

| | |
|--|--|
| Expediente: 1466313X- 2022/G01_02/000347 Referencia: ██████████ Denuncia: posible irregularidad en proceso de estabilización Denunciado: Ayuntamiento de Villalonga | DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN |
|--|--|

RESOLUCIÓN FINAL DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente **2022 G01_02/000347** instruido por la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana, derivado de la presentación de una alerta sobre presuntas irregularidades en Presidencia de la Generalitat y con base en el informe final de Investigación emitido el 13 de mayo de 2024 y los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, se dicta la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- A través de los canales habilitados al efecto por esta Agencia se presentó alerta relativa a presuntas irregularidades en la forma de provisión por concurso, así como en la valoración de los méritos publicada en las bases específicas, para cubrir una plaza de administrativo y otra de auxiliar administrativo en el Ayuntamiento de Villalonga, incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización correspondiente al año 2022.

Además, se informa del elevado importe de las tasas por derechos de examen que tiene publicadas el Ayuntamiento.

Adjunto a la denuncia se presenta la publicación de los anuncios del Ayuntamiento de Villalonga sobre la aprobación y el texto íntegro de las bases específicas de una plaza de auxiliar administrativo y otra, de administrativo.

SEGUNDO.- La denuncia interpuesta dio lugar a la apertura por parte de la Agencia del expediente **2022/G01_02/000347** .

TERCERO.- En fecha 27 de noviembre de 2023 se dio traslado a través del buzón de denuncias de requerimiento de información a la persona alertadora ya que en el propio contenido de la denuncia, manifestaba que por los mismos hechos se encontraban abiertos diversos procesos judiciales.

Por ello, se solicitó que aportara la información o copia de los recursos judiciales interpuestos por la misma causa, ya que en virtud del **artículo 5.2** 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, *“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.”*

Se informó al denunciante que la aportación a esta Agencia de la información requerida debería efectuarse en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la notificación de esta solicitud y que el presente requerimiento se realiza, sin perjuicio de otras futuras actuaciones que puedan ser realizadas durante la tramitación del procedimiento.

Transcurrido el plazo, y dado que en la denuncia aparecían los datos de contacto de la persona alertadora, se le reiteró de la necesidad de contestar al requerimiento, pero no se obtuvo respuesta.

CUARTO.- Analizados los hechos descritos en la denuncia con el objeto de determinar la verosimilitud de los mismos en los términos que dispone el artículo 12 de la Ley 11/2016, con fecha 8 de febrero de 2024 se emitió informe previo de inadmisión, archivo e inicio de actuaciones de investigación, por el que posteriormente, el director de la agencia dictó **Resolución número 142** de fecha 9 de febrero de 2024, en la que se resolvió:

- **Inicio de actuaciones de investigación** en relación con la existencia de presuntas irregularidades derivada de la **valoración desproporcionada de los méritos que puntúan en el concurso**, comprobando en la fase de análisis la presencia de indicios razonables de veracidad en los hechos de los que traía causa la alerta en relación con este apartado.

La persona alertadora manifestaba, en síntesis:

- Mayor puntuación a la persona que ha trabajado en el propio Ayuntamiento, frente a las que no.
 - Desigualdad en la puntuación de los cursos de formación, valorando más los realizados con un determinado sindicato.
 - Ausencia de puntuación por tener títulos de másteres o estudios de segundo grado.
 - Ausencia de puntuación por tener el certificado oficial de alguna lengua comunitaria o del conocimiento del valenciano.
- **Archivo de la parte de la denuncia relativa a la presunta irregularidad en la forma de provisión por concurso** para proveer las plazas de estabilización, ya que según la **Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021** de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración, no supone un incumplimiento normativo sino un supuesto excepcional recogido por la propia ley.

“Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”

A tenor de lo dispuesto en el **artículo 61.6 TREBEP**, se comprobó que existe tal posibilidad legal y se ajusta a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

*“Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. **Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.**”*

- **Inadmisión de la parte de la denuncia relativa al abuso del importe de las tasas de derecho de examen**, por cuanto no se deriva un hecho constitutivo de fraude o corrupción y queda fuera del ámbito de actuación de la Agencia.

Para resolver el inicio de actuaciones de investigación en relación con **las presuntas irregularidades en las puntuaciones de méritos del concurso**, se comprobó que el baremo de puntos de las bases generales de la oferta de empleo público de estabilización 2022 (BOP nº130 de 08/07/2022) del Ayuntamiento de Villalonga, difiere con respecto a las bases específicas publicadas en el BOP nº189 de 30/09/2022; además de no ser objeto de valoración en estas últimas, los certificados oficiales de valenciano e idiomas extranjeros comunitarios, así como el tener una titulación superior a la exigida en la propia convocatoria.

- **En las bases generales**, el sistema de concurso de méritos se valora de la siguiente manera (máximo 100 puntos).

1. *Experiencia profesional: Hasta 60 puntos máximo*

2. *Formación: Hasta un máximo de 20 puntos.: las plazas que se convocan y con el temario de la convocatoria de duración igual o superior a las 15 horas, que hayan sido cursados por la persona aspirante y que hayan sido convocados o homologados por cualquier administración, universidad o sindicato conforme a la siguiente escala:*

*De 15 a 24 horas: 1'20
De 25 a 39 horas: 2'00
De 40 a 74 horas: 3'00
De 75 o más horas: 4'50*

3. *Conocimiento de Valenciano e idiomas comunitarios: Hasta un máximo de 6 puntos. Se acreditará mediante certificado acreditativo de haber superado niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas conducentes a su obtención, según el siguiente baremo (sólo se valorará el título superior):*

*a) Por Certificado de nivel C2 (o equivalente) 6 puntos
b) Por Certificado de nivel C1 (o equivalente) 5,5 puntos
c) Por Certificado de nivel B2 (o equivalente) 4 punto
c) Por Certificado de nivel B1 (o equivalente) 4,75 puntos
d) Por Certificado de nivel A2 (o equivalente) 4,50 puntos*

4- *Superación exámenes y titulación superior: Hasta un máximo de 14 puntos. Por haber superado algún ejercicio de la misma escala, subescala y, en su caso, clase y categoría en el Ayuntamiento de Villalonga. La puntuación por haber superado cada ejercicio y en su caso la titulación superior se concretará en las bases específicas.*

- **En las bases específicas**, la valoración de los méritos se realiza de la siguiente manera. Hasta un máximo de 100 puntos.

