públicos en el tablero electrónico del Ayuntamiento de Vilamarxant.

Vilamarxant, 16 de agosto de 2021.–El Alcalde, [Redacted]

Anuncio publicado BOE

En el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de València (BOP) número 157 de 16 de agosto de 2021 figura lo siguiente:

Denominación:	Auxiliar administrativo
Código puesto trabajo:	Auxiliar Administrativo departamento Secretaría - [Redacted] Auxiliar Ad [Redacted] departamento de [Redacted] Secretaria - [Redacted] Auxiliar Ad [Redacted] departamento de [Redacted] Secretaria - [Redacted] Auxiliar Ad [Redacted] departamento de [Redacted] Intervención [Redacted] Auxiliar Ad [Redacted] departamento de [Redacted] Bienestar S [Redacted]
Grupo de clasificación profesional:	C2
Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.
Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.

RESUELVO,

PRIMERO.- Aprobar las bases específicas reguladoras del procedimiento de selección de 2 plazas de arquitecto técnico, 1 plaza de técnico de medio ambiente, 1 plaza de psicóloga, 1 plaza de técnico auxiliar informático y 5 plazas auxiliares administrativos incluidas en la oferta de empleo público para 2019, propuestas por registro de entrada electrónico 3925 de 14 de diciembre de 2020, propuestas favorablemente por la mesa general de negociación del día 21 de diciembre de 2021 e informadas de forma favorable por la secretaría municipal en fecha 10 de junio de 2020.

SEGUNDO.- Convocar el procedimiento selectivo y publicar dicha convocatoria en Boletín Oficial de la Provincia, así como las bases reguladoras en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de Vilamarxant, con apertura de plazo de presentación de instancias.

TERCERO.- Dar cuenta de este Decreto al Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

En Vilamarxant a la fecha de la firma electrónica

El alcalde

La secretaría

Una vez tramitado el proceso selectivo, en el anuncio publicado en el BOP nº 116 de 17 de junio de 2022 se realiza el nombramiento como funcionarios de carrera:

Primero. Realizar el nombramiento de funcionario de carrera a jornada completa de los auxiliares administrativos a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI	Grupo
	***8353**	C2
	***6187**	C2
	***7694**	C2
	***5910**	C2
	***1456**	C2

Si se compara con las iniciales contenidas tanto en las bases como en la convocatoria se observa que coinciden las iniciales con los nombres y apellidos de los ocupantes de los puestos convocados y que finalmente fueron los seleccionados en el proceso en todos los casos, salvo [REDACTED] (no se presentó) y [REDACTED]

Se observa que [REDACTED] de conformidad con el acta de 4 de febrero de 2022, se acredita que no supera la nota del primer examen.

En fuentes abiertas, se comprueba que ejerce funciones como interventora del Ayuntamiento de Las Pedroñeras (Cuenca) desde marzo de 2023. Desempeñando funciones de auxiliar administrativo en el ayuntamiento de Vilamarxant desde diciembre de 2018 a mayo de 2022.

- **Redacción de las bases**

En el requerimiento realizado al ente local se solicita un informe en el que se identifique al empleado público encargado de la elaboración de cada una de las bases publicadas en los boletines oficiales.

En el escrito remitido se informa que se trata de [REDACTED] y [REDACTED] este último aspirante y seleccionado en el proceso selectivo de 5 plazas de auxiliar administrativo.

En este sentido, el artículo 23.1 de la Ley 40/2015 establece lo siguiente:

«Las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente »

El art. 23.2 a) señala como causa de abstención la siguiente:

«a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado »

En la documentación remitida por el ente local, figura que [REDACTED] participó en la elaboración, junto con [REDACTED] las bases publicadas en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021. [REDACTED] debería haberse abstenido en la participación del expediente del proceso selectivo de 5 plazas de auxiliar administrativo cuando tenía un interés personal en el asunto en cuanto iba a participar el proceso selectivo.

El artículo 171 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana establece como falta grave la intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

En la documentación presentada por el ente local en el trámite de audiencia se indica lo siguiente:

-En el expediente Gestiona 5189/2020 aparecen identificados los siguientes empleados públicos:



Como se indicó en el informe provisional, [REDACTED] debería haberse abstenido en la participación del expediente del proceso selectivo de 5 plazas de auxiliar administrativo cuando tenía un interés personal en el asunto en cuanto iba a participar el proceso selectivo.

- **Composición del Tribunal Calificador**

En la resolución de alcaldía nº 2022-0023 de 13 de enero de 2022 se acuerda la designación de los miembros del tribunal:



Es reconocido por los tribunales de justicia que el funcionario de habilitación nacional que ejerce funciones de secretaria ha de ser el secretario nato de los tribunales de selección de personal. Así se reconoce en la sentencia del STSJ de la Comunidad Valenciana nº 50/2012, de 25 de enero:

«La composición de los órganos de selección, en cuanto a órganos colegiados se rige por lo dispuesto en la Ley 30/92, siendo la titularidad de la secretaria de dichos órganos colegiados una decisión que potestativamente le corresponde adoptar al alcalde conforme al art. 21.1 g) de la LBRL.

La Secretaría de los órganos colegiados corresponde necesariamente a un secretario municipal cuando se adopten acuerdos que vinculen a la corporación.

(...)

Que frente a la normativa general aplicada por la sentencia apelada debe prevalecer la normativa específica recogida en el art. 2 del RD 1174/1987, precepto del que se desprende que el secretario de Ayuntamiento debe intervenir obligatoriamente como tal, en cualquier órgano colegiado de la corporación que adopte acuerdos vinculantes, de lo que se desprende que debe ser obligatoriamente, el Secretario de los Tribunales de oposición.

Que asimismo sostiene que los acuerdos y propuestas que se adoptan por este órgano colegiado tienen carácter vinculante, remitiéndose para ello a lo dispuesto por el art. 7 del RD 896/91 que señala que las propuestas de los tribunales de oposición tienen carácter vinculante.

(...)

Que sentado lo anterior esta Sala debe tomar en consideración la remisión que la Disposición Transitoria séptima del EBEP realiza al RD 1174/1987: En tanto no se aprueben las normas de desarrollo de la disposición adicional segunda de este Estatuto, sobre el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, continuarán en vigor las disposiciones que en la actualidad regulan la Escala de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se entenderán referidas a la Escala de Funcionarios con habilitación de carácter estatal, siendo así la normativa específica la recogida en el art. 2 del RD 1174/1987, precepto del que se desprende que el Secretario de Ayuntamiento debe intervenir obligatoriamente como tal, en cualquier órgano colegiado de la corporación que adopte acuerdos vinculantes.

Y si bien el EBEP, normativa de carácter estatal, no contiene asignación de las funciones de secretaría de los órganos de selección a ningún funcionario en concreto, máxime cuando dichos órganos no adopten decisiones vinculantes, lo cierto es que esta Sala, habida cuenta de la naturaleza del citado órgano y de conformidad con lo dispuesto en los art. 2 y 13.2 del RD 1174/1987 en los que se dispone que cuando la actuación de los órganos colegiados sea vinculante para el órgano decisorio, la secretaría del órgano colegiado debe ser ejercida por el secretario municipal, esta Sala debe acoger el recurso de apelación interpuesto con revocación de la sentencia de la instancia por considerar que la naturaleza de los acuerdos que adopta el órgano de selección, tribunal de calificación en las pruebas selectivas tiene naturaleza vinculante debiendo ejercer la secretaría del mismo, conforme a lo dispuesto el secretario de ayuntamiento, aludiendo dicho RD al ejercicio de la fe pública, y concluir con la estimación del recurso de apelación, revocando la sentencia apelada y en consecuencia anulando el acuerdo impugnado »

Las referencias que realiza la sentencia al artículo 2 del RD 1174/1987 se pueden entender referidas al actual artículo 3.2 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

En este sentido, se constata que el funcionario de habilitación de carácter nacional no es el secretario del tribunal de selección. La secretaría del tribunal calificador la ejerce un técnico de administración General del Ayuntamiento de Picassent. Si bien, en algunos momentos del proceso, actúa como presidente un habilitado nacional de otro ente local.

Por otro lado, se acredita un incumplimiento de la normativa que regula la composición paritaria del tribunal. En este sentido, el artículo 60.1 del TREBEP señala que:

«1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre »

Así mismo, el artículo 53 y la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que:

«Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al

principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos »

«Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento »

El artículo 57. 2 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, establecía:

«2. La composición y funcionamiento de dichos órganos se establecerá reglamentariamente garantizando la imparcialidad de sus miembros, así como su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales, escalas o categorías laborales, de las técnicas de selección y de las materias que son objeto de las pruebas, y tendiendo a la paridad entre mujeres y hombres»

El artículo 67.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana señala:

«2. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, corresponderá a la EVAP la propuesta de designación de los miembros de los órganos técnicos de selección. La composición y funcionamiento de dichos órganos se establecerá reglamentariamente. En cualquier caso, se garantizará la imparcialidad de sus miembros, su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de los puestos de los cuerpos, escalas, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional, de las técnicas de selección, de las materias que son objeto de las pruebas, su formación en igualdad de género y en discapacidad y diversidad funcional, a los efectos de lo previsto en el artículo 64 y de la adopción de adaptaciones y dispositivos de apoyo, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas »

Se acredita que en la designación del tribunal tan solo consta como titular una mujer y como suplentes, dos.

No obstante, es preciso observar la composición del tribunal en las diferentes actuaciones del proceso selectivo para analizar si se cumple o no la paridad.

En el acta de la sesión celebrada el 22 de enero de 2022 consta la presencia de los siguientes miembros:

En Vilamarxant a 22 de enero de 2022.

Reunidos en el Ayuntamiento de Vilamarxant a las 8:30 horas, los integrantes del Órgano de selección de forma presencial, constituyéndose los siguientes miembros:

Presidente
Secretario
Vocal
Vocal
Vocal



Con la asistencia de Félix Mesas Quintanilla funcionario de Secretaría del Ayuntamiento de Vilamarxant, de modo acorde a lo establecido en la base séptima de las bases reguladoras de la convocatoria del citado proceso, aprobadas en Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha 10 de junio de 2021.

