



**CONSELL JURÍDIC CONSULTIU  
DE LA  
COMUNITAT VALENCIANA**

  
**Ferran García i Mengual**  
SECRETARIO GENERAL

**Dictamen 435/2015**  
**Expediente 356/2015**

Hble. Sr.  
D. Vicente Garrido Mayol  
Presidente

Ilmo. Sr.  
D. José Díez Cuquerella  
Vicepresidente


Consejeros:  
Ilmos. Sres.  
D. Enrique Fliquete Lliso  
D. Federico Fernández Roldán  
D<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Luisa Mediavilla Cruz

Molt Hble. Sr.  
D. Francisco Camps Ortiz  
Consejero nato

Ilmo. Sr.  
D. Ferran García i Mengual  
Secretario General

**Molt Honorable Señor President:**

El Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sesión celebrada el día 15 de julio de 2015, bajo la Presidencia del Hble. Sr. D. Vicente Garrido Mayol, y con la asistencia de los señores que al margen se expresan emitió, por mayoría, el siguiente dictamen:

 De conformidad con la comunicación del Hble. Conseller de Presidencia y Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua, de 20 de mayo de 2015 (Registro de entrada de 5 de junio), el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinado el procedimiento instruido por el Ayuntamiento de Alzira relativo a la consulta facultativa sobre las bases de una convocatoria para la provisión de plazas de Agente de la Policía Local, en relación con algunos requisitos de limitación de edad establecidos en dichas bases y que han sido motivo de la interposición de un recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

## I ANTECEDENTES

Del examen del expediente administrativo remitido se desprende que:

**Primero.-** Por escrito de 29 de mayo de 2015, el Conseller de Presidencia y Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua remitió a este Consell Jurídic consulta facultativa sobre las bases de una convocatoria para la provisión de plazas de Agente de la Policía Local, en relación con algunos requisitos de limitación de edad establecidos en dichas bases y que han sido motivo de la interposición de un recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Junto al referido escrito se adjunta escrito de la Alcaldesa del Ayuntamiento de Alzira justificando la consulta, de fecha 8 de mayo de 2015, del siguiente tenor:

*“Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 3-12-14 se aprobaron las bases de la convocatoria para la provisión de plazas de agente de Policía Local, en las que se establecía como requisito la limitación de edad a ‘Haber cumplido dieciocho años y no haber cumplido treinta y seis años’ con la posibilidad de compensar dicho límite con los servicios prestados anteriormente a la Administración Local como policía local o auxiliar de Policía Local, todo ello en los mismos términos en que ya fue advertido en la Mesa General de Negociación por parte de Recursos Humanos, con carácter previo a la aprobación de las bases.*

*El 16-03-15 se recibe oficio del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 5 de Valencia en el que se traslada la interposición de recurso ante esta jurisdicción por parte del sindicato SPPLB contra dicha limitación de edad máxima para concurrir a la convocatoria, argumentando la contradicción de las mismas con directivas europeas que promulgan la prohibición de limitación de edad alguna para el acceso a empleos públicos o privados, así pronunciamientos de los tribunales.*

*A la vista de lo anterior, el Servicio de Recursos Humanos y Organización emitió informe de fecha 24-04-15 que fue sometido al Pleno de la Corporación en sesión de 29-04-15 (punto 5) acordándose, en base a los fundamentos allí esgrimidos, solicitar dictamen facultativo ante el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. Se acompaña copia cotejada del acuerdo plenario referido.*

*Es por todo ello que, en base al artículo 11 de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre, de la Generalitat, de Creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y artículo 33 del Decreto 89/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Presidencia y de la Consellería de Presidencia y Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua, se interesa de esa Consellería la tramitación de esta consulta facultativa ante el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.”*

Y Certificado del Secretario del Ayuntamiento del Acuerdo del Pleno de 29 de abril de 2015, que expresa lo que se transcribe:

*“Certifico: Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día veintinueve de abril de dos mil QUINCE, adoptó el siguiente Acuerdo:*

