



Unitat tramitadora: Unitat Administració Recursos Humans

AJT/6699/2024

Codi document: ARH18I01JS

AJUNTAMENT DE VIC - Decret

Data 13-06-2024

Número DEC/4699/2024

Assumpte: Decret de resolució de recurs potestatiu de reposició interposat contra l'aprovació de les bases específiques reguladores del procés de selecció de vuit places d'agent de guàrdia urbana

DECRET

Antecedents de fet.

1. A data 3 de juny de 2024, la Sra. Sònia Ramos Hernandez, com a Presidenta de la Junta de Personal de l'Ajuntament de Vic i els seus organismes autònoms, presentà recurs de reposició contra l'acord de la Junta de Govern Local de data 21 de maig de 2024, mitjançant el qual es van aprovar les bases específiques reguladores del procés selectiu per a proveir vuit places d'agent de la guàrdia urbana.
2. Segons la part expositiva, a Mesa de negociació conjunta de matèries comunes es va acordar, amb data 17 d'abril de 2024, que els representants dels treballadors redactarien una proposta de bases pel procés de selecció de vuit agents de la guàrdia urbana.
3. La part social va traslladar una proposta de bases a data 29 d'abril de 2024 al departament de Recursos Humans d'aquest Ajuntament.
4. A partir de la proposta, el departament de Recursos Humans va elaborar les bases específiques definitives que regularien el procés de selecció de vuit places d'agents de la guàrdia urbana.
5. La Sra. Ramos manifesta que aquestes bases no s'han reproduït en la seva totalitat, segons la proposta inicial traslladada al departament de recursos humans i que per tant, no han estat objecte de negociació, vulnerant el principi general d'accés a la funció pública; tenint en compte els supòsits de nul·litat i anul·labilitat previstos als arts. 47 i 48 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu de les administracions públiques.
6. Al referit recurs s'al·lega la invalidesa de l'acord d'aprovació de les bases específiques reguladores per a proveir vuit places d'agent de la Guàrdia Urbana per incomplir el procediment establert per negociació col·lectiva. Així com la invalidesa per lesionar drets i llibertats susceptibles d'empara constitucional.
7. Es sol·licita la suspensió de l'execució del procés selectiu convocat per l'acord impugnat, atesa causa de nul·litat; deixar sense efectes l'acord de la Junta de Govern Local de data 21 de maig de 2024, que es modifiquin les bases i que es doni trasllat d'aquesta modificació a CIVEA amb deu dies d'antelació a la seva aprovació; i que en tot cas, es



modifiqui la base 3ra, requisits d'accés, deixant l'apartat b) tal i com s'havia proposat per la part social.

Fonaments de dret

Davant de les al·legacions formulades pel recurrent, s'emeten les següents consideracions als efectes motivadors del sentit de la present resolució:

1. Tradicionalment la circumstància de l'edat ha estat presa en consideració com un límit, tant mínim com màxim, per accedir a determinats llocs de la funció pública. Sobre la premissa de partida que constitueix l'art. 23.2 de la Constitució Espanyola, serà el legislador l'encarregat d'establir les condicions exigibles per accedir a la funció pública.
2. El TC ha afirmat que *«el principi d'igualtat en l'accés a les funcions i càrrecs públics consagrat en l'art. 23.2 de la Constitució ha de posar-se en necessària connexió amb els principis de mèrit i capacitat en l'accés de les funcions públiques»*
3. La Directiva 2000/78/CE té per objecte l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació. En la seva Exposició de Motius, concretament en el Recital 18, s'indica que la Directiva no pot tenir l'efecte d'obligar *als serveis de policia a contractar o mantenir en el seu lloc de treball persones que no tinguin les capacitats necessàries per exercir totes les funcions que puguin haver d'exercir en relació amb l'objectiu legítim de mantenir el caràcter operatiu d'aquests serveis.*
4. En el seu art. 6.1, s'estableix que les diferències per motius d'edat, no seran discriminatòries si estan justificades objectivament i raonablement en el marc del Dret intern de cada Estat per una finalitat legítima, i com a tal inclou els objectius de les polítiques d'ocupació, del mercat de treball i de la formació professional; a més perquè la diferència de tracte no constitueixi discriminació s' exigeix que els mitjans per assolir aquest objectiu siguin *adequats i necessaris.*
5. El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TRLEBEP), dins dels drets dels empleats públics, recull el dret a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. No obstant, en el seu art. 56.1.c) estableix una reserva formal de Llei per a la fixació d'edat màxima, diferent a la de jubilació forçosa, per a l'accés a l'ocupació pública.
6. Han estat diverses les sentències en què el TJUE s'ha pronunciat al voltant dels límits d'edat en l'accés a determinades, així com nombrosa la doctrina que s'ha pronunciat al respecte.



Sentències a favor:

En la Sentència Wolf, el TJUE va estimar adequat el límit d'edat de 30 anys per accedir al cos de bombers sota l'argument de la capacitat física requerida per exercir les funcions pròpies d'un bomber. Va assenyalar que *no és el motiu en què es basa la diferència de tracte sinó una característica vinculada a aquest motiu la que ha de constituir un requisit professional essencial determinant* (Apartat 35).

A més el Tribunal va entendre que a fi de garantir el funcionament eficaç del servei tècnic mitjà de bombers es pot considerar necessari que la majoria dels funcionaris d'aquest servei siguin capaços de complir les tasques que s'exigeixen des d'un punt de vista físic i que, per tant, tinguin menys de 45 o de 50 anys. En conseqüència, s'al·ludeix també a motius estructurals o d'organització del Cos de bombers.

En la sentència Ertzaintza, el Tribunal torna a dictaminar a favor del límit d'edat, en aquest cas de 35 anys, per accedir al Cos de Policia de la Comunitat Autònoma del País Basc, atenent dos arguments principals: l'exigència d'una capacitat física específica per exercir les funcions que s'atribueixen a una policia integral que ha de vetllar per l'ordre públic i la seguretat ciutadana, en tots els seus aspectes, i en segon lloc la necessitat de garantir el caràcter operatiu i el bon funcionament del servei a través del rejuveniment de la plantilla.

STS de 3 de febrer de 2014, entén aplicable als Cossos de Policia Local la reserva formal de Llei que imposa ara el Text Refós en el seu art. 56, assenyalant que, en tot cas, l'edat màxima d'accés que s'estableixi haurà d'estar justificada en funció de les comeses assignades a aquests Cossos. Sosté així el TS en l'esmentada sentència que «... *tractant-se de l'ingrés en Cossos de Policia Local, serà la Llei la que ha d'imposar l'edat màxima quan es vulgui una diferent a la de jubilació forçosa i la que es triï ha d'estar justificada en funció de les comeses assignades a aquests cossos*>>

Sentència 75/1983, de 3 d'agost, en la qual va admetre la possibilitat que el legislador pogués establir un tracte diferenciat per resoldre situacions diferenciades però va entendre que havia d'existir una raó objectiva i raonable en relació amb la finalitat i efectes de la mesura considerada; Així mateix, va sostenir la legitimitat d'una decisió legislativa que, atenent l'element diferenciador i les característiques del lloc de què es tractés, fixés objectivament límits d'edat. En el cas concret, es va admetre com a suficient per justificar aquesta limitació, la necessitat d'una experiència adquirida que es dilatés en el temps per desenvolupar tècnicament i pràcticament la funció d'Interventor.

A la STC 29/2012, d'1 de març, es va plantejar un cas referit al Cos de policies locals. La Llei de Coordinació de Polícies Locals d'Andalusia imposava el límit màxim d'edat de 45 anys per poder accedir a un cos de policia local pel sistema de mobilitat. El TC va entendre que per al municipi rebre un aspirant amb una edat més o menys propera a la



que suposaria el passi a la segona activitat (55 anys), suposaria un greu perjudici econòmic per al Municipi i un deteriorament en la prestació del servei al ciutadà. Es va argumentar que el límit d'edat tenia com a finalitat assegurar l'eficàcia del servei actiu de policia, ja que així es procurava una certa permanència en el servei actiu, acceptant-se raons estructurals vinculades al Cos de policia local.

En relació amb el Cos Nacional de Policia, el TS en la Sentència de 21 de març de 2011 admet la possibilitat d'exigir una edat màxima per la configuració d'aquests Cossos i Escales per les característiques de l'organització en la qual s'enquaden i per permetre que el desenvolupament de la carrera administrativa dels funcionaris sigui coherent amb les relacions disposades entre els diferents Cossos i Escales. Així mateix s'argumenta que l'edat pot ser limitada per fer possible que els qui ingressin en la funció pública assoleixin la formació necessària per a l'eficaç compliment de les tasques corresponents.

El TSJ de Madrid en diverses sentències dictades a partir del 2011 s'ha pronunciat entorn de l'accés al Cos de la Guàrdia Civil i ha sostingut que el límit d'edat resulta innecessari per garantir la idoneïtat física dels agents, en la mesura que aquesta idoneïtat s'assoleix a través de les proves físiques d'aptitud; ara bé, justifica aquesta limitació atenent l'argument de possibilitar la carrera professional, de manera que es permeti obtenir una experiència i una solidesa en la professió arribant a accedir als llocs de màxim nivell dins de l' Escala o Cos en òptimes condicions en benefici de la funció que desenvolupen; així s'assegura la cobertura futura dels llocs de responsabilitat de les diferents Escales.

En relació a les Forces Armades, en la STS de 30 de maig de 2012, el Tribunal entén justificat limitar l'edat per a les Escales de Tropa i Marineria sota l'argument que la necessitat d'atendre les Forces Armades aconsella la disponibilitat del major nombre possible de personal que disposi d'una àmplia experiència i que aquesta s'adquireix a través de prolongats períodes de permanència en les Forces Armades.

Sentències en contra:

No obstant això, en la sentència Vital Pérez i en relació amb la policia local, el TJUE va considerar discriminatori i contrari a la Directiva 2000/78/CE el mateix límit d'edat. Entén el Tribunal que concorre discriminació per raó d'edat en la mesura que la desigualtat de tracte en l'ocupació derivada de la Llei 2/2007 d'Astúries, no està justificada objectivament i raonablement. De la doctrina del TJUE cal inferir que la necessitat de comptar amb una capacitat física específica, sempre que sigui un requisit professional essencial determinant, constitueix un motiu legítim que justifica una limitació d'edat en l'accés a determinats llocs de treball; ara bé, el límit establert ha de ser proporcionat per mantenir el caràcter operatiu del Cos de què es tracti.



STC 37/2004, d'11 de març, va declarar, però, la inconstitucionalitat de l'últim incís de l'article 135 b) del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, que establia un límit màxim d'edat per accedir a llocs en la Funció Pública Local << *el límit màxim d'edat per accedir a la Funció Pública Local no guarda relació amb els principis de mèrit i capacitat*>>.

Sentència de 16 de maig de 2012, el TS rebutjà el límit d'edat de 30 anys en entendre que no resulta essencial i determinant per exercir les comeses pròpies de l'Escala Bàsica del Cos Nacional de Policia.

SSTS de 17 de gener i 14 de desembre de 2012 es pronuncia en el mateix sentit, en relació amb l'Escala Executiva, categoria d' Inspector del Cos Nacional de Policia, en considerar que si un membre de l' Escala Bàsica pot accedir a l'Escala Executiva amb més de trenta anys no es veu per quin motiu se li ha de prohibir fer-ho a qui aspira a ingressar pel torn lliure.

El TS en sentència de 24 novembre 2015 enjudicia una resolució dictada per la Subdirecció General de Personal de la Guàrdia Civil per la qual s'estableix el límit de 30 anys per a l'ingrés a l'Escala de Cabos i Guàrdia Civil. La sentència parteix del que disposa l'article 56.1 c) de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic de 2007 i entén que qualsevol excepció a la regla general —l'edat màxima és que no sigui altra que l'establerta per a la jubilació forçosa—, haurà d'estar justificada. Entén que, tal com ha declarat el mateix TS en la seva sentència de 21 de març de 2011, l'article 7 b) del Reial decret 614/1995 no justifica degudament el límit màxim d'edat; no s'ha acreditat que aquest límit sigui essencial i determinant per exercir les comeses pròpies de l'Escala Executiva del Cos Nacional de Policia.

Sentència de 9 de maig de 2014 per a l'accés als Cossos d'Intendència, Jurídic Militar i Militar d'Intervenció el TS no troba justificat el límit d'edat.

Pel que fa a la policia local, la STS de 29 gener 2015 enjudicia les bases d'una convocatòria per participar en el procés selectiu de la plaça d'Intendent que fixa l'edat màxima de 55 anys; el TS constata que l'Administració no ha aportat la menor justificació de per què per accedir a una plaça del màxim rang de la carrera professional de la Policia Local de caràcter directiu i no operatiu cal no superar una edat.

Finalment cal citar la sentència del Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Santander, sentència 46/2015 d'11 març que resol el recurs contenciós administratiu contra les bases del procés de selecció de personal per cobrir places de Policia Local. Per ser admès a la realització de les proves selectives, els aspirants no havien de sobrepassar els trenta anys; aquest requisit s'emparava en la Llei 5/2000 de 15 desembre (art.19.3.b), desenvolupada per Decret 1/2003. Després d'al·ludir a la STJE *Vital Pérez*, entén que el límit d'edat de contractació establert a les bases no resulta apropiat i necessari a la llum



de l'objectiu de garantir la formació dels agents de què es tracta. El precepte de la Llei càntabra és pràcticament idèntic al de la Llei asturiana que el TJUE va examinar en el cas *Vital Pérez*, i per a un Cos amb les mateixes funcions i règim pràcticament idèntic quant a formació i jubilació. El jutge, per tant, entén que aquesta Llei és contrària als arts. 2, apartat 2,4, apartat 1, i 6, apartat 1, lletra c), de la Directiva 2000/78/CE, inaplica la Llei càntabra 5/2000 i anul·la la base impugnada.

En síntesi, que fa als Cossos referits, raons organitzatives, estructurals o de carrera professional porten els Tribunals a admetre les limitacions d'edat. Ara bé, la doctrina del TS resulta contundent en la necessitat de justificar de manera detallada les especificitats que determinen les exigències d'edat. Es requereix així demostrar per part de l'Administració els trams de carrera, el nombre d'efectius que resulten necessaris en cadascun d'ells i la raó que porta a limitar l'edat.

7. L'objectiu de l'art. 41 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vic i els seus organismes autònoms és que la part social pugui aportar els suggeriments que consideri oportuns, i en aquest sentit, la Junta de Personal va aportar la proposta d'una redacció en la seva totalitat de les bases específiques reguladores per a proveir vuit places de la guàrdia urbana de l'Ajuntament de Vic.
8. TS sentència 1000/2022 de 14 Jul. 2022, Rec. 452/2018, es pronuncia sobre l'al·legació referida al requisit d'estatura mínima establert per a l'ingrés en el CNP no obeeix a cap necessitat objectiva derivada de les funcions assignades al CNP. Una vessant del recurs és el relatiu a la denúncia de discriminació de la dona en l'accés al CNP per establir el reglament una estatura mínima més restrictiva que per a l'home. La part recurrent dóna suport a la denúncia d'infracció del principi d'igualtat i no discriminació en el fet que els aspirants de sexe masculí es veuen sotmesos a un requisit d'estatura mínima menys exigent (1,65 cm), en el sentit que exclou un percentatge d'homes menor que el de dones que resulten excloses per l'estatura que se'ls exigeix a elles, i les aspirants dones es veuen sotmeses a un requisit d'estatura mínima més exigent (1,60 cm), en el sentit que exclou un percentatge de dones més gran que el d'homes que resulten exclosos per l'estatura que se'ls exigeix a ells. És a dir, en què és molt més gran el percentatge de dones (25%) que el d'homes (3%) que no assoleixen l'altura requerida per a cadascun d'ambdós sexes per la norma reglamentària, de manera que només una estatura mínima d'1,54 cm per a les dones restabliria la necessària igualtat.
9. Art.19.1 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006 <<Els Estats membres adoptaran d'acord amb els seus sistemes judicials nacionals les mesures necessàries perquè, quan una persona que es consideri perjudicada per la no aplicació, pel que fa a ella, del principi d'igualtat de tracte present, davant d'un òrgan jurisdiccional o un altre òrgan competent, fets que permetin presumir l'existència de discriminació directa o indirecta, correspongui a la part demandada demostrar que no hi ha hagut vulneració del principi d'igualtat de tracte.>>



10. Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 18 d'octubre de 2017 en l'assumpte c-409/2016 (STJUE) quan aplica els articles 1 i 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball. Aquestes previsions estan actualment contemplades als articles 1 i 2 la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.

Legislació bàsica aplicable

1. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
2. Art. 41 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vic i els seus organismes autònoms <<S'haurà d'enviar una còpia de la proposta de les bases de les convocatòries a la CIVEA, amb una antelació mínima de 10 dies a la seva aprovació per l'òrgan competent, perquè pugui aprovar els suggeriments que consideri oportuns>>.
3. Directiva 200/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 200, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en l'ocupació.
4. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
5. Constitució Espanyola.

Conclusions

1. Ates que a les referides bases, aprovades per Junta de Govern Local de data 21 de maig de 2024 i publicades al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona de data 26 de maig de 2024, es convoquen vuit places d'agent de la guàrdia urbana, tot i que l'elevada edat mitjana de la policia local supera els 45 anys, que l'edat reglamentaria per accedir a la situació prèvia a la segona activitat és de 57 anys i que, cal disposar d'un ventall suficient per poder dotar l'organització de comandaments intermedis que necessàriament s'han de proveir per promoció interna; es valora que en aquesta ocasió, les probabilitats de rejuvenir la plantilla, al ser objecte de la convocatòria un total de vuit places, son majors que en convocatòries anteriors en les que si que s'ha limitat l'edat d'accés, per tant; l'Ajuntament es guardarà la potestat de limitar l'edat d'accés a futures convocatòries, en cas que, després de la provisió d'aquestes vuit places, objecte



de la convocatòria, i del referit recurs, no s'hagi assolit l'objectiu de rejuveniment de la plantilla.

2. Que no es causa de nul·litat la no negociació amb la part social de les bases específiques que regulen el procés de selecció de vuit places d'agent de la guàrdia urbana, atès que no es obligatori negociar unes bases específiques i que la part social va portar a terme el seu dret de fer suggeriments sobre les bases objecte del recurs.

Competència

1. En virtut de les competències delegades per decret d'Alcaldia de data 22 de juny de 2023, la competència per aprovació de bases de les proves de selecció del personal correspon a la Junta de Govern Local.
2. De conformitat amb el que disposa l'article 123.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, els actes administratius que posin fi a la via administrativa podran ser recorreguts potestativament en reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat o ser impugnats directament davant l'ordre jurisdiccional contenciós-administratiu.
3. Atès que l'article 9.2.c) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, estableix que no podran ser objecte de delegació les competències relatives a la resolució de recursos en els òrgans administratius que hagin dictat els actes objecte de recurs.
4. Atès que l'article 9.6 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, estableix que la delegació serà revocable en qualsevol moment per l'òrgan que l'ha conferit.

I vist l'informe proposat emès en compliment del que disposen els arts. 172.1 i 175 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

Per tot això, RESOLC:

PRIMER. Avocar la competència de la Junta de Govern Local per motius de celeritat administrativa donada la necessitat i urgència d'executar la convocatòria corresponent i inscriure els aspirants proposats pel tribunal, al Curs de formació bàsica per a policies de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

SEGON.- Estimar parcialment el RECURS de REPOSICIÓ interposat, en base als antecedents exposats en aquesta resolució que s'entenen reproduïts en la seva totalitat en aquest apartat



resolutiu als efectes motivadors escaients, en el sentit de modificar la base 3.1.b), requisits d'accés, de les bases aprovades per Junta de Govern Local de data 21 de maig de 2024, amb el següent redactat:

“Edat: Haver complert els 16 anys d'edat i no excedir l'edat legal de jubilació forçosa, en el moment de finalitzar el termini de presentació de les sol·licituds”.

TERCER.- Modificar les bases específiques reguladores del procés de selecció de vuit places d'agent de la guàrdia urbana de l'Ajuntament de Vic, en el sentit d'eliminar el requisit establert en la base 3.1.e) d'aquestes, que establia el següent:

“Tenir, com a mínim, una alçada sense calçat de 1,65 metres els homes i 1,60 metres les dones”.

QUART.- Desestimar la sol·licitud de revocació de l'acord de la Junta de Govern Local de data 21-05-2024, que estableix l'aprovació de les bases objecte d'aquest recurs.

CINQUÈ. Notificar aquesta resolució a la part recurrent.

Ho mana i signa l'alcalde, en la data i hora que consta a la signatura, i en dóna fe la secretària.

Firmat electrònicament per:
L'alcalde
Albert Castells Vilalta
13-06-2024 17:16

Firmat electrònicament per:
La secretària; p.s. el vicesecretari
Joan Costa Rosell
14-06-2024 11:37