En el acta de 4 de febrero de 2022 consta la presencia de los siguientes miembros:

En Vilamarxant a cuatro de febrero de dos mil veintidós, se reúne el órgano de selección del proceso arriba indicado (Expediente 5189/2020) segunda sesión del procedimiento, asistiendo los siguientes miembros:

Presidente
Secretario
Vocal 1º
Vocal 2º
Vocal 3º



En el acta de 15 de febrero de 2022 consta la presencia de los siguientes miembros:

En Vilamarxant a quince de febrero de dos mil veintidós, se reúne el órgano de selección del proceso arriba indicado (Expediente 5189/2020) sesión del procedimiento, asistiendo los siguientes miembros:

Presidente
Secretario
Vocal 1º
Vocal 2º
Vocal 3º



En el acta de 4 de marzo de 2022 consta la presencia de los siguientes miembros:

En Vilamarxant a 4 de marzo de 2022.

Reunidos en el Ayuntamiento de Vilamarxant a las 8:30 horas, los integrantes del Órgano de selección de forma presencial, constituyéndose los siguientes miembros:

Presidente
Secretario
Vocal
Vocal
Vocal



En el acta de 22 de marzo de 2022 consta la presencia de los siguientes miembros:

En Vilamarxant a 22 de marzo de 2022

Reunidos telemáticamente en el Ayuntamiento de Vilamarxant a las 12 horas, los integrantes del Órgano de selección, constituyéndose los siguientes miembros:

Presidente	
Secretario	
Vocal	
Vocal	
Vocal	

Aunque no se incluye la imagen de todas las actas del proceso selectivo, se comprueba que la composición del tribunal no es paritaria. Únicamente consta la presencia de una mujer.

En este sentido, la sentencia nº 1272/2020 de 8 de octubre del Tribunal Supremo (en adelante, STS) resuelve el recurso de casación donde se plantea dos cuestiones:

- (i) si el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con su Disposición Adicional Primera, contiene un mandato jurídico reglado de tal modo que su incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo o de alguno de los actos dictados en el mismo;
- (ii) si la respuesta a la cuestión anterior resulta aplicable a todas las Administraciones Públicas, por su conexión con el artículo 60 EBEP.

Como antecedentes a la sentencia se ha de indicar que la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia declaró la nulidad de un proceso selectivo a partir del segundo ejercicio y dispuso su repetición, previa designación de un nuevo tribunal que respetase las reglas de composición equilibrada de mujeres y hombres. La sentencia falló que debía designarse uno nuevo a fin de garantizar la máxima objetividad y evitar cualquier atisbo de discriminación. Esa designación, precisaba, debería efectuarse respetando las reglas de composición equilibrada.

Los hechos concretos que se resuelven en la sentencia de instancia es la composición del tribunal. El tribunal inicialmente nombrado se ajustaba a esas proporciones - lo componían dos hombres (presidente y vocal) y tres mujeres (secretaria y dos vocales) - al renunciar el presidente, se nombró para sustituirle a otra mujer. Por tanto, se constituyó ya con cuatro mujeres y un hombre y así continuó en la valoración de los ejercicios segundo y tercero.

Mediante auto de la Sección Primera de 9 de julio de 2018 que admitió a trámite este recurso de casación.

En el párrafo segundo y siguientes del fundamento jurídico cuarto de la mencionada STS indica lo siguiente:

«los órganos de selección "tenderá a (...) la paridad entre mujer y hombre" y que prescripciones semejantes se encuentran en la legislación de la Comunidad Autónoma de Galicia.

A pesar de la distinta formulación, no hay diferencias de contenido entre el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 --según el cual los órganos de selección "responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas"-- y este artículo 60.1. Sustancialmente establecen lo mismo, como no podía ser de otro modo porque ambos pretenden hacer efectivo en este ámbito el principio de igualdad proclamado por el artículo 14 de la Constitución (RCL 1978, 2836) , que proscribió expresamente las discriminaciones por razón de sexo. Tender a la paridad equivale a responder al principio de presencia equilibrada. Ninguno de los dos preceptos expresa una proposición absoluta o incondicionada, ambos admiten excepciones justificadas y objetivas y ninguno piensa en la exacta presencia por mitades de mujeres y hombres. Por otra parte, si un precepto legal que aplica un principio constitucional quiere que se tienda a un fin de esta naturaleza, eso significa que deberá actuarse en consecuencia salvo que motivos sustantivos no lo permitan. O sea, esa aplicación ha de responder al principio de presencia equilibrada. Estas consideraciones ponen de manifiesto también que no nos encontramos ante una opción que se deja a la Administración sino ante una exigencia que debe cumplirse salvo que haya razones de entidad, debidamente explicadas, que lo impidan. De ahí que, de no darse estas circunstancias, la actuación contraria al principio de paridad o composición equilibrada deba suponer su invalidez pues los preceptos de esta naturaleza, despliegan, entre otros efectos, el límite o impedimento frente a aquel proceder que contraría el mandato por ellos establecido. Y no parece necesario recordar que el principio de igualdad forma parte del contenido que la propia Constitución considera más valioso y protege especialmente.

En fin, no se debe olvidar que la prohibición de discriminación por razón de sexo no surge por azar, sino que obedece a una realidad histórica que la Constitución quiere superar: la desigualdad en perjuicio de la mujer. Por eso, la propia afirmación del principio, a su dimensión negativa añade la positiva, la que fundamenta actuaciones encaminadas a realizar la igualdad, dentro de las que cabe incluir el establecimiento de criterios como los recogidos por el artículo 60.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007.

Por lo demás, hay que decir que la definición de "presencia o composición equilibrada" efectuada por la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 --la relación 60%-40%-- no se reduce a la Administración General del Estado »

(...)

Hemos visto que la composición del tribunal calificador, inicialmente equilibrada según la relación legalmente establecida 60%-40%, pasó a ser, en vez de dos hombres y tres mujeres, la de cuatro mujeres y hombre. Para la sentencia esta composición del tribunal que actuó es contraria al principio de composición equilibrada. A juicio de la Sala, no cabe establecer una solución general sobre el respeto a dicho principio en los casos en que, como aquí, ha sucedido, por cualquier causa legalmente prevista, se producen modificaciones en un tribunal calificador cuya composición inicial era equilibrada desde el punto de vista que estamos contemplando y suponen que deje de serlo. Es decir, que no respete la relación 60%-40% de mujeres y hombres como máximo y mínimo. Pueden, en efecto, concurrir circunstancias que hagan imposible mantenerla o que no deban reputarse contrarias al fin perseguido.

Esto último es lo que ha sucedido en esta ocasión, en la que cuatro personas del sexo que padece la desigualdad que se quiere corregir han terminado integrando el tribunal calificador. No parece razonable que una mayor presencia sobrevenida de mujeres deba comportar la aplicación de un criterio pensado y establecido para evitar su discriminación de forma que provoque la nulidad de la actuación administrativa. Por tanto, la modificación sobrevenida en este caso no ha de considerarse contraria al principio de composición equilibrada y la sentencia, en la medida en que no lo ha entendido así, no lo ha aplicado correctamente y debe ser casada.

En el fundamento jurídico sexto se señala:

«SEXTO.- La respuesta a la cuestión planteada por el auto de admisión.

El principio de composición equilibrada de mujeres y hombres del artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586), concretado en los términos de su disposición adicional primera, es sustancialmente equivalente al del artículo 60.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y consiste en un mandato cuyo incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo o de alguno de sus trámites atendiendo a las particulares circunstancias de cada caso.»

En el proceso selectivo de auxiliares administrativos se observa que el tribunal calificador está formado 4 hombres y 1 mujer (80% - 20%). Por lo tanto, no cumple los porcentajes estipulados en la DA primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aplicable a todas las administraciones públicas y su incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo.

No se han presentado alegaciones al respecto.

- **Predeterminación de los criterios de corrección.**

Se acredita que en la documentación remitida consta la plantilla de respuestas a este segundo ejercicio, pero no se tiene constancia si los criterios de corrección del segundo ejercicio se hicieron públicos con anterioridad a la realización del examen.

En la base sexta relativa al segundo ejercicio no se indican los criterios de corrección y en el acta únicamente se indica lo siguiente:

Se procede a la distribución en el aula, se explica las normas a los opositores, se explica que para mantener el anonimato se indicará en la plantilla de respuestas un número aleatorio, ese número aleatorio es el indicado en la hoja de datos personales.

No se acredita si antes de la realización del examen se han explicado los criterios y reglas de valoración del ejercicio.

El TS, en repetida jurisprudencia³, sostiene que el principio de publicidad exige que los criterios de actuación sean precedentes a la realización de la prueba y notificados a los aspirantes. El TS indica que solo así se garantiza el principio de seguridad jurídica.

- **Motivación segundo ejercicio**

En el requerimiento de 15 de septiembre de 2022

En las actas aportadas por la entidad se observa la falta de motivación en la puntuación otorgada a cada uno de los candidatos.

En el acta de valoración de las memorias consta lo siguiente:

³ STS 18 de enero de 2012 (Rec. 1073/2009), 15 de diciembre de 2011, 27 de junio de 2008 (rec. 1405/2004), 21 de enero de 2016 (rec. 4032/2014), etc.
C/ Navellos, 14. 46003 - València - 962787450 - <https://www.antifraucv.es> 22 / 51
Q4601431B - DIR3 I00001560

APELLIDOS Y NOMBRE	NOTA SEGUNDO EJERCICIO
	15
	13
	14
	14,5
	7,5
	15
	5
	3
	9
	0
	14,5
	5

En el documento se indica que es un extracto del acta. Sin embargo, se solicitó copia auténtica del expediente/s completo/s de los procesos de estabilización. Se entiende que es la copia del acta.

Considerando que se ha remitido la documentación completa, se comprueba que no consta la motivación de la puntuación otorgada a cada uno de los aspirantes. El Tribunal Supremo⁴ analiza, en materia de los procesos selectivos y de provisión de puestos, la obligación de motivar el juicio técnico como un elemento fundamental e indica cuáles son los requisitos que se deben exigir.