*5).- Exp. 65/15.- Solicitud de Dictamen Facultativo al Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana en relación con el recurso Contencioso-administrativo interpuesto por el Sindicato SPPLB contra las bases de Agentes de Policía Local.*

*Visto el recurso contencioso-administrativo (procedimiento abreviado n.º 60/15) presentado por el Sindicato SPPLB ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 5 contra las bases específicas para la provisión de dos plazas de agentes de Policía Local, una por el turno libre y otra por movilidad (expte. 399/14),*

*Legitimación*

*Se estima la legitimación del recurrente en virtud de cuanto dispone el art. 19 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.*

*Antecedentes de hecho*

*1. Coincidiendo con el proceso de elaboración de las bases de la convocatoria de 2 plazas de agente, se tuvo conocimiento de la existencia de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea -STJUE- de fecha 13 de noviembre de 2014, por la que se concluye que el procedimiento selectivo de Agentes de Policía Local en el Ayuntamiento de Oviedo que el citado límite de edad contraviene la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por entender dicho tribunal de justicia europeo que nada demuestra que las capacidades físicas específicas requeridas para el ejercicio de la función de agente de la Policía Local estén necesariamente vinculadas a un grupo de edad determinado y no puedan darse en personas que hayan superado determinada edad. En consecuencia, nada permite afirmar que el objetivo legítimo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de agentes de la Policía Local exija mantener una determinada estructura de edad en su seno que imponga seleccionar exclusivamente a funcionarios que no superen la edad de 30 años. Por ello, el límite de edad*

fijado por la Ley del Principado de Asturias es un requisito desproporcionado.

2. Que conociendo igualmente del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico, la Comunidad Valenciana, -en cumplimiento de lo previsto en el art. 56 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el EBEP, en el que se establece que solo por ley podrá fijarse una edad máxima de acceso al empleo público, distinta de la de jubilación forzosa- prevé mediante Ley el límite de 36 años para acceder a puestos de agente de policía local.

3. Téngase en cuenta que la norma estatutaria resulta cronológicamente muy posterior a la Directiva Europea, y mantiene la posibilidad de establecer mediante ley excepciones, al igual que lo mantiene la propia Directiva, y posteriormente se introduce un art 33.bis a la Ley 6/1999, de Coordinación de Policías Locales en el que, esta vez con rango de ley, se establece el límite de edad en 36 años para el acceso únicamente para la categoría de agentes (art. 79 de la ley 9/2011, de 26 de diciembre del Consell de la Generalitat Valenciana).

4. Ante dicha disparidad de corrientes normativas y jurisprudenciales, y conscientes de que la aplicación de la ley autonómica quedaba muy cuestionada por el pronunciamiento del TSJUE, fue aportado este extremo a la Mesa General de Negociación, donde fue tratado el asunto, en virtud del mandato del art. 37.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto a materias objeto de negociación, donde ante las posibles tesis de legalidad frente al requisito de la edad, por unanimidad -y entre cuyos asistentes se encontraba el representante del Sindicato recurrente- se opta por dar cumplimiento a la norma autonómica, si bien apostillando mejoras con respecto a considerar dentro del límite de edad máxima la posibilidad de compensar con periodos prestados con carácter interino.

5. La cuestión anterior carece de valor procesal, pero aporta claridad a la actuación de esta administración, por cuanto que, en ningún caso se ha desconocido el contexto jurídico -es más, fue la administración ahora demandada quien puso sobre la Mesa la novedad jurisprudencial y su posible colisión con nuestra norma autonómica-, que ha buscado el consenso y que, en la actualidad, se encuentra ante dos impugnaciones jurisdiccionales, ambas coincidentes en mostrar disconformidad con la fijación del límite de la edad máxima de 36 años para los aspirantes.

6. Por otro lado, se indica en el fundamento de derecho tercero de la demanda formulada por la parte actora que, el apartado L-2 de las bases fijan como eliminatorio el ejercicio de conocimientos del entorno socio-local, cuando el art. 7 del Decreto 88/2001, de 24 de abril, del Gobierno Valenciano establece claramente que se exceptúa de dicho carácter tanto el ejercicio de conocimientos de valenciano y, en su caso, el conocimiento del entorno socio-local.

Ciertamente se trata de un error cometido en la redacción de las bases que será modificado en el sentido de declararlo 'no eliminatorio'. El momento

óptimo para esta declaración será aquel en que se resuelva la cuestión principal de este litigio

#### *Fundamentos de derecho*

1. En la medida en que ya se ha ido apuntando en los antecedentes precedentes, y sin necesidad de profundizar en la lógica jurídica por la que la administración se debe regir, el sistema de normas se desarrolla cronológicamente como sigue:

a) Con la base jurídica del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea, se aprobaron en el año 2000 dos directivas: en primer lugar, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos; en segundo lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

b) La citada directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, deja un margen de excepción a la prohibición de fijar una edad máxima, basada en los condicionantes de artículo 4.1 de la Directiva: ...debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en el que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, (siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado) el marco del derecho nacional.

c) La Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y de orden social, traspone ambas directivas en los términos que se explicitan en la exposición de motivos: 'Dentro del Título II, mediante un capítulo específico, se establecen diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, medidas que vienen a reforzar y complementar las numerosas normas que ya conforman nuestro ordenamiento jurídico en todos los ámbitos en materia de no discriminación por todas las causas amparadas por el artículo 14 de la Constitución.'

2. Mediante las medidas incluidas en este Capítulo III de título II de la Ley 62/2003, se adecúa la legislación española a estas dos directivas procediendo a su transposición a nuestro derecho. Además, se establece un marco legal general para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos, se aborda la definición legal de la discriminación, directa e indirecta, y se moderniza la regulación de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo, modificándose, entre otros, determinados preceptos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de la Ley de Procedimiento Laboral, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la legislación en materia de función pública.

3. Este aspecto queda materializado en el cuerpo legal en el art. 34 de la Ley 62/2003 el sentido literal que sigue:

‘1. Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.’

4. El EBEP en el año 2007, tal y como ya hemos indicado en su art. 56, prevé la necesidad de que cualquier excepción a la edad máxima de acceso distinta de la de jubilación forzosa deberá tener rango de ley.

5. A nivel autonómico, los requisitos de acceso que vienen regulados a nivel reglamentario, entre los que figuraba la edad máxima de acceso, se adapta al mandato estatutario a través de la ya anteriormente citada Ley 9/2011, por la que se introduce un nuevo art. 33.bis al cuerpo legal de la Ley 6/1999, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, y por el que se fija el vigente límite de edad para el acceso a la categoría de agentes, con el rango de ley que venía exigiendo el Estatuto Básico.

6. El pronunciamiento que tuvo el TSJCE de 12 de enero de 2010, y con referencia a la cuestión prejudicial presentada por un asunto relacionado con la carrera profesional de un funcionario de bomberos de Land Hessen en relación con la colisión de la normativa alemana con la Directiva 2000/78/CE, fue en sentido positivo a favor de la compatibilidad de la norma nacional alemana con la Directiva de referencia, al entender que "por razón de la actividad de bombero, y partiendo de la naturaleza inminentemente física de las actividades del Servicio técnico medio de bomberos (participación en extinción de incendios, salvamento de personas y animales, protección del medio ambiente, ...concluye en la necesidad ineludible de disponer de una capacidad física particularmente importante.’

7. Añadía el TSJUE que el referido requisito de límite de edad de 30 años ‘no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo’ (el de buen

funcionamiento del servicio de bomberos). Por lo que no resultaba necesario acudir a los supuestos del art. 6.1 de la propia directiva donde prevé la posibilidad de que establezcan diferencias de trato por causa de:

Establecimiento de una edad máxima para la contratación que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o de la necesidad de un periodo de actividad razonable previo a la jubilación.

8. Pues bien, la nueva sentencia del TSJUE Sección Segunda de 13 de noviembre, valora un supuesto de agentes de Policía Local con el límite de edad de 30 años, y por ley autonómica una previsión de segunda actividad a los 58, no considera que afecte 'al buen funcionamiento del cuerpo de agentes de la policía local exija mantener una determinada estructura de edad en su seno que imponga seleccionar exclusivamente a funcionarios que no sobrepasen la edad de 30 años', estimando desproporcionado el requisito de edad máxima, y por tanto se opone a la Directiva.

9. En cuanto a las posibles excepciones del art. 6.1 de la directiva (requerir de formación específica y un periodo de actividad razonable previo a la jubilación), el Tribunal valora que no ha lugar por cuanto que la formación la garantiza la Escuela de Seguridad Pública de Asturias (el equivalente al IVASPE en el caso de nuestra comunidad) y que la segunda actividad a los 58 años es una opción del funcionario, y no necesariamente obligatoria, concluyendo que tampoco se estaría dentro de las excepciones del referido artículo 6.1.c) de la norma europea.

10. En definitiva, el TSJUE a diferencia de su pronunciamiento respecto de las funciones del personal del servicio de bomberos, no lo considera así respecto de las funciones de los agentes de la Policía Local, y así se pronuncia comparativamente en el punto 53 de su argumentarlo.

11. El supuesto de Oviedo trata de una cuestión prejudicial que plantea el propio Juzgado de lo contencioso-administrativo de Oviedo al TSJUE, y que con toda seguridad pretende, en nuestro caso, la parte recurrente -en cuanto que cosa juzgada y en consecuencia de práctica aplicación-, por cuanto que la analogía entre el supuesto juzgado y el procedimiento de esta administración resulta indudable.

12. A mayor abundamiento encontramos relevantes las siguientes sentencias del Tribunal Supremo;

-STS 2187/2011, de 21 de marzo de 2011, donde se aprecia que no ha lugar a límite de edad en una convocatoria de plaza de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía, coincidiendo que con posterioridad al referido pronunciamiento, se elimina el requisito en la escala básica del citado Cuerpo.

-STS 575/2014, de 3 de febrero de 2014 donde se falla que no ha lugar a recurso de casación interpuesto por la Junta de Andalucía contra sentencia del TSJ de Andalucía recaída en recurso de apelación contra sentencia del Juzgado de lo contencioso-administrativo de Sevilla que anuló el requisito de edad máximo de 35 años para el acceso al Cuerpo de Policía Local de dicha comunidad autónoma.

En conclusión, la aplicación práctica del sistema de fuentes implica mantener el criterio de la normativa especial que proclama el art. 3.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se limita la edad máxima de 35 años -no haber cumplido 36- para acceder como agente de la Policía Local, y así se valoró en el momento en que se decidió impulsar la convocatoria.

La cuestión que se plantea es la siguiente, ¿qué ocurre si el Ayuntamiento continúa impulsando el expediente administrativo -dado que no se ha solicitado judicialmente la suspensión- en los términos inicialmente previstos y celebrado el proceso con nombramiento de personal funcionario en propiedad y con posterioridad llega a un nuevo pronunciamiento del TSJUE en sentido contrario al criterio de esta Administración?

Por otro lado, el recurso únicamente afecta a la fase de oposición libre, resultando posible mantener la convocatoria de movilidad, lo cual, en virtud del principio de economía administrativa (repetición de las pruebas comunes, incremento de las indemnizaciones a miembros del tribunal) no se considera conveniente.

Las posibilidades de actuación serían las que siguen:

A) Continuar el proceso en los términos de la convocatoria en aplicación del límite de edad de la norma autonómica posterior a la trasposición de la Directiva europea.

B) Continuar el proceso únicamente en cuanto a la plaza a cubrir por el turno de movilidad y suspender motu proprio el proceso de la plaza por oposición libre a expensas de cuanto declare el Juzgado de lo contencioso-administrativo. Todo ello, aun considerando que el art. 77 de la LRJPAC prevé que 'Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán la tramitación del mismo, salvo la recusación.'

C) Asumir la doctrina del TSJUE en el caso del Ayuntamiento de Oviedo, por entenderlos idénticos al acto recurrido, y por analogía (art. 4 del Código Civil) iniciar expediente de revisión en vía administrativa en los términos del art. 102,1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), cuyo tenor literal es el que sigue: 'Las administraciones públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 62.1', Refiriéndose esta última referencia legal a la calificación de nulidad de pleno derecho cuando el acto lesione los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, entre otros.

El artículo 110 de la Ley 7/1985, LRBRL, otorga al Pleno de las Corporaciones locales la competencia para la declaración de nulidad y revisión



de actos dictados en vía de gestión tributaria. No obstante limita esta competencia para anular el resto de actos administrativos, supeditándolo a la previa declaración de lesividad para el interés público y su impugnación en vía contencioso-administrativa, con arreglo a la Ley de dicha Jurisdicción.

D) En relación con lo anterior, aunque sin necesidad de iniciar expediente de revisión de oficio, por cuanto que el acto no se presupone nulo de pleno derecho, solicitar dictamen facultativo al Consell Jurídic Consultiu de la Comunidad Valenciana, a través del conseller competente en la materia, atendiendo a la transcendencia o repercusión que la decisión a adoptar puede tener en el proceso de selección.

Las opciones C) y D) comportarían la suspensión de la convocatoria desde la adopción del presente acuerdo hasta la emisión del dictamen por parte de dicho órgano consultivo.

En cuanto a la competencia para resolver, deberá atenderse a lo dispuesto en los apartados j) y k) del art. 22.2 de la Ley 7/1985 que otorga al pleno de la Corporación la competencia para el ejercicio de acciones judiciales y administrativas y la declaración de lesividad de los actos del Ayuntamiento.

Visto el informe de Recursos Humano y Organización emitido en fecha 24-04-2015;

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Hacienda, Organización Interior y Servicios Públicos, de fecha 28-04-15.

A continuación se producen las siguientes intervenciones:

Sometido el punto a votación, el Pleno del Ayuntamiento, tras deliberación y por 17 votos a favor (13 del PP, 3 de CM COMPROMIS y 1 EUPV), ningún voto en contra y 4 abstenciones del PSOE; de los veintiún miembros presentes que con la Sra. Alcaldesa-Presidenta constituyen de hecho y de derecho la Corporación Municipal, adoptó el siguiente ACUERDO:

1. Solicitar dictamen facultativo al Consell Jurídic Consultiu de la Comunidad Valenciana, a través del conseller competente en la materia, atendiendo a la transcendencia o repercusión que la decisión a adoptar puede tener en el proceso de selección.

2. Suspender el proceso de selección para la cobertura de dos plazas de agente de Policía Local, una por el turno libre y otra por el turno de movilidad hasta la recepción del Dictamen del Consell Jurídic Consultiu.

3. Notificar al Sindicato Profesional de Policías y Bomberos (SPPLB) así como a José Ramón Torres Esquilmo, que ha interpuesto recurso de reposición contra estas mismas bases y por este mismo motivo de limitación de edad.

4. Publicar en la web municipal para conocimiento de aquellas personas que han presentado solicitud de participación en el proceso selectivo que ha sido objeto de impugnación.

(...).”

Por lo expuesto se solicita dictamen del Consell, relativo a las bases de una convocatoria para la provisión de plazas de Policía Local.

Y encontrándose el procedimiento en el estado descrito, el Hble. Conseller de Presidencia y Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua, por oficio de 29 de mayo de 2015, que se registró de entrada en este Consell Jurídic el día 5 de junio de 2015, remitió el expediente para dictamen por este Consell Jurídic Consultiu, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre, de Creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

## **II CONSIDERACIONES**

### **Primera.- Carácter de la consulta.**

La consulta formulada por el Hble. Conseller de Presidencia y Agricultura, Pesca, Alimentación y Agua tiene el carácter de facultativa, con arreglo a lo previsto en el artículo 9 de la Ley de la Generalitat 10/1994, de 19 de diciembre, de creación de este Consell.

### **Segunda.- Cuestiones planteadas.**

Se plantea la consulta relativa a las bases de una convocatoria para la provisión de plazas de Agente de la Policía Local, en relación con algunos requisitos de limitación de edad establecidos en dichas bases y que han sido motivo de la interposición de un recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Alzira aprobó el día 3 de diciembre de 2014, las bases de la convocatoria para la provisión de plazas de Agente de la Policía Local, en las que se establecía como requisito para el acceso a aquella haber cumplido dieciocho años de edad y no sobrepasar la edad de treinta y seis años.

El Sindicato SPPLB interpuso recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa contra la limitación de edad, recibiendo oficio el Ayuntamiento del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 5 de Valencia trasladándole la interposición del recurso.

Tras haber recibido comunicación del Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 5 de Valencia relativa a la impugnación de las bases de la convocatoria de oposiciones, el Ayuntamiento se plantea las siguientes cuestiones:

*“¿qué ocurre si el Ayuntamiento continúa impulsando el expediente administrativo -dado que no se ha solicitado judicialmente la suspensión- en los términos inicialmente previstos y celebrado el proceso con nombramiento de personal funcionario en propiedad y con posterioridad llega a un nuevo pronunciamiento del TSJUE (sic) en sentido contrario al criterio de esta Administración?.*

*(...)*

*Las posibilidades de actuación serían las que siguen;*

*A) Continuar el proceso en los términos de la convocatoria en aplicación del límite de edad de la norma autonómica posterior a la trasposición de la Directiva europea.*

*B) Continuar el proceso únicamente en cuanto a la plaza a cubrir por el turno de movilidad y suspender motu proprio el proceso de la plaza por oposición libre a expensas de cuanto declare el Juzgado de lo contencioso-administrativo. Todo ello, aun considerando que el art. 77 de la LRJPAC prevé que ‘Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán la tramitación del mismo, salvo la recusación.’*

*C) Asumir la doctrina del TSJUE (sic) en el caso del Ayuntamiento de Oviedo, por entenderlos idénticos al acto recurrido, y por analogía (art. 4 del Código Civil) iniciar expediente de revisión en vía administrativa en los términos del art. 102,1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), cuyo tenor literal es el que sigue: ‘Las administraciones públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 62.1’, Refiriéndose esta última referencia legal a la calificación de nulidad de pleno derecho cuando el acto lesione los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, entre otros.*

*El artículo 110 de la Ley 7/1985, LRBRL, otorga al Pleno de las Corporaciones locales la competencia para la declaración de nulidad y revisión de actos dictados en vía de gestión tributaria. No obstante limita esta competencia para anular el resto de actos administrativos, supeditándolo a la previa declaración de lesividad para el interés público y su impugnación en vía contencioso-administrativa, con arreglo a la Ley de dicha Jurisdicción.*

D) *En relación con lo anterior, aunque sin necesidad de iniciar expediente de revisión de oficio, por cuanto que el acto no se presupone nulo de pleno derecho, solicitar dictamen facultativo al Consell Jurídic Consultiu de la Comunidad Valenciana, a través del conseller competente en la materia, atendiendo a la transcendencia o repercusión que la decisión a adoptar puede tener en el proceso de selección.*

*Las opciones C) y D) comportarían la suspensión de la convocatoria desde la adopción del presente acuerdo hasta la emisión del dictamen por parte de dicho órgano consultivo.”*

En el presente caso estamos ante la impugnación ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo de las bases de la oposición a Policía Local, planteándose por el Ayuntamiento qué hacer ante tal impugnación con el proceso selectivo.

**Tercera.- Las bases de la convocatoria para la provisión de plazas: su naturaleza jurídica.**

Debe de tenerse en cuenta que una vez se ha procedido a la publicación de la convocatoria y de las bases de cualquier oposición, estas vinculan a la Administración, tratándose de un acto administrativo cualificado de carácter general (STS de 18 de julio de 2003 y STC 197/2003, entre otras), y susceptible de impugnación independiente, que crea expectativas e intereses legítimos, no pudiendo la Administración revocarlas o suspenderlas libremente.

Efectivamente el artículo 52.3 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Función Pública de la Comunidad Valenciana, expresa que *“Las convocatorias y sus bases se publicarán en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana o en el boletín oficial correspondiente, y vinculan a la administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.”*

Y el artículo 15.4 y 5 del Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, es del siguiente tenor:

*“4.Las bases de las convocatorias vinculan a la Administración y a los Tribunales o Comisiones Permanentes de Selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas.*

*5. Las convocatorias o sus bases, una vez publicadas, solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la **Ley de Régimen***

## ***Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común***

Como todo acto administrativo, vincula a la Administración y produce efectos desde su aprobación, tal y como señala el artículo 57 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de acuerdo con el cual:

*“Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo se presumirán válidos y producirán efectos desde la fecha en que se dicten, salvo que en ellos se disponga otra cosa.”*

Además, de acuerdo con el artículo 94 de la citada Ley: *“Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo, serán inmediatamente ejecutivos, salvo lo previsto en los artículos 111 y 138, y en aquellos casos en que una disposición establezca lo contrario o necesiten aprobación o autorización posterior.”*

Las bases de la convocatoria, tal y como ha señalado la jurisprudencia en reiteradas ocasiones (SSTS de 3 de mayo de 1983, 19 de mayo de 1989, 9 de diciembre de 2002 y 14 de enero de 2008), constituyen la ley a la que ha de sujetarse el procedimiento, lo que supone que no se puedan modificar o suspender sin más una vez publicada su convocatoria, sino que deberá hacerse por los mecanismos previstos en la Ley 30/1992, ya citada.

Ello no obstante, hay que subrayar que la eficacia de los actos administrativos puede ser objeto de suspensión, lo que supone una excepción al principio de autotutela de la Administración, que comporte una medida cautelar durante la tramitación de los recursos interpuestos, para evitar, por ejemplo en el caso de bases de convocatoria de plazas, que estas se concedan a los aspirantes presentados y admitidos y que posteriormente se anule la convocatoria y consecuentemente el proceso selectivo con retroacción de actuaciones, con la finalidad de evitar con la suspensión perjuicios de difícil reparación (Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 2011).

La aplicación conjunta de los preceptos citados aplicada a las bases de una convocatoria para la realización de pruebas selectivas, entendidas estas como actos administrativos de carácter general, supone su presunción de validez y la producción de efectos desde que se dicten, siendo ejecutivas inmediatamente, salvo en los supuestos de interposición de un recurso o que se trate de una resolución de un procedimiento sancionador (artículos 111 y 138 de la Ley 30/1992).

Ahora bien, la doctrina matiza esta afirmación en relación con las bases de una oposición atendiendo a si ya hay lista de admitidos.

Efectivamente, una vez existe lista de admitidos, estos gozarán de un derecho subjetivo a la prosecución del procedimiento anunciado, de manera que si se pretende suspender una convocatoria con aspirantes admitidos deberá llevarse a cabo con previa audiencia a los interesados, y se pretende dejar sin efecto la convocatoria, deberá seguirse el procedimiento de revisión de oficio previsto en la Ley 30/1992, ya citada (STS de 12 de mayo de 2008).

#### **Cuarta.- Los límites de las bases de la convocatoria de plazas.**

El contenido de las convocatorias se encuentra regulado en el artículo 101 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Organización y Gestión de la Función Pública Valenciana, de acuerdo con el cual:

*“1. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes:*

- a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad.*
- b) Cuerpo, agrupación profesional funcional o escala de adscripción, así como, en su caso, el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.*
- c) Baremo para valorar los méritos y capacidades.*
- d) Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico.*
- e) En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.”*

De acuerdo con la letra b) del precepto transcrito, en la convocatoria se podrán señalar los requisitos que deben cumplir los aspirantes a las plazas convocadas, que sean necesarios para el desempeño del puesto a cubrir, de manera que únicamente podrán presentarse aquellas personas que reúnan los requisitos señalados en ellas.