➤ *Experiencia profesional (Hasta un máximo de 70 puntos)*

| Experiencia en la plaza de igual denominación a la que se opta | Ayuntamiento de Villalonga | Otra administración |
|--|----------------------------|---------------------|
| Servicios prestados desde 01/01/2016 a la fecha de último día de la convocatoria | 0,85 mes | 0,2428 mes |
| Servicios prestados desde 01/01/2006 hasta 31/12/2015 | 0,425 mes | 0,1214 mes |
| Servicios prestados anteriores a 31/12/2005 | 0,2125 mes | 0,0607 mes |

➤ *Formación (Hasta un máximo de 30 puntos)*

- *Cursos de formación. (Hasta un máximo de 25 puntos)*

Se valorarán los cursos de perfeccionamiento y formación en igualdad, prevención de riesgos laborales y competencias digitales y aquellos cuyo contenido esté relacionado con las funciones de las plazas que se convocan de duración igual o superior a las 15 horas, que hayan sido cursados por la persona aspirante y que hayan sido convocados o homologados por cualquier administración, universidad o sindicato conforme a la siguiente escala:

De 15 a 24 horas: 1'20

De 25 a 39 horas: 2'00

De 40 a 74 horas: 3'00

De 75 o más horas: 4'50

➤ *Superación examen. (Hasta un máximo de 5 puntos)*

Por haber superado algún ejercicio de carácter eliminatorio en anteriores convocatorias de la misma escala, subescala y, en su caso, clase y categoría.

Como se detalla anteriormente, se puede apreciar diferencias en los criterios de puntuación entre las bases generales y las específicas, siendo valorada la experiencia profesional en las bases generales hasta un máximo de 60 puntos, mientras que en las bases específicas se incrementa la valoración de este apartado hasta de un máximo de 70 puntos, correspondiendo los 30 puntos restante a formación, en los que no se tiene en cuenta a la hora de valorar: los idiomas extranjeros comunitarios, el conocimiento del valenciano o la obtención de una titulación superior a la exigida.

Adicionalmente a estas diferencias no justificadas, se ha acreditado grandes diferencias de puntuación atribuida a la experiencia profesional previa en el propio Ayuntamiento o en otra administración pública.

Sería admisible la distinta valoración de los servicios prestados del mismo contenido funcional siempre que se motivase (y que dicha motivación fuese objetiva y razonable), siendo la razón de la diferencia, por ejemplo, un distinto contexto organizativo o singularidades de tales funciones, el régimen de prestación, etcétera).

En el presente caso, no se ha acreditado motivación ni justificación alguna respecto a la diferencia de puntuación desproporcionada de la experiencia requerida entre la desarrollada en el propio ayuntamiento convocante y el resto de administraciones públicas. De hecho, conforme a la baremación del mérito de experiencia profesional, un funcionario del propio Ayuntamiento de Villalonga alcanzaría la puntuación máxima (70 puntos) con una experiencia laboral de casi 7 años, lo que sería desde 01/01/2016 hasta la fecha del último día de la convocatoria, que abarca el mes de noviembre de 2022, mientras que cualquier otra persona que haya trabajado en otra administración pública distinta al Ayuntamiento de Villalonga, para alcanzar la puntuación máxima (70 puntos) necesitaría el periodo imposible de facto de más de 65 años de experiencia profesional.

Por todo lo expuesto, se concluyó que en esta parte de la denuncia existían indicios suficientes de verosimilitud de los hechos, y por ello, se procedió a iniciar la fase de investigación.

TERCERO. Requerimiento de documentación

Siendo necesaria para realizar una correcta investigación la **aportación adicional de documentación**, en la propia resolución nº142 de fecha 9 de febrero de 2024, se requirió al Ayuntamiento de Villalonga la documentación que a continuación se relaciona:

- a. *Acta de la Mesa General de Negociación, en la se trató el tema de los criterios de valoración que regirán en los procesos de estabilización.*
- b. *Informes jurídicos existentes que avalen y justifiquen la **asignación de una puntuación cuádruple o superior al mérito de la experiencia obtenida en puestos de trabajo del Ayuntamiento de Villalonga**, con respecto a puestos equivalentes en otras administraciones. En su defecto, una vez certificado la inexistencia de los informes jurídicos previos en su caso, podrá adjuntarse la documentación justificativa que se considere.*

En todo caso, en el supuesto de que sean remitidos expedientes, éste/os deberá/n aportarse completo/s. Asimismo, cada expediente deberá contener certificación expedida por la persona que ejerza las funciones de secretaría municipal, del índice de todos los documentos que conforman el expediente de referencia. Este índice será del expediente completo, numerado y foliado o referenciado de cada documento que lo conforme con su correspondiente código seguro de verificación (CSV).

Se advirtió que la aportación a esta Agencia de la información y documentación requerida debería efectuarse en el **plazo máximo de DIEZ días hábiles** desde la notificación del presente requerimiento, pero transcurrido el plazo y comprobar que no se había recibido documentación alguna, el 05/03/2024 se reiteró la solicitud de información que finalmente tuvo entrada en esta Agencia con nº de registro 489/2024 en fecha 06/03/2024.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

PRIMERO. Actividades de investigación efectuadas

1. Metodología y objeto

Para la realización de la presente investigación se ha tomado como punto de partida la documentación facilitada por la persona alertadora, base que ha servido para pedir la documentación necesaria para realizar una correcta evaluación de los hechos denunciados.