La jurisprudencia distingue aquellos casos donde solo se han establecido criterios objetivos o mediante fórmulas matemáticas de aquellos casos en los que también se han establecido criterios subjetivos. En el primer caso, estamos ante un ámbito reglado en la que no cabe la discrecionalidad. Los miembros del tribunal deben limitarse a aplicar la puntuación prevista en las bases, mientras que en el segundo supuesto se exige una mayor motivación dada la amplia subjetividad de las pruebas previstas en las bases.

El apartado 5 del FJ de la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 señala:

«5.- La fase final de la evolución jurisprudencial la constituye la definición de cuál debe ser el contenido de la motivación para que, cuando sea exigible, pueda ser considerada válidamente realizada.

Y a este respecto se ha declarado que ese contenido debe cumplir al menos estas principales exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

Son exponente de este último criterio jurisprudencial los recientes pronunciamientos de este Tribunal Supremo sobre nombramientos de altos cargos jurisdiccionales (STS de 27 de noviembre de 2007 (RJ 2008, 794), recurso 407/2006), sobre concursos de personal docente universitario (STS de 19 de mayo de 2008, recurso 4049/2004) y sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004).»

⁴ STS de 19 de julio de 2010 (recurso 950/2008) STS de 18 de noviembre de 2011 (recursos 1920/2010), STS de 4 de junio de 2014 (recurso 376/2013), etc.

La motivación requiere que cada uno de los aspirantes llegue a tener conocimiento sobre qué proceso lógico ha seguido el tribunal para decidir. En este supuesto, cuál ha sido el proceso lógico que permita conocer las puntuaciones dadas a cada una de las personas aspirantes al proceso selectivo. Es un hecho reiterado por la jurisprudencia que la falta de motivación o motivación insuficiente y/o defectuosa pueden provocar indefensión y, por ende, el quebranto de los principios de igualdad y transparencia.

El deber de motivación se fundamenta en lo previsto en el artículo 35.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) dado que exige que se motiven los actos que ponen fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva, debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte, ya sea el propio acuerdo o por remisión al expediente (motivación *in aliunde*). La motivación no requiere un razonamiento exhaustivo, basta que tenga una extensión de una mínima amplitud para que los aspirantes tengan el debido conocimiento de los motivos del acto para poder defender sus derechos e intereses.

Se observa en la documentación obrante en el expediente consta la respuesta a los exámenes realizados. Pero de la lectura de las actas se observa que la puntuación otorgada no se encuentra motivada ni existe constancia de motivación *in aliunde*. El ente no puede ampararse en una calificación numérica.

- **Valoración experiencia profesional**

El contenido de las bases que regulan las pruebas selectivas puede vulnerar el principio de igualdad y libre concurrencia en el acceso al empleo público, respecto del siguiente apartado de las bases:

2.- Experiencia profesional, hasta un máximo de 12 puntos.
- Servicios prestados en el puesto objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Vila-marxant, independientemente de la naturaleza funcional o laboral, y proporcionalmente a la jornada realizada, a razón de 0,085 puntos por mes completo de servicios prestados, no computándose la fracción.
- Servicios prestados en puestos vinculados al puesto objeto de la convocatoria, en el mismo grupo y subgrupo de titulación, escala, subescala y clase, en cualquier Administración Pública, siempre que exista acreditación por parte de organismo público, a razón de 0,04 puntos por mes completo de servicios prestados, no computándose la fracción.

El Ayuntamiento de Vilamarxant adopta el criterio de otorgar una puntuación diferente, sustantivamente mayor que al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras administraciones públicas. En este sentido, la administración convocante es la que tiene que demostrar la diferencia de valoración de los servicios prestados en administración distinta. La sentencia del TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) Sentencia de 15 julio 2015 (rec. 1745/2014) señala en el Fundamento Jurídico Cuarto que:

«Es bien sabido que en situaciones de inicial apariencia de igualdad corresponde a la

Administración la carga de demostrar tanto las razones que toma en consideración para disponer diferencias de trato, como que dichas razones responden a finalidades legítimas y guardan una razonable relación de proporcionalidad con las diferencias que hayan sido establecidas. Y en el presente caso esa carga no ha sido debidamente cumplida.

No lo ha sido porque no se ha justificado cuales son los concretos elementos diferenciadores que son ponderados para establecer esas distintas puntuaciones que se reconocen, de un lado, a los servicios prestados como Personal Estatutario en Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud y, de otro, a los prestados profesionalmente sin esa condición en otros centros públicos dependientes de las Administraciones públicas.

Y ha de decirse que el cumplimiento de esa carga era especialmente necesario para justificar esa diferencia de puntuación aquí polémica si se tiene en cuenta la amplitud como aparece configurado el Sistema Nacional de Salud en la Ley General de Sanidad (RCL 1986, 1316)»

La Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2012 señala que:

«Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que **diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de Igualdad.** Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento constitucionalmente inaceptable-- de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos »

Una sentencia del TS, más reciente, la STS de 18 de octubre de 2022 (rec. 2145/2022) resuelve un asunto sobre la valoración diferenciada de la experiencia.

En el fundamento de derecho primero se indica que

«El tribunal calificador obró así porque, según el apartado 3.4 A) b) de las Bases Generales de la convocatoria, al que se remitía el apartado 3.2 b) de las Bases Específicas, ninguna de ellas impugnada por el actor, la experiencia habida en puestos de trabajo objeto de la convocatoria se valoraba el doble (0,24 puntos por mes completo de servicio) que la adquirida en plazas objeto de la convocatoria (0,12 puntos por mes completo de servicio). Y los puestos de los recurridos sí figuraban en ella, pero no el del Sr. ██████

“Su demanda pedía la declaración de nulidad del apartado 3.4 A) b) de las Bases Generales y del apartado 3.2 b) de las Específicas por contemplar una puntuación doble de la experiencia profesional en puesto de trabajo relacionado con la plaza objeto de convocatoria. Asimismo, instaba la declaración del derecho del Sr. ██████ a que se le valoren sus servicios con 0,24 puntos por cada mes en el que se le ha reconocido el desempeño de funciones de guarda o, subsidiariamente, la declaración de que a todos los candidatos se les valoren los servicios a 0,12 puntos por mes trabajado. Por último, pedía que, como consecuencia, se condenara a la Diputación Provincial de Málaga a corregir la puntuación total que se le dio y a colocarle en la relación de aprobados con el número de orden correspondiente a la nueva puntuación, así como a corregir la de los candidatos y a colocarlos en la relación de aprobados con el número de orden resultante de la nueva puntuación, nombrándole funcionario según el puesto que obtuviere »

El fundamento de derecho cuarto señala:

«El recurso de casación debe ser estimado ya que, en contra de lo que mantiene la sentencia impugnada, cabe cuestionar las bases que rigen el proceso selectivo, pese a no haber sido impugnadas en su momento, cuando son objeto de aplicación si esa aplicación es susceptible de entrañar la infracción de un derecho fundamental por causa de lo previsto en ellas.(...)

Sí ve menester explicar que, en contra de lo que sostiene el escrito de oposición, se da en este caso el presupuesto para examinar la conformidad a Derecho de las bases, en particular de la valoración doble de los servicios prestados en plazas de guarda en función de la distinción efectuada por el apartado 3.4 A) b) de las Generales y de lo previsto en el apartado 3.2 b) de las Específicas.

Se debe recordar que la sentencia de instancia dejó establecido que el [REDACTED] prestó servicios en la categoría de guarda aunque no en puestos de trabajo vinculados a plazas convocadas. Igualmente, constató que los dos recurridos cuya puntuación combate el recurrente vieron amortizadas las plazas de contratados laborales como guardas pero que, al quedar vinculados a ellas en tanto tomaran posesión quienes superaran el proceso selectivo, se les aplicaría el apartado 3.2 b) de las bases específicas, que prevé la valoración de los servicios a razón de 0,24 puntos por mes completo en puestos que "con cualquier denominación, estén o hayan estado vinculados a una plaza de guarda".

Es decir, siempre según la sentencia de instancia, las bases permiten que quien consta que ha desempeñado funciones de guarda, reciba menos puntuación por experiencia profesional precisamente en esa materia que quienes pueden haberlas desempeñado o no siempre que estén vinculados a puestos incluidos en la convocatoria.

Ni la sentencia de instancia ni la de apelación ponen reparo alguno a ese resultado. La primera porque entiende que en el conjunto del sistema del concurso-oposición no es desproporcionada la diferencia que así se obtiene. Ahora bien, no tiene en cuenta, de un lado, que dicha diferencia puede suponer que tengan ventaja decisiva quienes no consta que hayan ejercido las funciones de las plazas convocadas frente a quien sí las ha probado y, de otro, que, aun ejerciendo todos los aspirantes las funciones de guarda, el hecho de desempeñarlas en puestos incluidos en la convocatoria da una ventaja determinante. La sentencia del Juzgado ninguna consideración hace sobre estos extremos y la de apelación, ni siquiera entra en la cuestión.

La convocatoria, sin embargo, como resalta el escrito de interposición, sitúa la valoración de los méritos de la fase de concurso en los servicios prestados en la Administración Pública adecuados a las funciones objeto de la convocatoria. O sea, en este caso, las de guarda.

Y, sentado este punto de partida, se trata de saber si está justificado o no, supuesto el ejercicio de las mismas funciones por todos los aspirantes --cosa que, como hemos visto, cuestiona el recurrente respecto de los que vieron amortizadas sus plazas y nos dice que ejercieron cometidos de jardinero y de conserje-- que el desempeño del puesto de trabajo incluido en la convocatoria deba implicar, por esa sola circunstancia, una valoración doble respecto de la que recibe el desempeño de otro con el mismo contenido funcional pero no incluido en la convocatoria.

Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución (RCL 1978, 2836) y, en relación con él, de su artículo 103.3.

Por tanto, debemos anular la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de Málaga y, atendiendo a la pretensión principal del recurrente en este litigio, debemos estimar el recurso de apelación del Sr. [REDACTED] anular también la sentencia del Juzgado y estimar el recurso contencioso-administrativo.

