

## MUNICIPIOS

### Ayuntamiento de Ayora

**2025/07406 Anuncio del Ayuntamiento de Ayora sobre el desistimiento del proceso selectivo convocado en el expediente 3472/2022, de fisioterapeuta del Centro Mixto.**

#### ANUNCIO

Resolución de Alcaldía de 4 de junio de 2025, acordando el desistimiento del proceso selectivo convocado en el Expte. 3472/2022, de Fisioterapeuta del Centro Mixto.

Habiéndose publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 244, el 9 de octubre de 2024 y en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 9959/2024, de 17 de octubre la convocatoria de una plaza de Fisioterapeuta del Centro Mixto.

Vista la Resolución de Alcaldía n.º 479/2025 de 4 de junio, donde se acuerda el desistimiento del proceso de selección relativo a la convocatoria de una plaza de Fisioterapeuta del Centro Mixto, se publica la misma para su general conocimiento para todas las personas interesadas,

"Vista la propuesta del servicio de personal de este Ayuntamiento, en relación al proceso selectivo para cubrir una plaza de Fisioterapeuta del Centro Mixto, mediante un sistema de concurso de méritos, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal, que se encuentra en fase inicial, sin que todavía se haya publicado la lista provisional de admitidos y excluidos y que a la vista de la situación existente propone el desistimiento de proceso de selección.

Visto el informe jurídico y el informe propuesta de la Secretaría, que se adoptan como fundamento de la presente resolución, transcribiendo el primero que literalmente indica:

"... I.- Antecedentes de Hecho

1º- En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de noviembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y previo cumplimiento de los preceptivos trámites legales y negociación en la Mesa General de Negociación se aprobó por Decreto de la Alcaldía número 156/2022, de fecha 26 de mayo de 2022, la oferta extraordinaria de empleo público de 2022 al amparo de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de noviembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicándose anuncios en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia núm. 103 de 31/05/2022 y en el DOGV núm. 9351 de 31/05/2022.

2º.- Por Decreto de Alcaldía núm. 214/2022, de 29 de junio de 2022 se rectificaron errores existentes en la oferta de empleo público extraordinaria del año 2022, publicándose anuncios en el B.O.P. de la provincia de Valencia núm. 125 de 01/07/2022 y DOGV núm. 9383 de 14/07/2022.



3º.- En el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 250, de 30 de diciembre de 2022, con corrección de errores en el núm. 89, de 10 de mayo de 2023, se ha publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria y proceso de selección para la provisión con carácter definitivo, mediante el procedimiento de estabilización de empleo temporal, de conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

4º.- La dotación presupuestaria de personal en plantilla para el ejercicio 2022 constan 3 fisioterapeutas (COA) a tiempo parcial, Grupo CD A2/22.

5º.- Para el ejercicio 2022, año de convocatoria de la plaza, en la RPT y plantilla del Ayuntamiento de Ayora constan tres fisioterapeutas a tiempo parcial.

6º.- Por Decreto núm. 582/2024, de fecha 25 de septiembre de 2024, se convocó, junto a otras, una plaza de Fisioterapeuta del Centro Mixto (Expte. 3472/2022). Esta convocatoria fue publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 244, el 9 de Octubre de 2024, y en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 9959/2024, de fecha 17 de octubre.

Con esta convocatoria se pretende cubrir na plaza de Fisioterapeuta del Centro Mixto (Expte. 3472/2022), de naturaleza laboral fijo, Grupo/Subgrupo A/A2, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, A Tiempo Completo, mediante el sistema de Concurso de Méritos en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal.

7º.- El proceso de selección se encuentra en fase inicial, sin que todavía se haya publicado la lista provisional de admitidos y excluidos en el proceso selectivo ...

### III.- Consideraciones Jurídicas.

Primera.- El proceso de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la convocatoria de una plaza de fisioterapeuta del centro mixto de naturaleza laboral, a tiempo completo, incluida la en la OEP del año 2022, por el procedimiento de concurso de méritos.

#### a) Proceso de estabilización:

Se ha establecido un doble proceso de acceso para los procesos de estabilización según el tiempo de ocupación, distinto y diferenciado de un proceso ordinario para el turno libre, nos encontramos con tres vías o procesos:

1. Conforme al Artículo 2. Las plazas que lleven más de tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y hasta la fecha antes reseñada, deben salir por concurso/oposición (40/60 %), respetando el concurso de méritos para personal laboral donde así esté establecido.

2. Conforme a las DA 6.<sup>a</sup> y 8.<sup>a</sup> las plazas cubiertas de forma temporal anteriores a 1 de enero de 2016 obligatoriamente deben salir por la vía extraordinaria del concurso de méritos, fijado así en la DA 6<sup>a</sup> de la Ley 20/2021, así como lo dispuesto en la DA 8.<sup>a</sup> respecto al personal que ocupa una plaza con esta antigüedad.



3. Turno Libre. El resto de plazas de menos de tres años irán a Oferta de empleo público por el turno libre, como esté establecido en cada ámbito. Respetando porcentajes establecidos para procesos de promoción interna o lo que se determine a través de la negociación colectiva.

Por lo que se refiere a la fecha de inicio de la ocupación, está claro que será cualquier momento anterior a 1 de enero de 2016, pero, respecto a la fecha final en que deben estar ocupadas, la Disposición adicional 6.<sup>a</sup> no dice nada.

Todo hace pensar que también deben de estar ocupadas a 31 de diciembre de 2020 y ello porque la Disposición adicional 6<sup>o</sup> remite, para las características de las plazas, al artículo 2.1 (el que se refiere a las plazas que van a concurso-oposición) y este sí que habla de que las plazas tienen que haber estado cubiertas a 31 de diciembre de 2020.

Además, la Resolución (apartado 1.1.) lo deja muy claro: La fecha de 31/12/2020 del artículo 2.1 de la Ley es la referencia para la determinación del ámbito temporal de las plazas a estabilizar teniendo en cuenta que dicha fecha no es de aplicación a las plazas a estabilizar derivadas de la disposición adicional octava de la Ley.

b) Dotación presupuestaria:

La ley 20/2021 determina en su Art 2.1 en su supuesto tercero que la estabilización de puestos se realizará con base en: "se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020."

En el art. 70 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, establece que:

- "1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

- 2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

- 3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos."



En el ámbito local el art. 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- se limita a disponer que las corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal y que la selección de todo el personal, sea Funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Es decir, la oferta de empleo público está constituida por las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, se van a cubrir durante el ejercicio.

A este concepto responde el art. 7 del RD 364/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, cuando determina que "las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio."

En el presente caso concurre que hasta en el año de convocatoria y de aplicación de la ley, esto es, en el 2022, se establece en los presupuestos la existencia de dotación presupuestaria para 3 fisioterapeutas y no para uno.

Existe una discordancia entre las plazas dotadas presupuestariamente y recogidas en la RPT y plantilla con plaza convocada, pues en realidad en aquellos instrumentos se señalan tres plazas a tiempo parcial y en la convocatoria se saca una única plaza a tiempo completo.

Segunda.- Posibilidad de desistimiento ante la ausencia de publicación de las listas provisionales.

Teniendo en cuenta que en el presente caso ni siquiera se han llegado a publicar las listas provisionales, el desistimiento sería jurisprudencialmente posible pues la Administración no se vincula definitivamente hasta que realiza actos de desarrollo de las bases que supongan la aceptación de la oferta concreta realizada.

Por lo que mientras esta situación de aceptación no se haya producido no cabe hablar de derechos adquiridos, tal y como establece la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Contencioso), Sec. 1<sup>a</sup> de 27 de febrero de 2023, n.<sup>o</sup> 147/2023, Rec. 507/2022, en la que su fundamento de derecho tercero establece que:

"La inclusión de un/a aspirante en la lista de admitidos no se erige en acto declarativo de derechos sino que constituye una mera expectativa, porque hasta que se produce el nombramiento y la efectiva toma de posesión en el puesto para el que se nombra al funcionario no se constituye la relación de empleo público correspondiente a partir de la cual se adquieren los derechos subjetivos y objetivos inherentes a la nueva situación. (...)

Por tanto, al no existir acto declarativo de derechos en favor de la recurrente, para acordar el desistimiento del proceso selectivo tampoco resulta

exigible acudir a uno de los procedimientos de revisión incluidos en los artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (EDL 2015/166690), tal como alega la apelante, además de que esa publicación de la lista de aspirantes admitidos tampoco impide que pueda darse por finalizado por desistimiento el procedimiento selectivo en que aquella lista de admitidos se inserta.

(...) La sentencia de 29 de abril de 2016 de la Sala 3<sup>a</sup> del Tribunal Supremo (recurso 509/2014) se refirió a la posibilidad de desistimiento en procedimientos iniciados de oficio, y en ese caso, si bien relativo a procedimiento de autorización de parques eólicos, consideró conforme a Derecho aquel modo de finalización del procedimiento pese a que ya existían adjudicatarios en ese procedimiento, es decir, en un supuesto en que el procedimiento había avanzado más que en el que ahora nos ocupa. Con ello queda patente que la declaración de derechos en favor de algunos aspirantes no impide que se acuda a la figura del desistimiento del procedimiento si concurre y se explica la motivación adecuada para llevarlo a cabo."

En la Sentencia del TS de 20 de noviembre de 2013 (EDJ 2013/232998), se analizó el alcance que debe otorgarse a una Oferta de empleo público:

- a) consiste tan sólo en determinar las plazas vacantes que podrán ser objeto de cobertura en el ejercicio anual a que está referida; y
- b) no conlleva ni produce la iniciación del correspondiente proceso administrativo destinado a seleccionar y nombrar las concretas personas que habrán de ocupar dichas plazas, pues esto corresponde a la ulterior convocatoria que ha de realizarse con esta finalidad.

Ha de indicarse por tanto que la posibilidad de que la Administración desista de los procedimientos iniciados de oficio está prevista en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, a cuyo tenor "En los procedimientos iniciados de oficio, la Administración podrá desistir, motivadamente, en los supuestos y con los requisitos previstos en las Leyes". La resolución de desistimiento ha de ser motivada (artículos 93 y 35.1.g).

Esta posibilidad estaba ya recogida en leyes especiales y venía siendo aceptada por la jurisprudencia. Conforme al criterio jurisprudencial, el desistimiento debe estar motivado y justificado por razones de orden público y de eficacia y eficiencia en la actuación administrativa, que concurrirán cuando en el curso del procedimiento se observen vicios que conlleven la nulidad o anulabilidad de todo o parte de los trámites, o cuando exista un interés general cuya satisfacción lo haga razonable.

La decisión de desistimiento además de ser justificada, razonable y atender al interés general debe tener en cuenta la existencia de derechos e intereses legítimos de quienes pueden verse afectados, de modo que no lesione de modo desproporcionado los derechos y expectativas de quienes son parte en un procedimiento administrativo y, en virtud de los principios de buena fe y confianza legítima, han actuado en la seguridad de que la Administración va a dar el trámite e impulso necesario para culminar el procedimiento que ella misma ha iniciado de oficio y no va a alterar su actuación arbitrariamente.

Tercera.- Justificación del desistimiento.

Siendo que la jurisprudencia anteriormente analizada permite al Ayuntamiento de Ayora desistir de la convocatoria, pues en el presente caso ni siquiera se han publicado las listas provisionales de admitidos, ahora procedemos a analizar la causa que justificaría dicho desistimiento que en el presente caso radica en la discordancia entre las plazas dotadas presupuestariamente y recogidas en la RPT y plantilla con la plaza convocada, pues en realidad en aquellos instrumentos se señalan tres plazas a tiempo parcial y en la convocatoria se saca una única plaza a tiempo completo.

Todos los instrumentos de ordenación (plantilla, RPT, anexo de personal presupuestario) y los actos de selección (oferta de empleo, bases de la convocatoria) deben estar coordinados puesto que los segundos deben partir de los datos de los primeros. Obviamente, los datos de los primeros deberían ser coherentes entre sí.

Dado que nos encontramos ante una descoordinación que implica una modificación sustancial del número de plazas, jornada y retribuciones debe procederse al desistimiento de la convocatoria, pues dicha discordancia adolece de un vicio de nulidad al no cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público...".

Examinada la documentación que la acompaña, de conformidad con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

Resuelvo

Primero. Desistir del proceso selectivo convocado mediante Decreto de Alcaldía núm. 582/2024, de fecha 25 de septiembre de 2024, de una plaza de Fisioterapeuta del Centro Mixto (expte 3472/2022), publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 244, el 9 de octubre de 2024, y en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 9959/2024, de fecha 17 de octubre, conllevando su archivo, por el siguiente motivo: a) Todos los instrumentos de ordenación (plantilla, RPT, anexo de personal presupuestario) y los actos de selección (oferta de empleo, bases de la convocatoria) deben estar coordinados puesto que los segundos deben partir de los datos de los primeros y éstos ser coherentes entre sí.

En el presente caso se ha seguido un proceso de estabilización mediante procedimiento de concurso respecto a la única plaza de fisioterapeuta existente antes de 1 de enero de 2016, a pesar de que la dotación presupuestaria en el momento de la convocatoria, esto es, en 2022, se contempla para tres plazas.

La plaza publicada no se ajusta a la realidad laboral de los puestos existentes en el momento de la convocatoria, esto es, una plaza a tiempo completo y dos a tiempo parcial de fisioterapeuta.

Dichas circunstancias ponen de manifiesto una descoordinación entre los instrumentos de ordenación (plantilla, RPT, anexo de personal presupuestario) y los actos de selección (oferta de empleo, bases de la convocatoria) que hacen que sean incoherentes entre sí y que por tanto no cumplan con los requisitos de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, por lo que debe procederse a su desistimiento y a convocar nuevamente, de conformidad con la plantilla, RPT y dotación presupuestaria aplicable al momento de estabilización.

En este caso la discordancia surge con las plazas dotadas presupuestariamente y recogidas en la RTP y plantilla con plaza convocada, pues en realidad en aquellos instrumentos se señalan tres plazas a tiempo parcial y en la convocatoria se saca una única plaza a tiempo completo.

b) Respecto de la posibilidad del Ayuntamiento de Ayora de desistir de la convocatoria de la OEP, concluir que, es posible desistir de la convocatoria en el presente procedimiento en el que ni siquiera se han publicado las listas provisionales, pues no se ha dictado resolución de adjudicación ni nombramiento alguno derivado del citado proceso, el Ayuntamiento podrá hacer uso del desistimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 de la LPACAP, motivando siempre las razones de interés público que motivan y justifican dicha decisión como se ha indicado arriba.

Segundo. Iniciar el procedimiento de devolución de la tasa por inscripción en la convocatoria de pruebas selectivas referenciadas, y otorgar el plazo de un mes a partir de la publicación de la resolución para que las personas interesadas comuniquen sus datos personales y bancarios actualizados, a los efectos de proceder a la devolución de la tasa por inscripción en las pruebas selectivas de referencia.

Tercero. Comunicar a los interesados, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del ayuntamiento, que queda sin efecto la convocatoria publicada por desistir de la misma."

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Ayora, 17 de junio de 2025.—El alcalde-presidente, José Vicente Anaya Roig.