De la documentación aportada ha sido objeto de análisis por parte de esta agencia para determinar la veracidad de los hechos, siendo el resultado de dicho análisis el que se expone en el presente informe, contrastando los hechos, aplicando la normativa al caso concreto y comprobando las exigencias procedimentales para posteriormente concluir en sus posibles incumplimientos y los efectos que de ello se derivan.

El objeto del presente informe es determinar si la valoración de los méritos del concurso para una plaza de auxiliar administrativo y otra, de administrativo previstas en las bases específicas del Ayuntamiento de Villalonga es acorde a la normativa de aplicación y se ajusta a los principios constitucionales de acceso a la función pública.

2. Hechos analizados y constatados

Se ha procedido al estudio detallado y completo de la denuncia, de la documentación aportada por el Ayuntamiento de Villalonga y la recabada en diferentes fuentes abiertas para la constatación de los hechos puestos en conocimiento de esta Agencia, verificando lo siguiente:

Primero.- De los informes jurídicos existentes que avalen y justifiquen la asignación de una puntuación superior al mérito de la experiencia obtenida en puestos de trabajo del Ayuntamiento de Villalonga, con respecto a puestos equivalentes en otras administraciones públicas, se han analizado los tres informes presentados en la documentación, realizados por un abogado externo, en el que solo en uno de ellos se pronuncia sobre el cambio de criterio en la valoración de la experiencia profesional de las bases específicas, en concreto:

- **Informe de fecha 03/08/2022**, en que D. [REDACTED] colegiado con el nº xxxx del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, a petición del Ayuntamiento de Villalonga, en relación a las bases específicas de maestra de escoleta, psicóloga, administrativa, auxiliar administrativa y limpieza viaria contenidas en el proceso de estabilización convocado al amparo de la Ley 20/2021, expresa sus conclusiones según la regulación legal e interpretación jurisprudencial actual, siendo potestad del Consistorio la decisión que se adopte.

En concreto, este informe es el único en el que se justifica el motivo de por qué en las bases específicas, el criterio de valoración de la experiencia profesional es distinto y más proporcional que el expresado en las bases generales y **concluye diciendo que esto lo que implica es que ni formal ni materialmente suponga una imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengán ocupando puestos se presenten a las mismas**, tal y como podemos observar a continuación:

Vistas las bases generales de estabilización publicadas en el BOP de fecha 08/07/2022 prevaleciendo en caso de discrepancia, estas bases específicas sobre las bases generales, debemos motivar los aspectos esenciales de las mismas. Así las bases específicas analizadas prevén una valoración de la experiencia laboral en el Ayuntamiento de Villalonga respecto de otras administraciones públicas, de 3,5 a 1, por entender que este criterio es más proporcional que el expresado 5 a 1 en las bases generales e implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengan ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza Asimismo se valora la experiencia profesional un 70% y la formación en un 30%, teniendo en cuenta para el establecimiento de este concreto marco jurídico, por un lado las sentencias del Tribunal Constitucional, entre otras, STC 22.2.02 [REDACTED] STC 31.3.98 (Pte. Sr. Cruz Villalón), STC 11.3.04 [REDACTED] por otro a fin de posibilitar su estabilización, se considera crucial la experiencia acumulada a lo largo de toda la trayectoria profesional en las Administraciones Públicas y más en concreto en esta Corporación, siendo así que los méritos a valorar se centren en la citada experiencia al haber sido ésta, la que al haberse prolongado en el tiempo, ha dado lugar a este proceso excepcional, y todo ello en cumplimiento de la doctrina del TJUE. En este mismo sentido se han desarrollado las distintas bases generales por distintos consistorios entre los que destacan como referencia los de Madrid y Valencia, junto las bases de la Diputación de Sevilla o las bases desarrolladas por la Generalitat

Valenciana, entre otras. Ponderando toda esta información y persiguiendo la mayor seguridad jurídica en el proceso de estabilización iniciado, al tiempo que se pretende conseguir la estabilización de la plantilla en los términos expresados en la Ley 20/2021, se han contemplado estos dos criterios rectores expresados al entender cumplen con el respeto a la legislación aplicable y dentro de la interpretación que se realiza por la resolución de 1 de abril de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- **Del informe del abogado externo de fecha 20/04/2022**, en que D. [REDACTED] colegiado con el nº xxxx del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, a petición del Ayuntamiento de Villalonga en relación con las plazas estructurales contenidas en el proceso de estabilización a convocar al amparo de la Ley 20/2021, expresa sus conclusiones según la regulación legal e interpretación jurisprudencial actual, siendo potestad del Consistorio la decisión que se adopte.

En este informe, el abogado justifica que, en los procesos de estabilización, **“lo que debe ser objeto de cómputo son las plazas y no las personas, ya que lo que se pretende es convertir el empleo temporal de la Administraciones Públicas en empleo fijo. No se puede hablar de un derecho del trabajador temporal que ha extendido su relación laboral por encima de los límites, a la estabilización de su puesto, sino se trata de plazas de naturaleza estructural que se encuentran desempeñadas por personal con vinculación temporal de larga duración, que son las que deben ser objeto de estabilización”**. En este sentido, adjuntamos recorte del informe donde se deja constancia:

En cuanto a lo que debe entenderse por plazas de naturaleza estructural, la resolución de la Secretaría de Estado de función pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público entiende por plazas de naturaleza estructural aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria. Son aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, plazas que se corresponderán con aquellas actividades destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. Por lo tanto, en el ámbito de la Administración local, serán plazas estructurales, a los efectos de la aplicación de los procesos de estabilización de empleo temporal, los puestos de trabajo que estén destinados a la prestación de los servicios de carácter obligatorio para una entidad local, que son los determinados en los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), y, en su caso, por la normativa autonómica en la materia. Así mismo, se incluirán las

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016. **Plaza que por su naturaleza y funciones es de funcionario y la ocupa un laboral indefinido.**

Ante la disyuntiva si ha de ofertarse, directamente de funcionario o, de personal laboral fijo y después realizar un proceso de funcionarización, cabe señalar que las dos opciones son legítimas pero desde el punto de vista de la eficiencia y agilidad, aún cuando cabría tanto ofertar como laboral, parece razonable y hasta lógico convocar la plaza como plaza funcional si la naturaleza real de la plaza lo es, como es el caso al tratarse de una plaza de auxiliar administrativo desempeñada por personal laboral, si bien en el expediente correspondiente o en los criterios que conformen la oferta de estabilización debe quedar explicitado el criterio seguido para convocar estas plazas con naturaleza funcional. A mayor abundamiento señalar

Por tanto, en el ámbito de la Administración local se deja constancia que serán plazas estructurales los puestos de trabajo que estén destinados a la prestación de servicios de carácter obligatorio para una entidad local.

Así, el abogado concluye que el Ayuntamiento tiene la obligación de publicar la oferta extraordinaria de empleo público en cumplimiento de la Ley 20/2021 con el fin de reducir la temporalidad, ofertando la relación de plazas propuestas antes del 1 de junio de 2022.

- **Informe del abogado externo de fecha 23/02/2023**, en que D. [REDACTED] colegiado con el nº xxxx del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, a petición del Ayuntamiento de Villalonga en el informe emitido por Secretaría relativo a la plaza de estabilización de la auxiliar administrativa laboral, expresa sus conclusiones según la regulación legal e interpretación jurisprudencial actual, siendo potestad del Consistorio la decisión que se adopte.

En este informe, el abogado ante la propuesta de paralización del proceso de estabilización de la plaza de auxiliar administrativo, argumenta a Secretaría del Ayuntamiento de Villalonga que debe continuar con la ejecución de la Oferta Extraordinaria de Empleo público de Estabilización en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 20/2021, ejecutando los procesos selectivos de las plazas propuestas que cumplen con los requisitos legalmente establecidos.

Segundo.- De las actas de la mesa de negociación conjunta en la se trató el tema de los criterios de valoración que regirán en los procesos de estabilización, el Ayuntamiento de Villalonga presenta dos referentes al asunto:

- **Acta nº 2/2022** de la sesión ordinaria de 29 de abril de 2022, en la que se puede observar cómo se pretende aprobar unas bases específicas que benefician al personal que trabaja en el propio Ayuntamiento:

2. Aprobación si es procedente, criterios generales y bases de la propuesta de Oferta de Empleo Público de estabilización para la reducción de la temporalidad.

Sra. Presidenta explica que se lleva a la MGN la OEP de estabilización para permitir a las personas que figuran en plantilla su estabilización después de muchos años de precariedad. Para lo cual explica los criterios seguidos, que somete a la negociación de las partes para establecer las reglas del juego básicas para poder desarrollar y realizar los criterios para la estabilización.

[REDACTED] argumenta que podemos tropezar con la situación de que en unas bases básicas específicas, el punto por mes trabajado sea 0.01 y en otros sea 1 punto por mes trabajado, la diferencia de puntuación no queda definida y por esto nosotros hacemos la propuesta de que se retiren estas bases generales y se negocien las bases específicas. Pensamos y esperamos que la corporación hará lo posible para que las personas afectadas de la casa que son las que han sacado el servicio adelante, salgan con la máxima puntuación. ¿Hay algún inconveniente de que todo esto se negocie con las bases específicas?, porque si negociamos las bases generales después en las bases específicas no hay opción de negociación.

La Sra. Presidenta le responde que para dar la máxima seguridad jurídica adjuntamos unos criterios y bases generales con esta OEP, y que fue CCOO quien en la anterior MGN propusieron que las bases específicas no se pasaran por mesa.

- **Acta nº 5/2022** de la sesión ordinaria de 25 de agosto de 2022, se deja constancia de que se ha presentado un contencioso contra la OEP de estabilización, solicitando que se anule la OEP.

Pero analizando el contenido del acta, se deduce la desviación de poder al querer beneficiar directamente al personal del propio Ayuntamiento, con referencias como “tu plaza” y “estabilización de la plantilla municipal”, con lo que dicho planteamiento, **no es acorde a la legalidad ni cumple con los principios de igualdad, mérito y capacidad para el acceso a la función pública.**

2.- Bases específicas de estabilización de 1 Psicólogo, 1 Maestro Educación Infantil, 1 Administrativo, 1 Auxiliar Administrativo, 1 Limpieza Viaria.

La Sra. Presidenta inicia este punto explicando que [REDACTED] ha presentado un contencioso contra la OEP de estabilización y diciendo: Lamento la forma en que lo ha hecho, ya que no solicita la incorporación de su plaza, sino que solicita que se anule la OEP y no entiendo cómo una representante de los trabajadores pone su plaza por delante de todas las demás. No beneficias en nada a tus compañeros.

Yo, en representación de este Ayuntamiento te dije desde un principio que no estaba en contra de incluir tu plaza siempre que aportaras informe jurídico, pero no lo has hecho y en cambio has interpuesto un contencioso que quiere anular toda la OEP. Ten en cuenta que esto comporta gastos para el Ayuntamiento y para ti, y yo que he visto cómo este Ayuntamiento ha tenido que desembolsar grandes cantidades de euros como indemnización a raíz de los procedimientos de [REDACTED] te doy el consejo de que te lo pienses y retires el contencioso o lo reformules para que no afecte a la OEP.

[REDACTED] responde que no va contra las 28 personas de la OEP, da las gracias y dice que lo consultará.

La Sra. Presidenta indica que sobre este punto, estas bases se habían aprobado en la Mesa anterior, pero que como [REDACTED] no fue convocada a esa Mesa, se vuelven a traer para su aprobación.

El Sr. [REDACTED] indica que se tienen en cuenta las peticiones de CCOO porque [REDACTED] está aquí, convocada a esta Mesa y les reprocha su doble discurso, donde CCOO aprueba las bases pero su delegada impugna la OEP buscando siempre paralizar y enfrentar, amenazando con contenciosos en vez de colaborar en la estabilización de la plantilla municipal. Resulta lamentable que la Administración tenga que protegerse y realizar varias MGN para poder aprobar las plazas en beneficio de los trabajadores.

Tercero.- En el BOP de la provincia de Valencia se publica el 28/02/2023 las personas admitidas y excluidas para la convocatoria de una plaza de administrativo y otra, de auxiliar administrativo incluidas en el proceso de estabilización correspondiente al año 2022, siendo una persona admitida y otra, excluida, como podemos ver a continuación:

2023/02431 Anuncio del Ayuntamiento de Villalonga sobre la aprobación definitiva de la relación de personas admitidas y excluidas para la convocatoria de una plaza de administrativo, mediante concurso, incluida en el proceso de estabilización y nombramiento del tribunal.

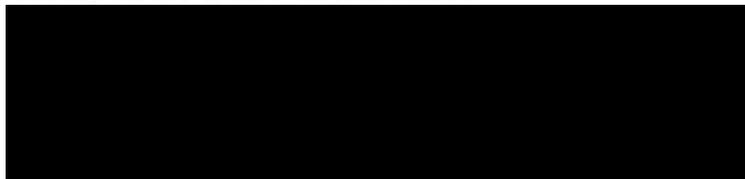
ANUNCIO

Visto que se ha publicado en el BOP nº 23 de 02 de febrero de 2023 la Relación provisional de admitidos y excluidos para la provisión de una plaza de Administrativo, mediante concurso incluida en la OEP de Estabilización correspondiente al año 2022 del Ayuntamiento de Villalonga.

No habiéndose producido ninguna reclamación en el plazo concedido a tal efecto

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar definitivamente la Relación de personas admitidas y excluidas, indicando en su caso el motivo de su exclusión:



2023/02429 Anuncio del Ayuntamiento de Villalonga sobre la aprobación definitiva de la relación de personas admitidas y excluidas para la convocatoria de una plaza de auxiliar administrativo, mediante concurso incluida en el proceso de estabilización, y nombramiento del tribunal.

ANUNCIO

Visto que se ha publicado en el BOP nº 23 de 02 de febrero de 2023 la Relación provisional de admitidos y excluidos para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, mediante concurso incluida en la OEP de Estabilización correspondiente al año 2022 del Ayuntamiento de Villalonga .

No habiéndose producido ninguna reclamación en el plazo concedido a tal efecto

RESUELVO

Primero. Aprobar definitivamente la Relación de personas admitidas y excluidas, indicando en su caso el motivo de su exclusión:

Admitidos:

| DNI |
|-----------|
| 20xxx35xW |

Excluidos:

| DNI | Código causa de exclusión |
|-----------|---------------------------|
| 20xxx94xA | 1,2,3 |

Todo esto confirma la desproporcionada valoración del criterio de experiencia, pues de facto existe una **grave desigualdad** entre los candidatos sin responder a criterios objetivos válidos en derecho, lo que reduce las posibilidades de poder estabilizar la plaza para aquellas personas que no han prestado servicios en la administración convocante.

El baremo aprobado en las bases específicas muestra claramente que mientras un candidato/a que haya trabajado en el propio Ayuntamiento de Villalonga supera la puntuación máxima al cumplir los 7 años de experiencia, las personas aspirantes que han trabajado en otras administraciones públicas, aunque hayan realizado las mismas funciones, necesitarán más de 65 años para poder alcanzar el máximo de puntuación.

Cuarto.- En fecha 6 de marzo de 2023, se firma el acta de constitución del órgano técnico de selección para la baremación de los méritos de los aspirantes admitidos en el proceso de provisión por concurso para la plaza de auxiliar administrativo y administrativo, siendo la **única aspirante admitida** en sendas convocatorias, la que ha obtenido mayor puntuación en el proceso de baremación de méritos, con lo que acredita que estamos ante **un proceso restringido**, en el que solo los funcionarios del Ayuntamiento de Villalonga son los únicos que tienen la oportunidad de acceder a las plazas convocadas, obteniendo el candidato al puesto de administrativo un total de 100 puntos (el máximo permitido), mientras que el aspirante a la plaza de auxiliar administrativo un total de 99,5 puntos.

Las puntuaciones tan altas al máximo de puntos para los trabajadores del propio Ayuntamiento convocante y la imposibilidad real de acercarse siquiera a dicha

puntuación por parte de otras personas que provengan de otras administraciones públicas, implica una ruptura del principio de igualdad e impide la libre concurrencia competitiva que prevé el artículo 61.3 TREBEP, tal y como podemos observar a continuación:

El Órgano Técnico de Selección procede a baremar los méritos de los aspirantes admitidos y a revisar la documentación aportada de conformidad con los criterios de corrección establecidos en las bases.

El Órgano Técnico de Selección, por unanimidad, eleva propuesta de nombramiento al órgano competente, como funcionaria de carrera, a favor de la aspirante que ha obtenido mayor puntuación en el proceso de baremación de méritos:

| NOMBRE Y APELLIDOS | DNI | PUNTUACIÓN TOTAL |
|--------------------|-----------|------------------|
| [REDACTED] | 20XXX41XX | 100 |

El Órgano Técnico de Selección procede a baremar los méritos de los aspirantes admitidos y a revisar la documentación aportada de conformidad con los criterios de corrección establecidos en las bases.

El Órgano Técnico de Selección, por unanimidad, eleva propuesta de nombramiento al órgano competente, como personal laboral fijo, a favor de la aspirante que ha obtenido mayor puntuación en el proceso de baremación de méritos:

| NOMBRE Y APELLIDOS | DNI | PUNTUACIÓN TOTAL |
|--------------------|-----------|------------------|
| [REDACTED] | 20XXX35XX | 99,5 |

Quinto. - El hecho de dar distinta valoración según los períodos de servicios prestados, dando mayor valoración a los más recientes, podría resultar contrario a la voluntad de la norma de valorar la experiencia, por lo que a mayor experiencia debería ser mayor la puntuación al tratarse de un proceso de estabilización. Véase la tabla:

| Experiencia en la plaza de igual denominación a la que se opta | Ayuntamiento de Villalonga | Otra administración |
|--|----------------------------|---------------------|
| Servicios prestados desde 01/01/2016 a la fecha de último día de la convocatoria | 0,85 mes | 0,2428 mes |
| Servicios prestados desde 01/01/2006 hasta 31/12/2015 | 0,425 mes | 0,1214 mes |
| Servicios prestados anteriores a 31/12/2005 | 0,2125 mes | 0,0607 mes |

De nuevo se percibe una desviación de poder de las bases con indicios de beneficiar a personas concretas que actual o recientemente han ocupado la plaza en perjuicio de otras.

3. Conclusiones provisionales alcanzadas.

El 4 de abril de 2024 se emitió informe provisional de investigación en el que se concluyó tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación requerida, lo siguiente:

Primera. – A pesar de que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, prevea la posibilidad de convocar procesos excepcionales de estabilización como el que estamos analizando, ello no supone que se intente consolidar el puesto que esté ocupando el trabajador/a en la actualidad, ya que **la ley y la jurisprudencia es clara al respecto, y estabiliza plazas pero no puestos**, en concreto plazas de naturaleza estructural que respondan a tareas obligatorias y permanentes dentro del ámbito competencial de la administración local que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Segunda. - Entre las **bases generales y las específicas del proceso de estabilización** publicadas en el BOP de fecha 08/07/2022 para las plazas de administrativo y auxiliar administrativo, se evidencian **cambios de criterios de puntuación**, prevaleciendo en caso de discrepancia las bases específicas sobre las generales:

- **En cuanto a la valoración de la experiencia profesional**, el baremo en las bases específicas se incrementan a 70 puntos máximo, frente a los 60 puntos máximo que aparecen en las bases generales, siendo la única justificación de dicho incremento, el informe elaborado por el letrado externo contratado por el Ayuntamiento de Villalonga que argumenta que **este criterio es más proporcional que el expresado en las bases generales ya que la experiencia laboral en el Ayuntamiento de Villalonga respecto de otras administraciones públicas ha pasado a ser de un 3,5 a 1**, en vez de 5 a 1, que es el que se obtenía de las bases generales.

Sin embargo, **se ha verificado que este argumento es insuficiente y sigue habiendo una valoración desproporcionada e injustificada para personas que vengán ocupando puestos en otras Administraciones Públicas**. Así, mientras que una persona que ha trabajado en el propio Ayuntamiento convocante solo necesita menos de 7 años para tener la puntuación máxima; otras que han ocupado plazas en otras administraciones públicas necesitan más de 65 años para alcanzarla, lo que supone una imposibilidad real, tal y como podemos comprobar en los datos reflejados en la tabla:

| | Ayunt. Vilallonga | | | otras AAPP | | |
|---|--------------------|------------------------|---------------------|------------|-----------------------|-------------------|
| | puntuación por mes | puntuación por período | experiencia en años | | | |
| Servicios prestados desde 1/1/2016 hasta la fecha convocatoria (11/2022). | 0,85 | 70,55 | 6 años y 11 meses | 0,2428 | 20,1508 | 6,92 años |
| Servicios desde 1/1/2006 hasta 31/12/2015 | 0,425 | | 10 años | 0,1214 | 14,568 | 10 años |
| Servicios anteriores a 31/12/2005 | 0,2125 | | | 0,0607 | 35,28 | 48,44 años |
| Total | | 70 puntos máx. | casi 7 años | | 70 puntos máx. | 65,36 años |

Las posibles valoraciones obtenidas según se tenga experiencia en el Ayuntamiento de Villalonga o no, suponen una desproporcionalidad en la valoración de los méritos que vulnera el derecho de igualdad previsto en el artículo 14 de la CE, en la que se consagra el derecho de todos los españoles a acceder en condiciones de igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión

o cualquier otra circunstancia personal o social, **y el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos del artículo 23.2CE y 103.3CE** que establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, hay que tener en cuenta la reciente **sentencia del TSJCV (nº 1033/2023) de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJCV:**

En concreto, considera la parte actora, que la circunstancia de que las Bases del proceso selectivo de estabilización de empleo temporal realicen una diferenciación en la valoración de la experiencia dependiendo de la Administración en la que se haya adquirido -confiriendo una mayor puntuación a los servicios prestados en el Ayuntamiento de Santa Pola que a los prestados en cualquier otra Administración Pública-, vulnera el principio de igualdad de los citados artículos 14 y 23.2 de la Constitución Española, al tiempo que comporta el establecimiento, de manera encubierta, de un proceso restringido, que supone una merma de la posibilidad de que otras personas - que no hayan prestado servicios en el Ayuntamiento de Santa Pola-, puedan acceder a las plazas convocadas.

El tribunal no cuestiona que se pueda dar una mayor valoración a la experiencia en el propio Ayuntamiento; sino lo que considera que es realmente incompatible con la letra y el espíritu de la norma que da cobertura a las bases generales y específicas, **es la desproporción en la valoración sin motivación, infringiendo así el principio de libre concurrencia previsto en el artículo 61.1 TREBEP:** *"Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos."*

Conforme a esto, la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Alto Tribunal valenciano entendió que esa desproporción en **la valoración de la experiencia previa no está justificada por ser contrarias al derecho de igualdad de acceso a la función pública, convirtiendo el proceso extraordinario de estabilidad en un proceso restringido,** del que solo los aspirantes que han trabajado en el propio Ayuntamiento son los tienen realmente posibilidad de acceder a las plazas y así se desprende de la propia sentencia:

Es claro que no nos hallamos ante un procedimiento "restringido", se reitera. Lo que dice la Ley es que ha de garantizarse el principio de libre concurrencia (conforme a lo previsto en el art. 61. 1. TREBEP).

Se trata, por tanto, de ver cuál es la justificación dada, en general y descendiendo al caso concreto respecto de las plazas concernidas en este proceso, dos plazas de Técnico/a de la Administración general. Así:

1º No se justifica por qué la experiencia previa ocupando esas concretas plazas en el Ayuntamiento deba (y pueda) sea valorada en términos tales: la valoración que ha de realizarse de la experiencia previa conforme a la JP y a la doctrina del TC en relación con procedimientos "excepcionales", como el presente, es ad hoc. Acudir al expediente de que se trata de un procedimiento excepcional (en el sentido de que es "por una vez") no es suficiente pues la propia Ley que da cobertura al procedimiento no lo configura como restringido y expresa materialmente esa excepcionalidad al establecer como procedimiento de acceso el concurso y no el concurso-oposición -se repite una vez más-, como es la regla general y la propia del otro procedimiento de estabilización; en nada se excluye el necesario respeto de los principios generales de acceso a la función pública, con las matizaciones expresadas.

2º Esa falta de justificación es palmaria a la vista del expediente administrativo en el que solo consta un informe de "Recursos humanos", que se hace eco de la prohibición de "convocatorias restringidas" y que al informar sobre el procedimiento de las DA 6ª (y 8ª) dice que la prohibición de procesos restringidos "implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengán ocupando la plaza se presenten a las mismas y en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la misma" (documento I expediente administrativo); en el informe de Recursos humanos que aparece en el folios 86 (documento 6) nada se dice al respecto; y algo más se concreta al resolver el recurso de reposición, en los términos reproducidos más arriba. Pero el solo hecho de decir que la experiencia "adquirida en el Ayuntamiento de Santa Pola respecto a una plaza, no tiene que ser coincidente con la adquirida en otra Administración o incluso en otro Ayuntamiento" no es suficiente para justificar la gran diferencia de trato.

En la STS 1328/2022, de 18/octubre Roj: STS 3737/2022 recurso casación 2145/2021), asunto en el que la diferencia era el "doble" (0,24 puntos frente a 0,12 puntos por cada mes completo), se concluye (el destacado "en negrita" es nuestro):

"... se trata de saber si está justificado o no, supuesto el ejercicio de las mismas funciones por todos los aspirantes -cosa que, como he 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 debió 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 de artículo 23.2 de la Constitución y, en relación con él, de su artículo 103.3."

Es el caso.

3º El tribunal no cuestiona que se pueda dar una mayor valoración a la experiencia en el propio Ayuntamiento; lo que no es compatible con la letra y el espíritu de la norma que da cobertura a las bases es la desproporción en la valoración sin motivación

Una interpretación distinta iría en contra de lo que ha venido diciendo la JP comunitaria y española que se refleja en el preámbulo de la Ley 20/21 cuando dice que "En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio, temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad."

➤ **En cuanto a la valoración de la formación en la fase del concurso**, también se comprueba que las bases específicas difieren con respecto a las bases generales:

- **Se reduce de un 40% a un 30% la baremación por formación**, con lo que se concluye que se está dando más protagonismo a los aspirantes que tienen experiencia profesional en el propio Ayuntamiento de Villalonga, que a la formación que los aspirantes puedan tener.
- **No se valora el tener un título oficial de conocimiento del valenciano, ni de alguna lengua comunitaria extranjera, ni el hecho de tener una titulación superior a la exigida** en el propio concurso, con lo que sin suponer un incumplimiento legal la ausencia de valoración de estos requisitos, sí se plantea dudas acerca de la valoración objetiva de este apartado y si su motivación responde a una desviación de poder para beneficiar a determinados aspirantes en perjuicio de otras personas.

Tercera.- Se ha comprobado **la relación de personas admitidas y excluidas** en el proceso excepcional de estabilización correspondiente al año 2022, de las convocatorias para una plaza de administrativo y otra, de auxiliar administrativo en el Ayuntamiento de Villalonga, coincidiendo en ambas un aspirante admitido y otro, excluido. Este hecho, además de dar a conocer el **bajo índice de participación en ambas convocatorias, acredita de facto el carácter de procedimiento restringido**, en el que existe una imposibilidad real de presentarse a la misma y obtener la puntuación necesaria por parte de aquellas personas que no tienen experiencia profesional en el propio Ayuntamiento, incumpliendo el principio de igualdad.

Todo esto supone una interpretación contraria al derecho español y concretamente al **preámbulo de la Ley 20/2021** cuando dice: *“En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no caben en nuestra administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo solo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.”*

Cuarta.- En cuanto a la distinta valoración según los períodos de antigüedad, también podemos concluir que el hecho de dar más puntuación a los períodos más recientes, podría resultar contrario a la voluntad de la norma de valorar la experiencia, ya que por su propia naturaleza en un proceso de estabilización se debería valorar más la mayor experiencia. Este sistema de valoración claramente beneficiaba a los actuales ocupantes de la plaza, teniendo carácter de baremo *ad personam*.

En toda convocatoria de consolidación o de concurso para cubrir plazas o puestos públicos, si se pretende valorar con mayor puntuación los servicios prestados en una Administración que en otra, o en una época que en otra, **tendrá la administración convocante la carga de justificarlo y motivarlo de manera expresa y razonada explicando tales diferencias**. Lo contrario implica una interpretación fraudulenta de la normativa, creando de facto un proceso restringido *ad personam* contrarios a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

4. Alegaciones y trámite de audiencia.

En cumplimiento de lo que se establece en el artículo 37.9 del Reglamento de funcionamiento y

régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), se concedió un plazo de 10 días hábiles al Ayuntamiento de Villalonga para que presentaran las alegaciones al presente informe provisional que se consideraran oportunas.

Transcurrido el plazo y no habiéndose presentado alegaciones al Informe Provisional de Investigación, se elevan a definitivas las conclusiones provisionales realizadas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. - Conclusión de las actuaciones

El **artículo 16** de la Ley 11/2016 dice que, 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 alertadora 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.

El **artículo 31** del Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), establece respecto al objeto de las actuaciones de investigación, entre otros aspectos, los siguientes:

“1. Las actuaciones de investigación e inspección que lleve a cabo la Agencia tienen por objeto constatar y documentar casos concretos de uso o destino irregular de fondos públicos, de conductas del personal al servicio de las entidades públicas que comporten el uso o abuso en beneficio privado de informaciones que tengan por razón de sus funciones, o que tengan

o puedan tener como resultado el uso o el destino irregular de fondos públicos o de cualquier otro aprovechamiento contrario al ordenamiento jurídico, así como de conductas opuestas a la integridad o contrarias a los principios de objetividad, eficacia y sumisión plena a la ley y al derecho. Igualmente, corresponde a la Agencia investigar los actos o las omisiones que pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o disciplinaria y, en función de los resultados de la investigación, instar la incoación de los procedimientos que corresponda para depurar las responsabilidades que pudieran corresponder.

[...]

3. 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. En caso de que la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal inicien un procedimiento para determinar el relieve penal de unos hechos que constituyen al mismo tiempo el objeto de actuaciones de investigación de la Agencia, se interrumpirán las actuaciones y se aportará inmediatamente toda la información de la que esta disponga.

4. En todo caso, en las actuaciones de investigación de la Agencia se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y en los artículos 2 y 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.”

SEGUNDO. - De conformidad con lo establecido en el **artículo 39.1** de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019)

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.

TERCERO. - Según lo dispuesto en el **artículo 40** de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia, de 27 de junio de 2019:

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”.

CUARTO. - Normativa específica

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público
- Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
- Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
- Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

CONCLUSIONES Y PLAZO

Por todo cuanto antecede anteriormente, **RESUELVO:**

PRIMERO. – Elevar a definitivas las conclusiones provisionales alcanzadas en el informe provisional de Investigación recogidas en el presente informe, apartado Análisis de los hechos, punto 3, por cuanto no se han presentado alegaciones al respecto.

SEGUNDO. – FORMULAR las siguientes recomendaciones al Ayuntamiento de Villalonga tras la investigación realizada:

Primera recomendación: Instar al propio Ayuntamiento a iniciar el procedimiento de revisión de oficio regulado en el artículo 106 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, del proceso de estabilización por concurso de una plaza de administrativo y otra de auxiliar administrativo previstas en la OEP extraordinaria del ejercicio 2022, al haberse incurrido en causa de nulidad de pleno derecho que recoge el artículo 47.1.e) de la misma ley, por cuanto se han realizado prescindiendo del procedimiento legalmente establecido.

Segunda recomendación: Establecer en las bases generales y específicas de las futuras convocatorias de provisión de puestos para el Ayuntamiento de Villalonga, **una baremación de puntos en la fase concurso, que no implique una discriminación por experiencia profesional** y en caso de existir diferencias de puntuación, se exigirá su motivación específica que justifique adecuadamente la misma.

Además, con la finalidad de ser lo más objetivos posible, también se recomienda que se puedan tener en cuenta otros criterios de valoración como los cursos de formación, los títulos oficiales de idiomas comunitarios, los certificados oficiales del conocimiento del valenciano, así como tener otras titulaciones superiores a las exigidas, intentando que las diferencias existentes entre lo previsto en las bases generales y en las específicas sean mínimas.

TERCERO: FINALIZAR la fase de investigación del expediente 1466313X-2022/G01_02/000347, **abriendo la fase de seguimiento** de las recomendaciones formuladas a la entidad denunciada

CUARTO: CONCEDER un plazo de tres meses, a partir de la recepción de la resolución final de investigación, para que el Ayuntamiento de Villalonga informe al director de la AVAF sobre la aceptación de las recomendaciones o la justificación de su incumplimiento, así como que se aporte la documentación acreditativa del inicio del expediente de revisión de oficio.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40 del Reglamento de la Agencia se solicita 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 haya que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

QUINTO. - INFORMAR al Ayuntamiento de Villalonga de que en caso de que no aplicarse las recomendaciones propuestas, ni justificase 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.

SEXTO. - NOTIFICAR la resolución del expediente a la persona denunciante y a la entidad denunciada, con indicación de que, contra la resolución, que finaliza las actuaciones de investigación con recomendaciones **e inicia la fase de seguimiento** de estas, no cabe recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019).

ADVERTENCIA DE CONFIDENCIALIDAD

De conformidad con lo regulado en el artículo 8.1 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 presente documento y, en su caso, su documentación adjunta tiene carácter CONFIDENCIAL, debiéndose asegurar, en todo caso, la reserva máxima para evitar perjuicios a la persona o entidad investigada y como salvaguarda de la eficacia del procedimiento jurisdiccional o administrativo que se pueda iniciar como consecuencia de estas actuaciones.

La vulneración de la dicha confidencialidad, así como el incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas para hacerla efectiva, es constitutivo de infracción, muy grave o grave, en virtud de lo dispuesto por la Ley 2/2023, 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Cualquier persona que conozca de este documento y no sea el competente para su tramitación deberá remitirlo inmediatamente a la persona u órgano competente para ello, manteniendo en todo caso su deber de confidencialidad.

Asimismo, es de aplicación a la presente actuación la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás legislación vigente en la materia. Los datos personales contenidos en la misma, así como en la documentación adjunta, son CONFIDENCIALES, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento, y debiendo ser tratados exclusivamente para los fines propios de la AVAF.



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

[1] Los datos personales serán tratados por la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción e incorporados a la actividad de tratamiento «ACTUACIONES DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN», cuya finalidad es «Análisis de las denuncias en materia de fraude y corrupción que son competencia de la Agencia. Investigaciones instruidas por la Agencia como consecuencia de actuaciones de oficio o de denuncias. Gestión de denuncias presentadas a través del Buzón de denuncias de la Agencia. Registro de llamadas y entrevistas relativas a denuncias e investigaciones». Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la Agencia Valenciana Antifraude en la calle Navellos, 14-3, 46003 - València o en la dirección de correo electrónico dpd@antifraucv.es. Puede encontrar información más detallada sobre el tratamiento y el ejercicio de los derechos que la normativa en protección de datos le reserva en la dirección <https://www.antifraucv.es/es/politica-de-privacidad>.