La estimación implica anular de las bases generales y específicas los apartados que permiten puntuar el doble los servicios prestados como guarda en las plazas vinculadas a la

convocatoria y, en consecuencia, supone que se puntúen por igual los de los aspirantes que han desempeñado funciones de guarda»

Por otro lado, la sentencia del TSJ de Galicia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) Sentencia num. 243/2023 de 22 marzo resuelve un caso similar. En este caso, se recurre la convocatoria de pruebas selectivas para acceso a la Escala Auxiliar de acuerdo con las bases establecidas en la Resolución de 15 de julio de 2021, de la Universidad de Santiago de Compostela por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir plazas de la escala auxiliar, subgrupo C2, por el turno de acceso libre, vacantes en la plantilla de personal funcionario, publicadas en el DOGA de 29 de julio de 2021. Se recurre la convocatoria al entenderse que se vulneran

«los artículos 14 y 23.2 de la Constitución española, la diferente valoración, que se otorga, en la fase de concurso, a los servicios prestados en la categoría objeto de selección en la USC, respecto de los prestados en otra Administración pública.
En el Anexo I de la resolución convocante, con relación a la fase de concurso, se establece: "Se valorarán los servicios prestados de la siguiente forma:
En la escala auxiliar de la USC: 0,25 puntos por mes.
En las categorías de personal laboral de la USC: auxiliar, auxiliar administrativo y administrativo realizando funciones propias de la escala auxiliar, en puestos de trabajo de la RPT de personal funcionario: 0,25 puntos por mes.
En cuerpos o escalas de otras administraciones públicas que tengan atribuidas las mismas funciones que las de la escala auxiliar de la USC: 0,050 puntos por mes".
Es decir, se establece una sobrevaloración del 500% respecto de los aspirantes que prestan servicios para la USC frente a aquellos otros que los prestan en otras Administraciones, cuando todos ellos realizan idénticas funciones y no se convocan puestos de trabajo concretos, por lo que se desconoce cuál será el destino, caso de superar el proceso selectivo, dentro del organigrama de la universidad demandada »

En fundamento jurídico quinto de la mencionada sentencia indica:

«Esta misma sentencia transcrita, también, en la resolución judicial apelada, ha sido, como decíamos, erróneamente interpretada por la Juzgadora a quo.

En el caso que nos ocupa, **aun cuando pueda admitirse que se primen de modo muy notable los servicios prestados en el órgano convocante, otorgándose a quienes los han prestado un trato diferenciado, lo que no resulta de recibo es que la diferenciación se convierta en desproporcionalidad.** Y desproporcionado es, a todas luces, atribuir a los servicios prestados para la USC una puntuación de 0,25 puntos por mes y a los prestados en otras administraciones públicas la de 0,050 puntos por mes. Supone, nada menos, que un 500% más de puntuación a los primeros que a estos últimos. **Excede, sin lugar a dudas, los límites de lo tolerable y haría prácticamente imposible superar el proceso de selección partiendo de una puntuación tan inferior en la fase de concurso,** exigiéndole al aspirante afectado obtener una puntuación elevadísima en la fase de oposición para poder ponerse a la altura de los aspirantes primados. Y eso es todavía más llamativo cuando unos y otros vienen de realizar idénticas funciones, desconociéndose, además, cuáles serán las que tengan que desempeñar en caso de superar el proceso de selección, ya que lo que se convocan son plazas y no puestos específicos de trabajo. En todo caso, tampoco vale argumentar que ese trato discriminatorio responde a la necesidad de poner fin a la excesiva temporalidad en el trabajo y a la de procurar la estabilización en el empleo, ya que en ningún lugar de la convocatoria se da razón fundada y motivada respecto de tal objetivo (no basta con hacer una general alusión a una oferta de estabilización en el empleo), lo que sería de exigir para justificar la excepcional quiebra de la regla general de igualdad en el acceso al empleo público.

Por las razones expuestas procede estimar el recurso de apelación planteado »

El fallo de la sentencia acuerda anular la valoración recogida en el apartado II (Fase de concurso) del Anexo I de la citada resolución de 15 de junio de 2021, por conculcación del artículo 23.2 de la Constitución española, en cuanto establece una desproporcionada valoración de los servicios prestados, según lo hayan sido en la USC o en otras administraciones públicas.

De conformidad con las sentencias anteriores, se admite la diferencia de valoración basada en circunstancias objetivas y siempre que se motive la razón de la diferencia. En el expediente remitido no aparecen justificadas las circunstancias objetivas que motivan la minusvaloración cuando los servicios prestados se realizan en una administración distinta a la convocante.

En el acta de 28 de marzo de 2022 constan las siguientes puntuaciones:

La puntuación obtenida de conformidad con la base 8ª apartado B de las bases de selección del proceso selectivo, siendo la puntuación obtenida:

NOMBRE	APELLIDOS	TITULACIÓN ACADÉMICA	CURSOS FORMACIÓN	IDIOMAS	EXPERIENCIA PROFESIONAL	TOTAL
		0,5	6	0,75	12	19,25
		1	6	1	0	8
		1	6	1	4,11	12,11
		1	6	0,75	7	14,75
		1	6	0,75	2,52	10,27
		1	6	0,25	12	19,25
		0	6	0,25	1,56	7,81
		0,5	6	0,25	12	18,75

De conformidad con la documentación obrante en el expediente remitido, consta que [REDACTED] ha ejercido funciones como administrativo en el Ayuntamiento de la Font de la Figuera y en el Institut Valencià d'Administració Tributaria pero al ser en otro grupo de titulación no se valora la experiencia.

La aspirante [REDACTED] cuenta con 175 meses de experiencia como auxiliar administrativo en una entidad distinta al Ayuntamiento de Vilarmarxant. Si se puntuara la experiencia de manera igualitaria, en el apartado experiencia tendría 14,875 puntos, afectando el tope de 12 puntos del apartado.

A la aspirante [REDACTED] le computan 63 meses de experiencia laboral. Si se puntuara de la misma manera, en el apartado experiencia tendría 5,355 puntos.

A la aspirante [REDACTED] le computan 4,11 puntos, cuando tendría 8,733 puntos.

Teniendo en cuenta las puntuaciones anteriores, la puntuación de la fase de méritos quedaría de la siguiente manera:

NOMBRE	TITULACIÓN ACADÉMICA	CURSOS FORMACIÓN	IDIOMAS	EXPERIENCIA PROFESIONAL	TOTAL
[REDACTED]	0,5	6	0,75	12	19,25
[REDACTED]	1	6	1	0	8
[REDACTED]	1	6	1	8,733	16,733

	1	6	0.75	12	19,75
	1	6	0.25	5.355	12.605
	1	6	0.25	12	19,25
	0	6	0.25	3.315	9.565
	0.5	6	0.25	12	18,75

De acuerdo con el cuadro anterior, la puntuación obtenida sería:

NOMBRE	Ejercicio 1	Ejercicio 2	concurso	TOTAL
	12.5	15	19,25	46.75
	9.33	13	8	30.33
RMBM	14	14	16,733	44.733
	12.83	14.5	19,75	47,05
	9	7.5	12.605	29.105
	1	6	19,25	45.75
	10.17	9	9.565	28.735
	11.33	14.5	18.75	44.58

Se acredita que una modificación de la puntuación, homogenizando el valor de la experiencia, no afectaría al resultado final del proceso, teniendo en cuenta las valoraciones de los ejercicios realizados.

- **Informe jurídico obrante en el expediente**

En el primer requerimiento realizado al ente local (NRS 2022001061, de 15/09/2022) se requiere copia auténtica del expediente/s completos de los procesos de estabilización de las siguientes plazas:

Una plaza de Arquitecto/a técnico/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Arquitecto/a técnico/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Ingeniero/a técnico/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza/s de Psicólogo/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Informático/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Auxiliar Administrativo/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Auxiliar Administrativo/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Auxiliar Administrativo/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Auxiliar Administrativo/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	
Una plaza de Auxiliar Administrativo/a perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y Subtécnica.	

En el expediente remitido únicamente constaba el informe de fecha 10/06/2021. En dicho informe jurídico no se incluye toda la normativa aplicable, informando favorablemente el expediente cuando el mismo contiene una puntuación sobre la experiencia profesional que no se ajustaría a los criterios jurisprudenciales analizados y afectaría al principio de igualdad.

Los informes jurídicos deben analizar los hechos y documentos del expediente y en base a los mismos determinar si es conforme a las normas aplicables.

El artículo 54.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) dispone que:

«Los informes que se emitan deberán señalar la legislación, en cada caso aplicable y la adecuación a la misma de los acuerdos en proyecto»

La cláusula primera de las bases que constan en el expediente con anterioridad a la emisión del informe no contiene la misma redacción que la que consta publicada en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021:

Bases remitidas	Bases publicadas																																						
<p>PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA. El objeto de esta convocatoria es la selección de unas plazas de auxiliar administrativo para funcionario/a de carrera a jornada completa según la ampliación de la Oferta de Empleo Público del año 2019. Xxx de consolidación xxx de estabilización Estas plazas están encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo C, Subgrupo C2. El sistema selectivo será el de concurso-oposición por turno libre. Características generales del puesto de trabajo a cubrir:</p> <table border="1"> <tr> <td>Denominación:</td> <td>Auxiliar administrativo</td> </tr> <tr> <td>Código puesto trabajo:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grupo de clasificación profesional:</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>Régimen jurídico:</td> <td>Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.</td> </tr> <tr> <td>Titulación académica requerida:</td> <td>Graduado escolar o equivalente</td> </tr> <tr> <td>Forma de provisión:</td> <td>Concurso-oposición libre.</td> </tr> </table>	Denominación:	Auxiliar administrativo	Código puesto trabajo:		Grupo de clasificación profesional:	C2	Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.	Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente	Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.	<p>PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA. El objeto de esta convocatoria es la selección de unas plazas de auxiliar administrativo para funcionario/a de carrera a jornada completa según la ampliación de la Oferta de Empleo Público del año 2019. Xxx de consolidación xxx de estabilización Estas plazas están encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo C, Subgrupo C2. El sistema selectivo será el de concurso-oposición por turno libre. Características generales del puesto de trabajo a cubrir:</p> <table border="1"> <tr> <td>Denominación:</td> <td>Auxiliar administrativo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auxiliar A nento</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Secretaria - sto de</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auxiliar Ad sto de</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Secretaria - sto de</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auxiliar Ad sto de</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Secretaria - sto de</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auxiliar Ad Intervenció nento</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Auxiliar A Bienestar S</td> </tr> <tr> <td>Grupo de clasificación profesional:</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>Régimen jurídico:</td> <td>Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.</td> </tr> <tr> <td>Titulación académica requerida:</td> <td>Graduado escolar o equivalente</td> </tr> <tr> <td>Forma de provisión:</td> <td>Concurso-oposición libre.</td> </tr> </table>	Denominación:	Auxiliar administrativo		Auxiliar A nento		Secretaria - sto de		Auxiliar Ad sto de		Secretaria - sto de		Auxiliar Ad sto de		Secretaria - sto de		Auxiliar Ad Intervenció nento		Auxiliar A Bienestar S	Grupo de clasificación profesional:	C2	Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.	Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente	Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.
Denominación:	Auxiliar administrativo																																						
Código puesto trabajo:																																							
Grupo de clasificación profesional:	C2																																						
Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.																																						
Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente																																						
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.																																						
Denominación:	Auxiliar administrativo																																						
	Auxiliar A nento																																						
	Secretaria - sto de																																						
	Auxiliar Ad sto de																																						
	Secretaria - sto de																																						
	Auxiliar Ad sto de																																						
	Secretaria - sto de																																						
	Auxiliar Ad Intervenció nento																																						
	Auxiliar A Bienestar S																																						
Grupo de clasificación profesional:	C2																																						
Régimen jurídico:	Funcionarial. Administración Especial Subescala Técnica.																																						
Titulación académica requerida:	Graduado escolar o equivalente																																						
Forma de provisión:	Concurso-oposición libre.																																						

Se acredita que en las bases remitidas no constan las iniciales. No se tiene conocimiento de porqué se modificaron las bases para incluir las iniciales en la publicación.

En la resolución número 890 de 4 de noviembre de 2022 se requiere Copia de los informes jurídicos emitidos en los que se justifique el por qué se adopta el criterio de otorgar una puntuación diferencial sustantivamente mayor a los empleados de la administración convocante respecto al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras administraciones públicas.

El Ayuntamiento de Vilamarxant remite el informe de fiscalización y el de la vicesecretaria-interventora del expediente 2282/2022, expediente que hace referencia a la convocatoria del Proceso de Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021).

En el trámite de audiencia, el Ayuntamiento de Vilamarxant remite los informes jurídicos y de intervención del proceso de consolidación de la OPE extraordinaria de 2019.

Del informe jurídico de 17 de mayo de 2022 se destaca lo siguiente:



2	Arquitecto técnico	A2	Se aprueban las bolsas como 2 plazas de funcionario y a jornada completa, en la plantilla de personal aparecen como personal laboral y una de las plazas aparece en plantilla al 83% de la jornada
1	Técnico Ingeniero Medioambiental	A2	Aparece en la plantilla como laboral, pero en la oferta de empleo público y en las bases de convocatoria aparece como funcionario de carrera
1	Psicóloga	A1	En plantilla aparece como personal laboral con una jornada del 64%, en el catálogo como funcionaria a tiempo parcial
1	Técnico informático	C1	Aparece en la plantilla y en el catálogo como laboral. Se publican las bases como personal funcionario (existe concedida una compatibilidad)
4	Administración General Auxiliares Administrativos	C2	De las cuales 3 son de funcionarios interinos y 1 una personal laboral a jornada parcial del 80%, sin embargo en el catálogo del año 2017 aparece al 100%; se publican las 4 plazas como funcionarios

Sexto. Que dichas bases fueron publicadas en el BOP número 157 de fecha 16 de agosto de 2021, que en la redacción de la publicación se hace referencia a que las 2 plazas de arquitecto técnico, la plaza de psicóloga y la plazas de auxiliares administrativos son a jornada completa (incluida la de auxiliar administrativa de Servicios sociales que es laboral y con una parcialidad del 80% de la jornada).

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera. En cuanto al proceso de consolidación realizado al amparo de la Disposición Transitoria 4ª del TRLEBEP, se han convocado 4 vacantes de C2 Administración General de las cuales 3 son de funcionarios interinos 1 una vacante personal laboral a jornada parcial del 80% y, sin embargo, en el catálogo del año 2017 aparece al 100%.

Segunda. En cuanto al proceso de estabilización, realizado al amparo del artículo 19. Uno. 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (LPGE 2018).

Al amparo de este proceso se han convocado:

- ✓ Una plaza de Psicóloga a tiempo completo, la cual aparece en plantilla como personal laboral y con una parcialidad del 64%
- ✓ Una plaza de Ingeniero Medioambiental se convoca como funcionario y en plantilla aparece como personal laboral.
- ✓ 2 plazas de arquitecto técnico se convocan como funcionarios y a jornada completa y en plantilla aparecen laborales a jornada parcial



Tercera. No cabe duda de que, en este caso concreto, y en los supuestos comentados, las bases reguladoras de los procesos selectivos han incurrido en errores que han provocado una vulneración del ordenamiento jurídico, por cuanto implícitamente han supuesto, en algunos casos y sin seguir el procedimiento legalmente previsto para ello, un cambio en la naturaleza de las plazas ofertadas, pasando de personal laboral a funcionario e, incluso, aumentando el porcentaje de la jornada de trabajo.

Puede considerarse que las bases de las oposiciones presentan dos clases de problemas o riesgos. Por un lado, nos encontramos con vicios intrínsecos en la formulación de las bases. Por otro, con actuaciones interpretativas de las bases por parte del órgano de selección que pueden, de facto, suponer una variación sustancial de aquellas, no siendo este último el caso que nos ocupa.

Es evidente que unas bases que vulneraran principios de relevancia constitucional o derechos fundamentales incurrirían en vicio de nulidad de pleno derecho. El artículo 103 de la Constitución Española, y el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, proclaman el derecho de todos los ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de publicidad, mérito y capacidad. La infracción de dichos principios constitucionales contamina todo el proceso selectivo.

En un segundo nivel de infracciones encontramos aquellas bases que contienen una regulación del proceso selectivo que infringe una norma con rango de Ley, siendo éste el caso que nos ocupa, ya que a través de dichas bases se ha modificado implícitamente, en los supuestos indicados, la naturaleza jurídica de la relación de servicio e incluso, en algunos casos, el porcentaje de jornada de dedicación. Se trata, por lo tanto, de un vicio propio de las bases y, consecuentemente, quien lo consiente al no impugnarlas perjudica definitivamente su derecho a cuestionar, en una fase procedimental posterior, la legalidad de las bases. Estamos ante supuestos de actos consentidos que incluso impiden que, con posterioridad, un Tribunal contencioso-administrativo pueda revisar eficazmente el fondo de la impugnación. En este sentido se pronuncia, entre otras, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de febrero de 2015 (JUR 2015/6997).

El recurso en plazo es una obligación, no una elección y la construcción jurisprudencial para la impugnación tardía de las bases reguladoras de los procesos selectivos no debe entenderse como una opción más de impugnación, pues los requisitos sentados por la jurisprudencia son ciertamente de aplicación excepcional, y de no cumplirse estrictamente las exigencias jurisprudenciales tal demora impugnatoria puede terminar en la inadmisión o la desestimación del recurso postrero por no haber impugnado voluntariamente las bases en el momento adecuado.

Desde una perspectiva general de la teoría del derecho administrativo, debemos recordar como la normativa procedimental otorga una serie de recursos administrativos que pueden ser ordinarios (reposición y alzada) o extraordinarios (revisión), sometidos todos ellos a un sistema de plazos de ineludible cumplimiento.

Pero, además, y esto es lo importante, dicho sistema de plazos de recurso contiene una cláusula de cierre destinada a las infracciones más graves del ordenamiento administrativo, para los actos nulos, para los supuestos en que la vía de los recursos no ha podido activarse correctamente. Este sistema de cierre es la posibilidad de revisión de oficio en vía administrativa de los actos nulos, no sujeta a plazo y que, a diferencia de los actos anulables, pueden ser planteados a instancia de interesado.

En la Ley 39/2015, de 30 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) se recoge este sistema, en su Título V "De la revisión de los actos en vía administrativa", Capítulo I sobre la revisión de oficio, artículo 106 "Revisión de disposiciones y actos nulos", como una posibilidad que habilita a la propia Administración para

En este caso concreto, aunque es innegable que los errores en que se ha incurrido han supuesto una vulneración del ordenamiento jurídico, al modificarse implícitamente, en las bases reguladoras de los procesos selectivos, las características de algunas plazas sin seguir el procedimiento legalmente previsto para ello, **dicha infracción no atenta contra los principios constitucionales de publicidad, mérito y capacidad**, ya que todos los interesados que cumplieren los requisitos han tenido la oportunidad de participar en los procesos selectivos convocados.

El artículo 47.1 de la LPACAP ha sido objeto de numerosas interpretaciones restrictivas por parte del Tribunal Supremo, y de conformidad con el cual no puede considerarse que la infracción cometida constituya un vicio de nulidad radical que deba conllevar la revisión de oficio de las bases de referencia y la retroacción de las actuaciones al momento de su redacción y publicación.

Antes bien, dicha infracción debería considerarse un vicio de anulabilidad que puede ser objeto de convalidación por parte del órgano competente.

Del informe de intervención se destaca lo siguiente:

CUARTA. Dado que ha habido una disociación entre lo contemplado en algunas de las bases reguladoras de procesos selectivos, y lo reflejado en la plantilla de personal y en el catálogo de puestos de trabajo, siendo ésta la irregularidad detectada, la convalidación de dicha vulneración requiere la adaptación de estos dos últimos documentos a la naturaleza jurídica de algunas de las plazas convocadas e, incluso, del porcentaje de dedicación horaria.

Siendo el resultado de la fiscalización-intervención previa del expediente:

Favorable con las advertencias a tener en cuenta en lo referente al informe de vicesecretaria -intervención de 17 de mayo de 2022

En los informes anteriores se indica que en las bases reguladoras del proceso selectivo modifican implícitamente la naturaleza jurídica de la relación de servicios y el porcentaje de jornada de dedicación al modificar, sin un expediente previo, los siguientes datos:

Arquitecto técnico	En la plantilla de personal aparecen dos plazas como personal laboral y una de ellas, la jornada aparece como un 83%
Ingeniero medioambiental	En la plantilla consta como personal laboral
Psicóloga	Aparece como personal laboral con una jornada del 64%
Técnico informático	Aparece en la plantilla y en el catálogo como laboral.
Auxiliares administrativos	Una de las plazas aparece como laboral a jornada parcial del 80%. En el catálogo de 2017 aparece al 100%

La plantilla de personal está formada por un documento enumerativo del conjunto de plazas de la organización, con especificación de sus características singulares, condiciones de ejercicio y nivel jerárquico. Está íntimamente unida al Capítulo I del presupuesto, siendo un documento necesario que debe incorporarse a los presupuestos para su aprobación.

De acuerdo con lo informado por la vicesecretaria del ayuntamiento, las bases modifican implícitamente la plantilla presupuestaria en cuanto están alterando los porcentajes de la jornada laboral y clasificando algunas plazas como funcionario cuando estaban como laboral. No sé tiene constancia de si tales modificaciones tienen repercusión económica. Todo parece indicar que así debe ser en cuanto se incrementa la jornada laboral. En dicho caso, sería preciso el informe de intervención al respecto.

No constan las razones por las cuales no se paralizó el procedimiento para subsanar las irregularidades detectadas por personal habilitado nacional.

Cuarto. Irregularidades constatadas en el proceso selectivo de estabilización de dos plazas de arquitecto/a técnico/a.

- **Identificación de las plazas con iniciales y coincidencia con algunos de los aspirantes nombrados funcionarios de carrera.**

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de dos plazas de arquitecto técnico (...) incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales, que posteriormente coincide con el nombre del funcionario seleccionado:

Una plaza de Arquitecto/a té	
escala de Administración Espec	
Una plaza de Arquitecto/a té	
escala de Administración Espec	
Una plaza de Ingeniero/a	
perteneciente a la escala de Adm	
Una plaza/s de Psicólogo	
Administración Especial, subesc	
Una plaza de Informático	
Especial, subescala Técnica y S	
Una plaza de Auxiliar Adm	
a la escala de Administración Es	
Una plaza de Auxiliar A	
perteneciente a la escala de Adm	
Una plaza de Auxiliar A	
perteneciente a la escala de Adm	
Una plaza de Auxiliar Adm	
la escala de Administración Esp	
Una plaza de Auxiliar Adm	
a la escala de Administración Es	

SEGUNDO. Realizar el nombramiento de *funcionario de carrera* a jornada completa de las arquitectas técnicas a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI	Grupo
		A2
		A2

- **Composición del tribunal calificador**

Por resolución de alcaldía nº 2022-0002 de 5 de enero de 2022 se nombra a los miembros del tribunal:



Los tribunales de justicia han reconocido que el funcionario de habilitación nacional que ejerce funciones de secretaria ha de ser el secretario nato de los tribunales de selección de personal. En este proceso no consta la presencia de ningún funcionario de habilitación de carácter nacional.

Por otro lado, se acredita un incumplimiento de la normativa que regula la composición paritaria del tribunal.

La composición del tribunal en las diferentes actuaciones del proceso selectivo ha sido la siguiente:

"En Vilamarxant a 14 de enero de dos mil veintidós, se reúne el órgano de selección del proceso arriba indicado (Expediente 5189/2020) segunda sesión del procedimiento, asistiendo los siguientes miembros:

Presidente
Secretario
Vocal 1º
Vocal 2º
Vocal 3º



En Vilamarxant a 25 de febrero de dos mil veintidós, se reúne el órgano de selección del proceso arriba indicado (Expediente 5189/2020) segunda sesión del procedimiento, asistiendo los siguientes miembros:

Presidente
Secretario
Vocal 1º
Vocal 2º
Vocal 3º



En esta sesión se cumple la paridad

En Vilamarxant, a 1 de abril de 2022

Reunidos telemáticamente a las 9:30 horas, los integrantes del Tribunal calificador, constituido para las pruebas selectivas de los aspirantes en el proceso de estabilización para la selección y cobertura por personal funcionario de carrera de dos plazas de arquitectos técnicos, expediente 5189/2020, que son:

Presidente	
Secretario	
Vocal 1º	
Vocal 2º	
Vocal 3º	

En esta sesión se cumple la paridad

Se reitera todo lo informado en el apartado tercero relativo al proceso selectivo de las cinco plazas de auxiliares administrativos.

Se comprueba que el primer examen solo lo aprueban [REDACTED] y [REDACTED] coincidiendo con las iniciales publicadas en las bases.

El Ayuntamiento de Vilamarxant no realiza ninguna alegación en relación con el proceso selectivo de arquitecto/a técnico/a.

Quinto. Irregularidades constatadas en el proceso selectivo de estabilización de una plaza de ingeniero medioambiental.

- **Identificación de la plaza con iniciales y coincidencia con el aspirante nombrado funcionario de carrera.**

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de dos plazas de arquitecto técnico (...) incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales, que posteriormente coincide con el nombre del funcionario seleccionado:

Una plaza de escala de Adm Una plaza de escala de Adm Una plaza de perteneciente a Una plaza/ Administración Una plaza Especial, subes Una plaza de a la escala de A Una plaza perteneciente a Una plaza perteneciente a Una plaza de la escala de Ad Una plaza de a la escala de A	
--	--

TERCERO. Realizar el nombramiento de **funcionario de carrera** a jornada completa del ingeniero medioambiental a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI	Grupo
		A2

En este proceso solo se presenta 

El Ayuntamiento de Vilamarxant no realiza alegaciones al respecto.

Sexto. Irregularidades constatadas en el proceso selectivo de estabilización de una plaza de psicóloga.

- Identificación de la plaza con iniciales y coincidencia con el aspirante nombrado funcionario de carrera.

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de una plaza de psicóloga (...) incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales, que posteriormente coincide con el nombre del funcionario seleccionado:

Con respecto a la experiencia profesional, el contenido de las bases que regulan las pruebas selectivas puede vulnerar el principio de igualdad y libre concurrencia en el acceso al empleo público, respecto del siguiente apartado de las bases:

2.- Experiencia profesional, hasta un máximo de 12 puntos.

- Servicios prestados en el puesto objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Vilamarxant, independientemente de la naturaleza funcional o laboral, y proporcionalmente a la jornada realizada, a razón de 0,085 puntos por mes completo de servicios prestados, no computándose la fracción.
- Servicios prestados en puestos vinculados al puesto objeto de la convocatoria, en el mismo grupo y subgrupo de titulación, escala, subescala y clase, en cualquier Administración Pública, siempre que exista acreditación por parte de organismo público, a razón de 0,04 puntos por mes completo de servicios prestados, no computándose la fracción.

A pesar de que una modificación de la puntuación no afectaría al resultado final de la oposición, de conformidad con las sentencias previstas en el apartado tercero relativo a la experiencia del proceso selectivo de auxiliares administrativo, se admite la diferencia de valoración basada en circunstancias objetivas y siempre que se motive la razón de la diferencia. En el expediente remitido no aparecen justificadas las circunstancias objetivas que motivan la minusvaloración cuando los servicios prestados se realizan en una administración distinta a la convocante.

No se presentan alegaciones al respecto.

Séptimo. Irregularidades constatadas en el proceso selectivo de estabilización de una plaza de técnico auxiliar de informática.

- **Identificación de la plaza con iniciales y coincidencia con el aspirante nombrado funcionario de carrera.**

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de técnico auxiliar de informática (...) incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales, que posteriormente coincide con el nombre del funcionario seleccionado:



Una plaza de Arquitecto/a té
escala de Administración Especi
Una plaza de Arquitecto/a té
escala de Administración Especi
Una plaza de Ingeniero/a
perteneiente a la escala de Adm
Una plaza/s de Psicólogo
Administración Especial, subesc
Una plaza de Informático
Especial, subescala Técnica y S
Una plaza de Auxiliar Adm
a la escala de Administración Es
Una plaza de Auxiliar A
perteneiente a la escala de Adm
Una plaza de Auxiliar A
perteneiente a la escala de Adm
Una plaza de Auxiliar Adm
la escala de Administración Esp
Una plaza de Auxiliar Adm
a la escala de Administración Es

CUARTO. Realizar el nombramiento de **funcionario de carrera** del técnico auxiliar de informática a favor de:

Identidad del Aspirante	DNI	Grupo
		CI

Si se compara con las iniciales contenidas tanto en las bases como en la convocatoria se observa que coinciden las iniciales del nombre y apellidos del funcionario seleccionado en el proceso selectivo.

- Composición del tribunal calificador

Por resolución de alcaldía nº 1694-2021 de 22 de diciembre de 2021 se nombra a los miembros del tribunal:

QUINTO. Designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar las correspondientes pruebas a:

Titular Presidente
Picassent.

Suplente Presidente
Ayuntamiento de

Titular Secretario
Diputación de Va

Suplente Secretario
Ayuntamiento de

Titular Vocal 1: M
Picassent.

Suplente Vocal 1:
de Riba Roja.

Titular Vocal 2: E
Valencia.

Suplente Vocal 2:
Mislata.

Titular Vocal 3: E
Picassent.

Suplente Vocal 3:
Bétera.

Los tribunales de justicia han reconocido que el funcionario de habilitación nacional que ejerce funciones de secretaria ha de ser el secretario nato de los tribunales de selección de personal. En este proceso no consta la presencia de ningún funcionario de habilitación de carácter nacional.

Por otro lado, se acredita un incumplimiento de la normativa que regula la composición paritaria del tribunal.

La composición del tribunal en las diferentes actuaciones del proceso selectivo ha sido la siguiente:



En Vilamarxant a 7 de enero de 2022

Reunidos en el salón de plenos del Ayuntamiento de Vilamarxant a las 8:30 horas, los integrantes del Tribunal calificador, que se constituye para las pruebas selectivas de los aspirantes en el proceso de estabilización para la selección y cobertura por personal funcionario de carrera de una plaza de técnico/a auxiliar de informática, expediente 5189/2020, que, son:

- Presidente
Picassent
- Secretario
Valencia
- 1º Vocal:
Picassent
- 2º Vocal:
- 3º Vocal:

En Vilamarxant a 19 de enero de 2022

Reunidos en el salón de plenos del Ayuntamiento de Vilamarxant a las 8:30 horas, los integrantes del Tribunal calificador, constituido para las pruebas selectivas de los aspirantes en el proceso de estabilización para la selección y cobertura por personal funcionario de carrera de una plaza de técnico/a auxiliar de informática, expediente 5189/2020, que, son:

- Presidente
Picasse
- Secretario
Valencia
- 1º Vocal
Picasse
- 2º Vocal
- 3º Vocal

El Tribunal Calificador de la convocatoria para la provisión de 1 plaza de Técnico Auxiliar de Informática (Incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2019), pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala técnica, pertenecientes al Grupo C1 de titulación, por medio del presente Anuncio pone en conocimiento de la persona aspirante que ha concurrido que, efectuada la baremación de la fase de concurso en fecha 4 de febrero de 2022, el Tribunal Calificador transcribe y firma el acta que a continuación se transcribe.

Reunidos en el salón de plenos del Ayuntamiento de Vilamarxant a las 9:30 horas, los integrantes del Tribunal calificador, constituido para las pruebas selectivas de los aspirantes en el proceso de estabilización para la selección y cobertura por personal funcionario de carrera de una plaza de técnico/a auxiliar de informática, expediente 5189/2020, que, son:

- Presidente
Picasso
- Secretario
Valencia
- 1º Voca
Picasso
- 2º Voca
- 3º Voca

De las actas de los tribunales, se acredita que no forma parte del tribunal calificador ninguna mujer, vulnerando así la normativa de igualdad y el TREBEP. Se remite a lo indicado en el apartado tercero relativo al proceso selectivo de auxiliares administrativos.

Se acredita que solo supera el primer ejercicio [REDACTED]

El Ayuntamiento de Vilamarxant no alega nada al respecto.

OCTAVO. Alegaciones presentadas por [REDACTED] en nombre y representación de [REDACTED]

Con fecha 20 de diciembre de 2022 (NRE 2022001622) se presentan alegaciones a la resolución de inicio de investigación.

En el escrito presentado se alega lo siguiente:

- Que ninguno de mis representados ha tenido capacidad decisoria ni informativa en su proceso selectivo respecto de la confección y aprobación de las bases de los mismos.
- Dichos procesos selectivos no han sido impugnados en vía contenciosa administrativa. Ello se resalta en el sentido de que cualquier ciudadano que se siente perjudicado en sus derechos, tiene la capacidad para acudir a la jurisdicción competente para revertir dicha situación. Además, es habitual en estos casos que la denuncia a la Agencia Valenciana Antifraude vaya acompañada de la correspondiente demanda ante los Juzgados de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

De conformidad con el artículo 5.2 de la Ley de la Agencia, indica que la Agencia no tiene competencias en las funciones y materias que corresponden a la autoridad judicial, el ministerio fiscal y la policía judicial ni puede investigar los mismos hechos que han sido objeto de sus investigaciones.

- Que según se nos traslada por parte del Ayuntamiento de Vilamarxant, el hecho de que las siglas de los empleados que venían ocupando cada puesto se recogiesen al lado del mismo en las diferentes convocatorias se justifica en el hecho de que en el Ayuntamiento de Vilamarxant no existe Relación de Puestos de Trabajo y, por tanto, se trataba de un mecanismo de identificación interna del puesto de trabajo a ocupar. Tampoco el catálogo que se aprueba anualmente junto con los presupuestos municipales está codificado.
- No todos los empleados que venían ocupando el puesto de trabajo de forma temporal hayan obtenido el mismo de forma definitiva.

Efectivamente, no todos los que ocupaban el puesto han obtenido la plaza. Uno de ellos, no sé presentó y la otra persona ejerce como interventora municipal en otro ente local.

- Si los servicios prestados hubiesen sido puntuados de igual forma, independientemente de dónde se hubiesen prestado, el resultado de los procesos selectivos hubiese sido el mismo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. En la Resolución número 424 de 5 de octubre de 2020 del director de la Agencia por la que se concreta el ámbito de actuación material de la Agencia, resuelve lo siguiente:

«**PRIMERO.** - Concretar el ámbito de actuación material de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (AVAF), a los efectos de la aplicación de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, y de su Reglamento de funcionamiento y régimen interior de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), en los siguientes hechos o conductas:

- a) Corrupción: Uso o desviación de poder o de recursos de procedencia pública para fines distintos de los concedidos; uso o abuso del poder público para obtener ventajas, beneficios o cualquier otro aprovechamiento particular, propio o de terceros, o para cualquier otro fin contrario al ordenamiento jurídico.
- b) Fraude: Acto tendente a eludir una disposición legal de forma engañosa; uso inapropiado y perjudicial de los recursos y activos de una organización, contrario a la verdad y a la rectitud; uso o destino irregular de fondos o patrimonio públicos.
- c) Irregularidades administrativas y comportamientos constitutivos de infracción administrativa o disciplinaria, en los que subyace una situación potencial de fraude o corrupción.
- d) Conductas y actividades reprochables por ser contrarias a la objetividad, a la imparcialidad, a la eficacia, a la probidad, a la integridad, a la ética pública y al buen gobierno, así como la realización de gastos superfluos e innecesarios de fondos de procedencia pública, impliquen o no una infracción directa del ordenamiento jurídico positivo »

SEGUNDO. El artículo 16 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana señala que:

«Una vez finalizada la tramitación, el director o directora de la agencia:

1. Deberá emitir un informe motivado sobre las conclusiones de las investigaciones, que deberá tramitar el órgano que corresponda en cada caso, el cual, posteriormente y en el plazo que se haya establecido en el informe, deberá informar al director o la directora de la agencia sobre las medidas adoptadas o, en su caso, los motivos que le impiden actuar de acuerdo con las recomendaciones formuladas.
2. Finalizará el procedimiento, en su caso, con archivo de las actuaciones. El archivo será comunicado al denunciante o solicitante en escrito motivado.
3. Iniciará un procedimiento sancionador de conformidad con lo dispuesto en esta ley.
4. Si en el curso de las actuaciones emprendidas por la agencia se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias, el director o la directora de la agencia lo deberá comunicar al órgano que en cada caso corresponda. Si hay indicios de que hayan tenido lugar conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se trasladará de forma inmediata al ministerio fiscal o a la autoridad judicial y, en caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se trasladará a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.
5. La agencia puede dirigir recomendaciones motivadas a las administraciones y a las entidades públicas en que se sugiera la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar las disfunciones o las prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de conductas irregulares detectadas.
6. Si la relevancia social o la importancia de los hechos que hayan motivado la actuación de la agencia lo requieren, el director o la directora puede presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de Les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan »

TERCERO. Asimismo, son de aplicación los artículos 39 y 40 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en desarrollo de la Ley 11/2016:

«Artículo 39. Informe final de investigación

1. Concluidas las actuaciones de investigación, se elaborará un informe final en el que se detallarán sus resultados, contemplando los hechos y circunstancias constatados, las personas que hayan participado, colaborado o intervenido en los mismos, y su posible calificación jurídica, así como las posibles responsabilidades.
2. El informe final de investigación será suscrito por la Agencia y en él se recogerán las alegaciones formuladas por las personas que pudieran resultar implicadas individualmente en los hechos objeto de investigación.
3. Este informe final será comunicado a la persona que denunció los hechos que dieron lugar a la investigación, salvo que se exija el mantenimiento del secreto en aras al buen fin de la investigación en la Agencia o en otro órgano »

«Artículo 40. Finalización del procedimiento de investigación

1. Una vez finalizada la tramitación del expediente de investigación y sobre la base del informe final de investigación a que se refiere el artículo anterior, el director o directora de la Agencia, mediante resolución motivada podrá acordar:

- a) El archivo de las actuaciones de investigación, que será comunicado a los denunciantes o solicitantes. Si se constatan datos, elementos o circunstancias determinantes de los que no se tenía conocimiento en el momento de acordar el archivo del expediente de investigación, podrá acordarse su reapertura.
- b) La formulación de todas aquellas recomendaciones conducentes a la adopción de las medidas que se estimen convenientes, pudiendo sugerir la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar disfunciones o prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de las conductas irregulares detectadas.
- c) Si se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias u otros hechos sancionables de acuerdo con la normativa sectorial, se comunicará al órgano competente.
- d) Si se advierten acciones u omisiones de las previstas en los artículos 17 y siguientes de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, se propondrá el inicio del procedimiento sancionador correspondiente.
- e) En caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se dará traslado a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.
- f) Si hay indicios de conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se dará traslado de forma inmediata al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

2. Los informes de investigación, las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En el supuesto de que la relevancia social o la importancia de los hechos que han motivado las actuaciones de la Agencia lo requieran, la directora o director podrá presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

4. La Agencia comprobará que las autoridades competentes aplican las medidas administrativas, financieras, legislativas o disciplinarias que les ha recomendado, realizando su seguimiento mediante las actuaciones que considere adecuadas. A tal efecto, la Agencia puede dirigir recordatorios a la máxima autoridad del organismo afectado y solicitarle la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en el que se detallen las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

5. En caso de que las autoridades afectadas no apliquen las recomendaciones propuestas ni justifiquen su inaplicación, la Agencia debe hacerlo constar en la memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia debe comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente »

II.- Normativa sectorial

- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- El RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público [REDACTED]
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo lo anterior y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, tras el nombramiento efectuado mediante Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Presidencia de Les Corts (DOGV núm. 8052, de 31.05.2017):

RESUELVO

PRIMERO. Elevar como definitivas las siguientes conclusiones de la investigación:

- Participación de los interesados en la Mesa de Negociación de las bases que rigen la convocatoria:

En la documentación remitida por el Ayuntamiento de Vilamarxant consta que tres de los aspirantes en los procesos selectivos de estabilización de personal participan en la mesa de negociación de las bases que rigen los procesos selectivos.

Los aspirantes tienen un interés personal en el asunto por cuanto se están negociando las bases reguladoras de varias plazas, entre ellas, las de ingeniero medioambiental, psicólogo e informático, puestos de trabajo que ocupan estos últimos. ■■■■ ocupa el puesto de ingeniero medioambiental, ■■■■ la de psicóloga municipal y ■■■■ técnico auxiliar de informático.

Se deberían haber abstenido de participar en la negociación de las bases de un proceso en el que tienen un interés personal.

- Fecha de publicación de la convocatoria

La convocatoria se publica en agosto. Cumple la normativa, pero publicar una convocatoria de un proceso selectivo para el nombramiento de funcionarios de carrera en agosto no suele ser lo habitual y puede afectar a la concurrencia.

- En relación con el proceso selectivo de auxiliares administrativos/as:
 - Identificación de las plazas con iniciales, que coinciden con algunos de los aspirantes nombrados funcionarios de carrera

Tanto en la publicación de la Resolución de 16 de agosto de 2021 del Ayuntamiento de Vilamarxant referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el BOE nº 196 de 17 de agosto de 2021 como la publicación de la Resolución de Alcaldía 2021/0789, de fecha de 10 de junio de 2021 por la que se aprueban las bases y convocatoria específicas reguladoras del procedimiento de selección de (...) cinco plazas de auxiliares administrativos incluidas en la oferta de empleo público para 2019 en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 se incluyen unas iniciales que coinciden parcialmente con los funcionarios que posteriormente son nombrados funcionarios de carrera.

El Ayuntamiento de Vilamarxant no justifica los motivos por los cuales se incluyen las mencionadas iniciales.

- Funcionario encargado de la redacción de las bases.

En la documentación remitida por el ente local, figura que ■ participó en la elaboración de las bases publicadas en el BOP Valencia nº 157 de 16 de agosto de 2021 y en la tramitación del expediente.

■ debería haberse abstenido en la participación del expediente del proceso selectivo de 5 plazas de auxiliar administrativo cuando tenía un interés personal en el asunto en cuanto iba a participar el proceso selectivo.

- Composición del tribunal calificador.

Se constata que el funcionario de habilitación de carácter nacional no es el secretario del tribunal de selección. La secretaria del tribunal calificador la ejerce un técnico de administración General del Ayuntamiento de Picassent. Si bien, en algunos momentos del proceso, actúa como presidente un habilitado nacional de otro ente local.

Por otro lado, se acredita un incumplimiento de la normativa que regula la composición paritaria del tribunal. Se observa que el tribunal calificador está formado 4 hombres y 1 mujer (80% - 20%). Por lo tanto, no cumple los porcentajes estipulados en la DA primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aplicable a todas las administraciones públicas y su incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo.

- Predeterminación de los criterios de corrección

Se acredita que en la documentación remitida consta la plantilla de respuestas a este segundo ejercicio, pero no se tiene constancia si los criterios de corrección del segundo ejercicio se hicieron públicos con anterioridad a la realización del examen.

No se acredita si antes de la realización del examen se han explicado los criterios y reglas de valoración del ejercicio.

El TS, en repetida jurisprudencia⁵, sostiene que el principio de publicidad exige que los criterios de actuación sean precedentes a la realización de la prueba y notificado a los aspirantes. El TS indica que solo así se garantiza el principio de seguridad jurídica.

- Motivación puntuación del segundo ejercicio

En las actas aportadas por la entidad se observa la falta de motivación en la puntuación otorgada a cada uno de los candidatos.

La motivación requiere que cada uno de los aspirantes llegue a tener conocimiento sobre qué proceso lógico ha seguido el tribunal para decidir.

⁵ STS 18 de enero de 2012 (Rec. 1073/2009), 15 de diciembre de 2011, 27 de junio de 2008 (rec. 1405/2004), 21 de enero de 2016 (rec. 4032/2014), etc.
C/ Navellos, 14. 46003 - València - 962787450 - <https://www.antifraucv.es>
Q4601431B - DIR3 I00001560

El deber de motivación se fundamenta en lo previsto en el artículo 35.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) dado que exige que se motiven los actos que ponen fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva, debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte, ya sea el propio acuerdo o por remisión al expediente (motivación *in aliunde*). La motivación no requiere un razonamiento exhaustivo, basta que tenga una extensión de una mínima amplitud para que los aspirantes tengan el debido conocimiento de los motivos del acto para poder defender sus derechos e intereses.

Se observa en la documentación obrante en el expediente consta la respuesta a los exámenes realizados. Pero de la lectura de las actas se observa que la puntuación otorgada no se encuentra motivada ni existe constancia de motivación *in aliunde*. El ente no puede ampararse en una calificación numérica.

- Valoración experiencia profesional

El Ayuntamiento de Vilamarxant adopta el criterio de otorgar una puntuación diferente, sustantivamente mayor que al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras administraciones públicas. En este sentido, la administración convocante es la que tiene que demostrar la diferencia de valoración de los servicios prestados en administración distinta

En el expediente remitido no aparecen justificadas las circunstancias objetivas que motivan la minusvaloración cuando los servicios prestados se realizan en una administración distinta a la convocante.

- Informe jurídico obrante en el expediente

En los informes se indica que en las bases reguladoras del proceso selectivo se modifica implícitamente la naturaleza jurídica de la relación de servicios y el porcentaje de jornada de dedicación al variar, sin un expediente previo, los siguientes datos:

Arquitecto técnico	En la plantilla de personal aparecen dos plazas como personal laboral y una de ellas, la jornada aparece como un 83%
Ingeniero medioambiental	En la plantilla consta como personal laboral
Psicóloga	Aparece como personal laboral con una jornada del 64%
Técnico informático	Aparece en la plan illa y en el catálogo como laboral.
Auxiliares administrativos	Una de las plazas aparece como laboral a jornada parcial del 80%. En el catálogo de 2017 aparece al 100%

En las bases que rigen la convocatoria, esas plazas aparecen como funcionario de carrera a jornada completa.

La plantilla de personal está formada por un documento enumerativo del conjunto de plazas de la organización, con especificación de sus características singulares, condiciones de ejercicio y nivel jerárquico. Está íntimamente unida al Capítulo I del presupuesto, siendo un documento necesario que debe incorporarse a los presupuestos para su aprobación.

De acuerdo con lo informado por la vicesecretaria del ayuntamiento, las bases modifican implícitamente la plantilla presupuestaria en cuanto están alterando los porcentajes de la jornada laboral y clasificando algunas plazas como funcionario cuando estaban como laboral. No sé tiene constancia de si tales modificaciones tienen repercusión económica. Todo parece indicar que así debe ser en cuanto se incrementa la jornada laboral. En dicho caso, sería preciso el informe de intervención al respecto.

No constan las razones por las cuales no se paralizó el procedimiento para subsanar las irregularidades detectadas por personal habilitado nacional.

- En relación con el proceso selectivo de ingeniero medioambiental, se comprueba que se identifican las plazas con iniciales que coincide con el aspirante nombrado funcionario de carrera.
- En relación con el proceso selectivo de psicólogos/as, se comprueba que se identifican las plazas con iniciales que coincide con las aspirantes nombradas funcionarias de carrera.
- En relación con el proceso selectivo de técnico/a auxiliar de informático/a, se comprueba que se identifican las plazas con iniciales que coincide con el aspirante nombrado funcionario de carrera y que se incumple la normativa que regula la composición paritaria del tribunal. Se observa que no forma parte del tribunal calificador ninguna mujer, vulnerando así la normativa de igualdad y el TREBEP.

SEGUNDO. Formular recomendaciones e iniciar la fase de seguimiento.

Los actos administrativos descritos incurren en causa de nulidad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, si bien en el caso presente concurren los elementos de los límites para la revisión de actos recogidos en el artículo 110 de la misma ley, por cuanto las personas afectadas no son responsables de la ilegalidad de la actuación administrativa y proceder al inicio de un procedimiento de revisión de oficio resultaría contrario a la proporcionalidad, la equidad, a la buena fe, a la protección de la confianza en la apariencia de la actuación administrativa y a la seguridad jurídica.

Por ello se propone formular recomendaciones al Ayuntamiento de Vilamarxant:

Que, previo análisis de las irregularidades detectadas, se proceda a dictar las instrucciones internas para garantizar que en los procedimientos de selección y provisión del personal se ciñan de forma inexcusable a los trámites que contempla la normativa de aplicación, de modo específico se deba regular, como mínimo:

- La previa firma por todas las personas que participan en la tramitación la declaración de ausencia de conflictos de interés o causas de abstención.
- La declaración de ausencia de conflictos de interés o causa de abstención en los miembros de los órganos de selección y/o provisión.
- La composición paritaria de los citados órganos.
- La identificación y conocimiento previo a los aspirantes de los criterios de valoración de los ejercicios.
- En el caso de que exista diferencia de valoración de la experiencia, esta debe estar basada en circunstancias objetivas y siempre que se motive la razón de la misma, justificando las

circunstancias objetivas que motivan la minusvaloración cuando los servicios prestados se realizan en una administración distinta a la convocante.

- La exigencia de la motivación de las puntuaciones otorgadas, dejando su trazabilidad en el expediente.

Se concede un plazo de **3 meses**, a partir de la recepción de la resolución que ponga final a la investigación, para que el Ayuntamiento de Vilamarxant informe al director de la Agencia sobre el inicio de los expedientes de revisión de oficio o las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

TERCERO. Informar al Ayuntamiento de Vilamarxant que, en caso de que no aplicar las recomendaciones propuestas, ni justificarse su inaplicación, la agencia deberá hacerlo constar en la Memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia deberá comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente. Todo ello en cumplimiento del referido artículo 40 del Reglamento de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

CUARTO. Notificar la resolución del expediente a la persona alertadora, así como a la entidad denunciada, con indicación de que, contra la presente resolución, que finaliza las actuaciones de investigación con recomendaciones e inicia la fase de seguimiento de las mismas, no cabe recurso alguno; ello, de conformidad con lo establecido en el art. 40.2. del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia.

València, a la fecha de la firma electrónica,

El director de la Agencia de prevención y lucha contra el fraude y la corrupción de la Comunitat Valenciana
[Documento firmado electrónicamente]

En virtud de lo establecido en el artículo 20.4 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como el artículo 40.2 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2 07.2019) que expresamente regula, "(...) las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente