

DIPUTACIÓN

Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia

2026/01743 Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia sobre la resolución de los recursos de reposición contra las bases del proceso selectivo de 15 plazas de administrativo/a. Convocatoria 2024/OP001.

ANUNCIO

En relación a la Convocatoria 2024/OP001, se hace público el Decreto de la Presidencia Delegada del Consorcio Provincial de Bomberos de València número 102 de fecha 5 de febrero de 2026.

VER ANEXO

València, 12 de febrero de 2026.—El presidente delegado, Avelino Mascarell Peiró.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

DECRETO NÚM. 102 DE LA PRESIDENCIA DELEGADA DEL CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

1. El proceso selectivo para la provisión de 15 plazas de Administrativo de Administración General fue convocado, y aprobadas sus bases, inicialmente, mediante Decreto número 1208, de fecha 10 de octubre de 2024 (publicándose dichas bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia (BOPV) de fecha 23 de octubre de 2024) estableciéndose en dichas bases las condiciones y requisitos de participación, así como la regulación del procedimiento de selección por concurso-oposición.

2. Posteriormente, mediante Decreto número 1371, de fecha 5 de noviembre de 2024, se procedió a modificar dichas bases de la convocatoria al advertirse una serie de errores, consistentes en aspectos que afectaban al contenido de las solicitudes de participación, número de ejercicios de la fase de oposición, puntuación mínima para la superación del primer ejercicio, valoración de los niveles de conocimiento de los idiomas comunitarios en la fase de concurso, así como los criterios de desempate para la resolución del proceso de selección, manteniendo el resto de las bases inicialmente aprobadas en sus propios términos. El contenido íntegro de las bases de la convocatoria contemplando dicha modificación fue publicado en el BOPV de fecha 15 de noviembre de 2024.

3. Mediante Decreto número 364 de fecha 10 de marzo de 2025, se declaró la nulidad del Decreto 1208, de 10 de octubre de 2024 anteriormente aludido, de aprobación de las bases de la convocatoria al estimarse un recurso de reposición presentado contra dichas bases en el que se argumentaba que en dicha convocatoria de 15 plazas de administrativo por el turno libre se debían reservar un número de plazas para personas con discapacidad en cumplimiento de la normativa vigente.

4. Como consecuencia de lo anterior, por parte del Consorcio, se llevaron a cabo los trámites para la elaboración y aprobación de nuevas bases de la convocatoria, en sustitución de las declaradas nulas, previo sometimiento al trámite de negociación en la Mesa General de Negociación. A tal efecto, mediante Decreto 1369, de 11 de septiembre de 2025, la presidencia delegada del Consorcio, aprobó las nuevas bases reguladoras para el proceso selectivo de ingreso en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1, para cubrir 15 plazas de personal administrativo vacantes en la plantilla del Consorcio (13 de ellas por turno libre y 2 por el turno de personas con discapacidad), determinándose en todo momento que el procedimiento de selección sería el concurso-oposición.

Estas nuevas bases de la convocatoria fueron publicadas en el BOPV de fecha 8 de octubre de 2025, determinándose en el Decreto de aprobación y dicho anuncio que contra dichas bases se podría interponer recurso de reposición en el plazo de 1 mes desde la publicación o notificación de las bases, o directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de 2 meses.

5. En el plazo de 1 mes desde la publicación de las nuevas bases, se han presentado los siguientes recursos de reposición contra el Decreto 1369, de 11 de septiembre de 2025, de la presidencia delegada del Consorcio, de aprobación de las nuevas bases. Si bien, cabe señalar que dichos

Consorci per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

1





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

recursos se han planteado fundamentando su exposición, argumentación y peticiones en tres materias diferenciadas.

Los recursos de reposición presentados en tiempo y forma contra el citado Decreto, son los siguientes:

<i>Apellidos y nombre de la persona recurrente</i>	<i>Motivación</i>
(.../)	Estima que el proceso selectivo debe ser realizado mediante el sistema de oposición libre. Estima que el sistema de concurso oposición no es ajustado a Derecho para las plazas de administrativo de administración general.
(.../)	Recursos presentados sobre un mismo modelo de documento con idéntica argumentación y petición.
(.../)	
(.../)	
(.../)	Se pretende modificar la fase de concurso para que se valore, como experiencia profesional, los servicios prestados por los recurrentes como ayudantes de gestión, subgrupo C2, y no únicamente los prestados como personal administrativo, subgrupo C1, después de la transformación de aquellos puestos de trabajo en puestos de administrativo.
(.../)	Se pretende evitar la posible exclusión de plazas reservadas para personas con discapacidad en la convocatoria como consecuencia de la realización de un previsible y futuro concurso de provisión de puestos de trabajo (calificado por la recurrente como concurso de traslados).

5. Consta en el expediente el informe jurídico con propuesta de resolución firmado por el Director Acctal. del Servicio de Recursos Humanos, en el cual se fundamenta la decisión a adoptar respecto de este asunto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

A) RESPECTO DE LA ADMISIBILIDAD A TRÁMITE DEL RECURSO DE REPOSICIÓN PRESENTADO.

Respecto de la admisibilidad de los escritos anteriormente detallados, deben ser considerados como un recurso de reposición contra el Decreto número 1369, de fecha 11 de septiembre de 2025, de la Presidencia Delegada del Consorcio, por el que se aprobaron las nuevas bases de la convocatoria, todo ello con independencia de la calificación jurídica que algunos de los recurrentes les hayan podido dar, teniendo en consideración lo que determina el artículo 115.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (adelante LPACAP), el cual dispone que “el error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se pueda deducir su verdadero carácter”.

Llegado este momento, se debe analizar primero tanto la legitimación de los recurrentes para presentar el recurso, como si los recursos se han presentado en los plazos y requisitos de tiempo y forma indicados por la normativa reguladora.

Respecto de la legitimación de las personas recurrentes, se debe manifestar que todas ellas tienen la condición de persona interesada en el procedimiento, dado que en todas ellas concurren los requisitos





CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

que establece el artículo 4.1.a) de la LPAC, según el cual tienen la condición de interesados en el procedimiento administrativo las personas que lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.

Al respecto, cabe señalar que ninguna de las personas recurrentes han indicado o acreditado que tengan la condición de representante sindical o de miembro de órganos de representación de personal en el Consorcio, por lo cual no están facultadas por ese motivo para promover y defender intereses legítimos colectivos tal como reconoce el artículo 4.2 de la LPAC. No obstante, dado que son personas que, en principio tienen o podrían tener intención de acceder a la función pública al servicio del Consorcio a través del proceso de selección indicado, todas ellas serían titulares de intereses legítimos individuales que son dignos de protección y por lo tanto estarían legitimadas para la presentación del recurso únicamente a título individual.

En en cuanto a la forma, el artículo 115 de la citada LPAC establece que el recurso debe expresar lo siguiente:

- El nombre y apellidos del recurrente, así como la identificación personal del mismo.
- El acto que se impugna y la razón de su impugnación.
- Lugar, fecha, firma del recurrente, identificación del medio y, si procede, del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

Hechas estas aclaraciones, tenemos que entender que todos los requisitos exigidos por el artículo 115 de la LPAC se dan en los recursos presentados anteriormente detallados, por lo cual, desde el punto de vista formal, no hay ningún defecto que imposibiliten su admisión.

Respecto de los requisitos temporales, el artículo 124 de la LPACAP, establece que el plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes, si el acto fuera expreso, siendo este el caso concreto que nos ocupa. Igualmente dispone que transcurrido el plazo indicado, únicamente se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, de la procedencia o no del recurso extraordinario de revisión.

Por lo tanto, en el presente caso hay que determinar en qué fecha se inicia y finaliza el plazo para la presentación del recurso de reposición por las personas recurrentes.

Así, el Decreto que se recurre es del día 11 de septiembre de 2025, siendo publicado el correspondiente anuncio en el BOPV de fecha 8 de octubre de 2025. Por lo tanto, conforme al artículo 30.4 de la Ley 39/2015, el plazo finalizaba el mismo día de la publicación del acto del mes de vencimiento, esto es el 8 de noviembre de 2025. Dado que todos los recursos se han presentado en el Registro de Entrada del Consorcio dentro de dicho intervalo temporal, siendo el último de ellos del 7 de noviembre de 2025.

Consecuentemente con lo anterior, se tiene que concluir y determinar que todos los recursos han sido presentados en tiempo y forma adecuada.

B) EN CUANTO AL FONDO DE LOS RECURSOS PLANTEADOS.

B.1. RESPECTO DE LA NULIDAD DEL CONCURSO-OPOSICIÓN.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Por su trascendencia y con independencia que corresponde al argumento principal del primer recurso de reposición presentado, conviene analizar y resolver en primer lugar el recurso presentado por el Sr. (...).

B.1.1. En primer lugar cabe señalar que el artículo 23.2 de la Constitución Española garantiza el derecho fundamental de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, correspondiendo a las bases de convocatoria la función de regular el correcto desarrollo del proceso selectivo, vinculando tanto a la Administración como a los aspirantes. El respeto estricto a dichas bases es garantía de legalidad, seguridad jurídica e igualdad, rechazando cualquier actuación administrativa que pretenda relativizar o flexibilizar los requisitos y plazos esenciales que en ellas se determinen.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia ha venido reiterando que el respeto a las bases, es una condición imprescindible para garantizar la igualdad de trato a todos los participantes en los procesos selectivos, así como la seguridad jurídica de los actos administrativos dictados en su desarrollo.

B.1.2. Las bases de la presente convocatoria publicadas en el BOPV de fecha 8 de octubre de 2025, en su apartado 1.4. determinan que el sistema de selección será el concurso-oposición.

Siendo las plazas seleccionar en la convocatoria recurrida plazas de funcionario de carrera, personal de la subescala administrativa de administración general, cabe tener en consideración que, si bien el 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 (en adelante TRLEBEP) en su artículo 61, al regular los sistemas selectivos, en su apartado 6, dispone que para el personal funcionario los sistemas selectivos serán los de oposición y concurso-oposición, limitando el concurso cuando una ley determine su aplicación, hay que tener en consideración una serie de normas que limitan o condicionan la posibilidad de utilización del sistema de concurso-oposición, pues no cabe olvidar que el sistema ordinario y preferente de selección y provisión de plazas de personal empleado público es la oposición tal como se proclama en el artículo 65 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de Función Pública Valenciana (en adelante LFPV).

B.1.3. Tal como expone el recurrente en su recurso, el artículo 2 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen reglas básicas y los programas mínimos a que se debe ajustar el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local, el ingreso en la función pública local se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso.

Como puede observarse, dicho precepto, en consonancia con lo dispuesto por la LFPV, prevé una posibilidad para que el proceso pueda ser con carácter extraordinario a través del sistema de concurso-oposición cuando que se pueda justificar como más adecuada la utilización de dicho sistema en detrimento de la oposición por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar.

B.1.4. No obstante, para el supuesto de selección de personal funcionario de administración local, también hay que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), el cual tiene carácter de normativa básica, tal como se determina en la disposición final séptima de dicha norma.

Estando integrada la plaza convocada en litigio en la escala de la Administración General, se debe tener en cuenta el artículo 169.1 del TRRL, que señala en la materia que nos ocupa, lo siguiente:

"1. Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General." Dicho precepto, en su apartado c), determina que *"Pertenece a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración"*.

Asimismo, cabe señalar que el artículo 169.2, en su apartado b), dispone, de forma clara, tajante e imperativa que *"el ingreso en la subescala administrativa de administración general se hará por oposición libre."*

B.1.5. Expuesto lo anterior, la discusión jurídica se centra en determinar si las entidades locales, para la selección de sus funcionarios de carrera, cuentan con libertad de elección entre los sistemas de oposición y concurso-oposición, o prevalece la regla general de la opción por el sistema de oposición prevista en el artículo 2 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local.

En este sentido, el Tribunal Supremo y distintos Tribunales Superiores de Justicia habían advertido de la improcedencia de la utilización de un sistema distinto al de la oposición cuando no quede suficientemente justificado como más adecuada la utilización de un sistema distinto a la oposición por la especial naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar. En este sentido, cabe tener en consideración no sólo la sentencia del Tribunal Supremo, aludida por el recurrente, sino otras muchas entre las que podemos destacar las siguientes:

- La STS (Contencioso) de 18 julio de 2023, EDJ 2023/635035, que esclarece de modo definitivo que, conforme al artículo 2 del Real Decreto 896/1991 y la normativa desarrollada en régimen local, el sistema general y preferencial de selección para el ingreso como funcionario de carrera en la Administración Local es el de oposición libre, reservándose el concurso-oposición solamente para casos en que se justifique expresamente debido a la naturaleza de la plaza o las funciones a desempeñar. El Tribunal Supremo rechaza la discrecionalidad absoluta del ente local para optar entre ambos sistemas sin fundamentación, remarcando que la normativa posterior no ha derogado ni modificado esta preferencia, y que la utilización del concurso-oposición exige una justificación específica y motivada. En consecuencia, declara nula la convocatoria cuya base establece el concurso-oposición para plazas de administración general sin justificar la idoneidad de dicho sistema, reiterando la vigencia del artículo 2 del Real Decreto 896/1991 como norma especial. Esta sentencia fija doctrina y no implica contradicción respecto de la línea jurisprudencial vigente en la materia

- La STS (Contencioso) de 27 marzo de 1990, EDJ 1990/3435, que resuelve un caso concluyendo que el concurso de méritos no es adecuado como sistema ordinario para el acceso a la función pública, incluso para plazas de especialistas, reservando el uso de sistemas alternativos al de oposición únicamente para supuestos excepcionales y debidamente justificados, de modo que el acceso por oposición libre constituye la norma general acorde con los principios de igualdad y mérito.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

- En la STS (Contencioso) de 11 julio de 1990, EDJ 1990/7490, en la que el Tribunal Supremo declara nula una convocatoria de plazas al no justificarse adecuadamente la elección de un método diferente al de oposición, subrayando que el uso de métodos excepcionales solo se admite con la debida motivación, y que, por defecto, debe emplearse la oposición libre. Este criterio conecta directamente con la consolidada doctrina jurisprudencial que garantiza los principios de mérito y capacidad en la selección de funcionarios públicos.

- La STS (Contencioso) de 14 julio de 1995, EDJ 1995/24332, en la que se incide en que la fragmentación de convocatorias y la utilización de procedimientos selectivos distintos al de oposición escapan de la legalidad salvo en supuestos reglamentariamente justificados, con expresa reserva del sistema de oposición libre como mecanismo básico de acceso al empleo público en el ámbito local y autonómico, de conformidad con la normativa estatal de función pública.

- La STS (Contencioso) de 22 octubre de 2007, EDJ 2007/206234, referida a la Comunidad Valenciana en la que se corrobora la doctrina según la cual la preferencia es la oposición, pudiendo utilizarse sistemas alternativos únicamente para ciertas plazas y previa justificación por parte de la entidad local, en línea con la autonomía local pero sujeta a la normativa de desarrollo estatal y autonómico.

Así como conclusión, debemos entender que el Tribunal Supremo sostiene de manera clara y reiterada que el sistema ordinario para la selección de funcionarios de carrera de la administración local, subescala administrativa y turno libre, es el de oposición.

B.1.6. A mayor abundamiento, para poder justificar la utilización de un sistema diferente al de la oposición libre en la selección de las plazas de administrativo de administración general del Consorcio, resulta necesario tener en consideración la misión, tareas, naturaleza y características y exigencias que la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) atribuye a los puestos del Consorcio que han de ser ocupados por el personal funcionario de la subescala administrativa de administración general. Así el contenido de la ficha de los puestos de trabajo SG-25 de la vigente RPT del Consorcio, establecen al respecto lo siguiente:

Misión:

Ejercer las funciones de tramitación y gestión administrativa de acuerdo con la normativa del procedimiento administrativo común y la sectorial de aplicación, con el fin de garantizar la tramitación y resolución de los expedientes en tiempo y forma debidos.

Responsabilidades:

- 1. Efectuar la gestión material y el impulso de oficio de los expedientes administrativos.*
- 2. Manejo de aplicaciones ofimáticas de carácter general y las específicas de su unidad*
- 3. Informar y atender al público y personal de las restantes unidades en general, y en particular en asuntos propios de su ámbito de competencias*
- 4. Controlar la documentación y resolver las incidencias de trámite generadas en los expedientes.*
- 5. Colaborar y realizar todas aquellas tareas administrativas afines que le sean asignadas.*

Requisitos ejercicio del puesto:

Grupo de clasificación C1; Escala Administración General; Subescala Administrativa.

Formación específica: (Ninguna)





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Requerimientos específicos: Conocimiento del procedimiento administrativo común. Aplicaciones ofimáticas generales y específicas del puesto.

A la vista de las citadas características de los puestos de trabajo a desarrollar por los funcionarios del Consorcio de la subescala administrativa, se pueden observar que se trata de características generales y comunes, las cuales en ningún caso justificarían como más adecuado un sistema de selección diferente al de la oposición libre, todo ello a la vista de la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar.

B.1.6. Teniendo en consideración todo lo anteriormente expuesto, resulta evidente que convocar plazas de personal funcionario administrativo de administración general por turno libre mediante la utilización del sistema de concurso oposición no resultaría ajustado a Derecho, y por tanto, se concluye que se debe resolver este asunto estimando el recurso de reposición presentado por el Sr. (.../), anulando las bases de la convocatoria, las cuales se deberían redactar nuevamente estableciendo como sistema de selección la oposición libre, eliminando de su redacción y contenido toda referencia al concurso o concurso-oposición.

B.2. RESPECTO DE LOS RECURSOS QUE PLANTEAN LA MODIFICACIÓN DE LAS BASES RESPECTO LA FASE DE CONCURSO.

Teniendo en consideración los argumentos anteriormente expuestos en el apartado B.1 y dado que se estima que las bases de la convocatoria deben ser anuladas y deben redactarse nuevamente estableciendo como sistema de selección la oposición libre, por no estimarse ajustado a Derecho la selección, por turno libre, del personal de la subescala administrativa de administración general del Consorcio mediante el sistema de concurso-oposición, resulta evidente que deben desestimarse los recursos de reposición presentados por las personas siguientes:

(.../)
(.../)
(.../)
(.../)

B.3. RESPECTO DEL ESCRITO O RECURSO PRESENTADO EN EL QUE SE PIDE LA NO INCLUSIÓN DE LAS PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UN CONCURSO PREVIO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

A la vista del contenido del escrito o recurso de reposición presentado por la Sra. (.../) en relación con el hipotético perjuicio que le podría suponer la realización de un futuro proceso de provisión de puestos de trabajo (proceso que no ha sido determinado ni convocado) con carácter previo al proceso de selección de las 15 plazas de administrativo de administración general (13 por turno libre y 2 reservadas a personal con discapacidad) convocado por la administración, resulta evidente la confusión de la persona recurrente respecto a la diferenciación entre un proceso de selección de plazas vacantes y un proceso de provisión de puestos de trabajo.

B.3.1. La confusión de la recurrente previsiblemente radica en no distinguir acertadamente entre el concepto de plaza, entendida ésta como unidad de plantilla orgánica que habilita el ingreso en la función pública, y puesto de trabajo, como unidad funcional integrado por el conjunto de tareas y responsabilidades definidas en la RPT que desempeña un empleado público.





CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Cabe señalar que la selección de plazas (bien sea por el turno libre o mediante la reserva de las mismas a personas con discapacidad) salvo en el caso de la promoción interna, es el proceso para que, generalmente, ciudadanos o personas ajenas a la administración, adquieran la condición de empleado público (bien sea funcionario de carrera o personal laboral fijo). Las plazas convocadas a incluir en los procesos de selección derivan de la Oferta de Pública de Empleo (OPE).

Sin embargo, los procesos de provisión de puestos, son sistemas por los que personas que ya son empleados públicos con la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo en una determinada categoría profesional, ejercen su derecho a la movilidad funcional y carrera profesional cambiando de puesto de trabajo de su misma categoría, cambiando así de unidad administrativa o de funciones.

B.3.2. En el ámbito de la Comunidad Valenciana, la normativa es clara respecto a la prioridad de la provisión sobre la selección, estableciéndose claramente en la normativa reguladora de función pública, tanto la básica estatal como la autonómica y de desarrollo, las diferenciaciones existentes entre la selección de plazas y la provisión de puestos de trabajo.

Así, el TRLEBEP, regula el acceso al empleo público y la selección de su personal en los artículos 55 y siguientes. En dichos artículos se emplea el término de proceso de selección y plazas, diferenciándose así de los procesos de provisión de puestos regulados en los artículos 78 y siguientes de dicha norma. Concretamente, respecto de la selección de plazas reservadas al personal con discapacidad, el artículo 59, además la regulación de los porcentajes de reserva de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su compatibilidad con el desempeño de las tareas, determina en su apartado 2 que cada administración, además de adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes de tiempos y medios en el proceso selectivo, una vez superado dicho proceso, la administración realizará en el puesto de trabajo que inicialmente se les asigne las adaptaciones pertinentes a las necesidades de las personas con discapacidad. Siendo ello así, por imperativo legal, quedaría descartado el temor de la recurrente a que los puestos de trabajo que pudieran ser asignados al personal con discapacidad impidiesen su incorporación al considerar la recurrente que no podrían ser adaptados a sus necesidades o limitaciones.

Por su parte, el TRLEBEP, en relación a la provisión de puestos de trabajo en sus artículos 78 y siguientes establecen que la provisión de puestos es el derecho de los funcionarios a la carrera profesional y movilidad. Concretamente el artículo 78.2 dispone que la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y libre designación con convocatoria pública. Por su parte el artículo 79 determina que el concurso será el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo.

Por su parte, la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV), se pronuncia en términos similares al TRLEBEP, respecto de los procesos de selección de plazas (artículos 60 y siguientes), detallando las peculiaridades de la selección de las plazas reservadas al personal con discapacidad o diversidad funcional en su artículo 64. Igualmente, la LFPV regula de forma similar al TRLEBEP los sistemas de provisión de puestos de trabajo (artículos 103 y siguientes).

Como puede apreciarse, la reserva a favor del personal con discapacidad no opera en los sistemas de provisión de puestos, únicamente opera respecto de la selección de plazas y acceso al empleo público.





CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Resulta fundamental para la resolución de la controversia planteada por la recurrente el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, pues dicha norma establece en su artículo 21 que la administración debe garantizar el derecho de los funcionarios de carrera existentes a ocupar las vacantes antes de que estas sean adjudicadas a personal de nuevo ingreso según el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo para el acceso al empleo público.

Cabe señalar que dicho artículo se encuentra enmarcado dentro de la Sección tercera del Título II de dicha norma, con la denominación de "Inicio y desarrollo de los procesos selectivos" (artículos 10 a 21). Por su parte el Decreto 3/2017 regula los procesos de provisión de puestos de trabajo en un título diferente, el Título III, regulando en su Capítulo I la Provisión de puestos de trabajo mediante concurso (artículos 38 a 52).

B.3.3. La realización de un concurso de provisión de puestos de trabajo entre los empleados públicos de carrera o fijos de cada administración, con carácter previo a la finalización del proceso selectivo de plazas de nuevo ingreso, no solo es legal, sino que es la praxis administrativa obligatoria por las siguientes razones:

- Cumplimiento del derecho a la movilidad (Art. 81 TREBEP): El personal funcionario de carrera tiene preferencia legal para ocupar los puestos vacantes mediante concurso. Si se asignaran los puestos directamente a los aspirantes aprobados del turno libre sin convocar y realizar el concurso previo de provisión de puestos, se estaría vulnerando el derecho a la carrera profesional de los funcionarios de carrera y personal laboral fijo actuales.

- Determinación de los "puestos vacantes finales": Los aspirantes que superen el proceso selectivo de las 15 plazas incluidas en la convocatoria, tomarán posesión de una de dichas plazas, con independencia de su selección por el turno libre o el turno reservado a personas con discapacidad o diversidad funcional. En ese momento, no elegirán "plazas", sino que elegirán uno de los puestos de trabajo o destinos que queden vacantes tras el concurso de provisión de puestos entre los administrativos de administración general funcionarios de carrera existentes anteriormente en el Consorcio. El concurso previo sirve para "reordenar" a los efectivos del Consorcio, y una vez los funcionarios actuales se muevan y estén reordenados, los puestos que queden desiertos o resulten de resultas, serán los que se deban de ofrecer a los nuevos administrativos, funcionarios de carrera, que resulten seleccionados y tomen posesión de su plaza.

Como anteriormente se ha dicho, la reserva de 2 plazas para personas con discapacidad o diversidad se garantiza sobre el número total de plazas vacantes de la convocatoria, no sobre puestos de trabajo específicos predeterminados en la RPT. La recurrente yerra al pensar que la reserva de discapacidad vincula un puesto concreto. La reserva vincula la obtención de la condición de funcionario, pero el puesto específico a ocupar dependerá de las vacantes resultantes tras el concurso previo de traslados.

B.3.4. Consecuentemente con lo anteriormente expuesto, cabe concluir que el recurso presentado por la Sra. (...) debe ser desestimado en su integridad. La administración local está actuando conforme a derecho al pretender realizar un concurso de provisión de puestos de trabajo entre su personal funcionario de carrera de la subescala administrativa de administración general antes de la adjudicación de destinos a los aspirantes del proceso selectivo.





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Las 2 plazas reservadas para personas con discapacidad están plenamente garantizadas en el proceso selectivo, pero la adjudicación del puesto de trabajo concreto o destino debe supeditarse, como la del resto de los 13 administrativos de turno libre, a los puestos que resulten vacantes tras el proceso provisión de puestos o de movilidad interna (concurso de traslados), respetando así el principio de jerarquía normativa y el derecho a la carrera profesional del personal actualmente funcionario de carrera del Consorcio.

C) EN CUANTO AL ÓRGANO COMPETENTE PARA RESOLVER EL RECURSO DE REPOSICIÓN.

Es la Presidencia Delegada del Consorcio el órgano competente para resolver al respecto, todo ello en cumplimiento de las atribuciones que le han sido asignadas en el artículo 32 de los Estatutos del Consorcio, así como la delegación efectuada por el Presidente del Consorcio, mediante Decreto n.º 1.002 de 25/07/2023 (de conformidad con el artículo 9.4. de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de RJSP).

Vistos los antecedentes de hecho, la legislación de general y pertinente aplicación al caso, así como el informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos y la Propuesta de Resolución, en virtud de la Delegación efectuada por el Presidente del Consorcio, por Decreto n.º 1002 de 25 de julio de 2023 (artículo 9.4 de la Ley 40/2015, 1 de octubre de RJSP),

RESUELVO

PRIMERO. Estimar el recurso de reposición presentado por el Sr. (.../), contra el Decreto 1369, de 11 de septiembre de 2025, la presidencia delegada del Consorcio, aprobó las nuevas bases reguladoras para el proceso selectivo de ingreso en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1, para cubrir 15 plazas de personal administrativo vacantes en la plantilla del Consorcio (13 de ellas por turno libre y 2 por el turno de personas con discapacidad), anulando las bases de la convocatoria, las cuales se deberán redactar nuevamente estableciendo como sistema de selección la oposición libre.

SEGUNDO. Desestimar en su integridad los recursos de reposición contra el Decreto 1369, de 11 de septiembre, anteriormente citado, presentados por las personas siguientes:

(.../)
(.../)
(.../)
(.../)
(.../)

TERCERO. Notificar este acto administrativo a las personas recurrentes. Asimismo publicar el correspondiente anuncio en el Tablon de Anuncios del Consorcio y página web del mismo, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.5 de las bases de la convocatoria.

Igualmente, significar que este acto, de conformidad con lo que establece el artículo 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, pone fin a la vía administrativa.

Contra el mismo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo directamente ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Valencia, en el plazo de dos

Consorti per al Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvament de la Província de València

P4600022J · Camí de Montcada, 24 · 46009 (València) · 963 469 800 · www.bombersdv.es

10





**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

meses contados desde el día siguiente al de la notificación o publicación en el Tablón de Anuncios de la resolución del recurso de reposición presentado.

Todo esto sin perjuicio de que cualquier persona interesada puede ejercitar cualquier otra acción o recurso permitido por el ordenamiento jurídico que se estime conveniente para la defensa de sus derechos o intereses.

València, en la data reflectida en la signatura electrònica