Ello no obstante, no puede fijarse en la convocatoria cualquier requisito que la autoridad convocante considere, sino que deberán tener amparo normativo y deberán ser requisitos necesarios para el desempeño del puesto de que se trate según las relaciones de puestos de trabajo.

Además, no podrán ser discriminatorios, ya que nuestra Constitución expresa que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de

igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes (artículo 23.2).

Este precepto debe ponerse en relación con el artículo 14 de la Constitución que expresa que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

La relación entre ambos preceptos ha sido analizada en reiteradas ocasiones por el Tribunal Constitucional, que ha señalado que “cuando se invocan simultáneamente los artículos 14 y 23.2 de la Constitución, las supuestas violaciones de aquel, quedan subsumidas en las más concretas de este, salvo que la discriminación impugnada concierna a alguno de los criterios explícitamente proscritos en el artículo 14 (SSTC 27/1991, 217/1992, 292/1993, 126/2008 y 16/2010).

Por tanto, los requisitos que fijen las convocatorias deberán basarse en los principios de mérito y capacidad y no deberán suponer discriminación basada en ninguno de los criterios enumerados en el artículo 14 de la Constitución.

El artículo 14 enumera los siguientes criterios: nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De manera que entre ellos no se encuentra enumerado de forma expresa la edad.

Sin embargo, sí que se contempla este criterio en la normativa europea, señalando el artículo 21 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea -que forma parte de nuestro ordenamiento interno, conforme al artículo 96.1 de la Constitución-, que *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”*

Y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo, incluye entre los criterios que supondrían una discriminación la edad, al señalar en su artículo 1 que *“la presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.”*

Y en el artículo 2 letra b) indica expresamente que existirá discriminación cuando *“una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:*

*i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que*

*ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.”*

Si bien, el artículo 4 de la citada Directiva expresa que *“No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”*.

El precepto transcrito permite que se establezca una diferenciación basada en la edad siempre y cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate, o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

Al respecto, y en relación al requisito de la edad, nuestra legislación establece lo siguiente:

-La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas, Fiscales y de Orden Social, mediante la que se traspuso la citada Directiva 2000/78/CE, en su artículo 34 sobre medidas de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, expresa lo que se transcribe:

*“Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la*



*formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.*

*2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.*

*Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”*

-La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público señala entre los requisitos necesarios para participar en procesos selectivos *“Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público”* (artículo 56.1.c).

-Por último la Ley 6/1999, de 19 de abril, de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, expresa en el artículo 33 bis lo siguiente:

*“Son requisitos de participación en los procedimientos selectivos para el ingreso en la categoría de agente de policía local y auxiliares:*

*(...)*

*b) Haber cumplido dieciocho años y no haber cumplido treinta y seis años.*

*(...).”*

Por tanto, de acuerdo con la normativa citada cabe concluir que únicamente se podrá señalar una edad distinta a la de jubilación para acceder a un puesto de trabajo público siempre que así se establezca por ley (como ocurriría en el presente caso, en el que la Ley 6/1999, señala como límite máximo de edad para acceder a una plaza de Policía no superar los 36 años) y siempre que la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado, lo que lleva a la necesidad

de justificar de manera expresa y detallada que concurren estas circunstancias.

En relación al límite de 36 años de edad para acceder a una plaza de Policía Local, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la Sentencia de 13 de noviembre de 2014, se ha pronunciado señalando lo siguiente:

*“Sin embargo, el Tribunal de Justicia llegó a esta conclusión sólo tras haber observado, sobre la base de los datos científicos que se le habían proporcionado, que determinadas tareas confiadas a los miembros del servicio técnico medio de bomberos, como la extinción de incendios, exigen una capacidad física «excepcionalmente elevada» y que muy pocos funcionarios de más de 45 años tienen la capacidad física suficiente para ejercer dicha actividad. