



AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

EXPEDIENTE 1259/2021. SELECCIÓN PLAZA LABORAL FIJO OPERARIO DE VIGILANCIA.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto el procedimiento de selección que se está desarrollando de una plaza vacante, en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Albolote, correspondiente a la Oferta Pública de Empleo del ejercicio del año 2018, aprobada por la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 28 de Septiembre de 2.018 y publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia* n.º 195, de fecha 10 de Octubre de 2.018, y cuyas bases fueron aprobadas por Junta de Gobierno Local, de fecha 8 de junio de 2021, siendo publicadas en el BOP de fecha 21 de abril de 2021, y convocada mediante anuncio en el BOE nº 135, de 7 de junio de 2021.

Vista la Resolución nº 1569/2021, de 22 de septiembre de 2021, publicada en el BOP de Granada nº 184, de 24 de septiembre, en el que se nombraba a los miembros que componían el Tribunal.

Visto el escrito presentado, durante el desarrollo de procedimiento por D. Julián Cobos Moreno, registro de entrada nº 664/2022, de 11 de febrero, en el que solicita nueva designación de tribunal por no cumplir en designado para este procedimiento con el principio de paridad al que hace referencia el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el artículo 60 de 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.

Visto el informe emitido por la Secretaría e Intervención, de fecha 18 de febrero de 2022, que se transcribe a continuación:

Visto el escrito presentado por D. Julián Cobos Moreno, registro de entrada nº 664/2022, de 11 de febrero, en el que solicita nueva designación de tribunal por no cumplir en designado para este procedimiento con el principio de paridad al que hace referencia el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el artículo 60 de 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.

Se emite el siguiente **INFORME** por quienes lo suscriben:

PRIMERO.- Hemos de partir, en primer lugar, para realizar el informe que nos ocupa de lo que al respecto establece el artículo 60.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el que se determina que "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 hombre y mujer".

Pues bien, ante las dudas surgidas en la interpretación de este artículo, ha sido el Tribunal Supremo el que ha sentado jurisprudencia reciente al respecto, en la sentencia 1272/2020, de 8 de octubre, que resuelve el recurso 2135/2018, en ANTECEDENTE DE HECHO CUARTO, apartados Segundo y Tercero el citado tribunal acuerda:

Segundo. Precisar que la cuestión en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es la siguiente: 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.

Tercero. Identificar como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, las contenidas en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como su Disposición Adicional Primera, y en el artículo 60 TREBEP.

SEGUNDO.- En tal sentido los fundamentos de derecho de la citada sentencia determinan que:

CUARTO.-

Nuestro examen debe dirigirse al extremo en el que la Sección Primera ha apreciado interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia. Sólo cabrá llevarlo a las demás cuestiones planteadas por

Ayuntamiento de Albolote

Plaza España, 1, Albolote. 18220 Granada. Tfno. 958 46 51 15. Fax: 958 46 72 64





AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

las partes si, previamente, en la aplicación del principio de composición equilibrada del tribunal calificador advertimos que la sentencia de instancia ha incurrido en infracción del ordenamiento jurídico. El auto de admisión nos pregunta si el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 contiene un mandato jurídico y si su incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo o la de algunos de los actos dictados en el mismo. Al respecto, hemos visto que la Junta de Galicia alega que este precepto no resulta aplicable a la Comunidad Autónoma ya que se refiere a la Administración General del Estado. Efectivamente, así es.

No obstante, es igualmente verdad que el artículo 60.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuya aplicabilidad a las Comunidades Autónomas no se discute por su carácter básico y especial, dispone que la composición de 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, que proscribiera 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 mitad es 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 cumplir 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 de 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. Se extiende a todo el ámbito sobre el que, según sus artículos 1 y 2, se proyecta. El primero, en su apartado 2 precisa que sus principios se dirigen a los "Poderes Públicos", sin excepción, y el segundo atribuye los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación a "todas las personas", de nuevo si excepción.

SEXO.-

El principio de composición equilibrada de mujeres y hombres del artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

TERCERO.- *Teniendo en cuenta la doctrina que fija el Tribunal Supremo, en la cuestión que tratamos, y vista la composición del tribunal de selección que se analiza, constituido por cuatro hombres y una mujer, la conclusión a la que podemos llegar es la de que el mismo está incorrectamente constituido, lo cual supone un vicio de nulidad, que de ser recurrido será declarado, con casi total seguridad, por los Tribunales. Por otra parte que el interesado, participante en el procedimiento de selección, haya solicitado la revisión del acto y no haya presentado un recurso no debe impedir a la administración realizar la actuación más acorde para la defensa de sus intereses.*

Porque antes o después, generalmente después, cualquiera de los aspirantes no aprobados reclamará contra el Tribunal, alegando estas irregularidades que ya han sido puestas de manifiesto. E incluso terceras personas que no se han presentado pueden alegar que no se presentaron porque conocía de las irregularidades del tribunal y que presentándose parecería dar validez a las mismas.

Por ello la única solución que vemos viable es aprovechar esta petición para revisar la composición del Tribunal, publicando su composición y fecha del primer ejercicio en el BOP de Granada, anulando las

Ayuntamiento de Albolote





AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

actuaciones que se han practicado y empezando nuevamente la selección. Porque las consecuencias de terminar el proceso de selección y nombrar a un funcionario o personal laboral fijo y tener que anular posteriormente todo lo actuado, e indemnizar a quien tuviera derecho por lo no percibido, y a quien obtuvo la plaza por perderla, son mucho más complejas que las que hay que adoptar en este momento.

Albolote, a fecha de firma electrónica."

Visto el informe emitido por dichos funcionarios, nº 12, de fecha 10 de marzo de 2022.

Por todo ello, de conformidad con el artículo 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, esta Alcaldía

RESUELVE :

Primero: Anular las actuaciones que, hasta ahora, se habían celebrado, relativas al desarrollo de los ejercicios de la fase de oposición y acordar la celebración, de nuevo, de los mismos, dado que aún no ha finalizado el procedimiento que se tramita al efecto, y que forman parte del procedimiento de selección, mediante oposición libre, personal laboral fijo, de una plaza de Operario de Vigilancia, de conformidad con las bases aprobadas por Junta de Gobierno Local, de fecha 8 de abril de 2021, publicadas en el BOP de Granada nº 73, de 10 de abril de 2021, y convocada en el BOE nº 135, de 7 de junio de 2021,

Segundo: Nombrar como miembros del Tribunal que ha de constituirse para el desarrollo del procedimiento de selección, de conformidad con las bases aprobadas anteriormente mencionadas, a los que siguen:

Presidenta: Doña Concepción Muñoz Sánchez

Suplente: Doña Mónica García Garrido

Secretario (con voz y voto): Don Antonio Jiménez Serrano

Suplente: Don Francisco Jiménez Rodríguez

Vocal: Doña Concepción Cenarro Montero

Suplente: Doña Elena García Bonilla

Vocal: Don Antonio Luis Romera Martín

Suplente: Don Rafael Ruiz Hueso

Vocal: Don David Soria Ríos

Suplente: Don Manuel Guerrero Moreno

Los miembros de Tribunal deberán abstenerse de intervenir cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo comunicarlo a la Alcaldía-Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Albolote, que resolverá lo procedente.

Por estas mismas causas, podrá promoverse la recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento conforme a lo establecido en el artículo 24 de la citada Ley.

Tercero: Que se proceda a publicar la composición del Tribunal en el BOP de Granada y en su sede electrónica, a través de su tablón electrónico.

Cuarto: Se señala como fecha de examen el día 25 de Marzo de 2022, a las 10:00 horas, en el OAL de Promoción Económica y Empleo, Avda. Jacobo Camarero (frente al Hotel Príncipe Felipe), deben de ir provistos del Documento Nacional de Identidad, carnet o pasaporte y bolígrafo, debiendo publicarse la misma en el BOP.

Quinto: Contra esta resolución podrá interponerse recurso potestativo de resolución, en el plazo de un mes, a contar desde el del día siguiente a su publicación del acto, ante el mismo órgano que lo dictó, o directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos

Ayuntamiento de Albolote

Plaza España, 1, Albolote. 18220 Granada. Tfno. 958 46 51 15. Fax: 958 46 72 64



Cód. Validación: RWJ2JHZ3EZMJOZLDR0SMF5429 | Verificación: <https://albolote.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | P-Página 3 de 4



AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

meses ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y los artículos 8 y 25 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. La interposición del recurso potestativo de reposición impide la presentación del recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de recurso de reposición. Asimismo la interposición del recurso contencioso-administrativo no requerirá la comunicación previa al órgano que dictó el acto impugnado.

En Albolote a fecha de firma electrónica

LA ALCALDE

Fdo.: Salustiano Ureña García

(Resolución firmada en la fecha asociada a la firma digital que consta en el lateral del documento)

LA SECRETARIA GENERAL,

Fdo.: Antonia Santiago Fernández

(Tomó razón en la fecha asociada a la firma digital que consta en el lateral del documento a efectos de transcripción en el libro oficial de resoluciones)

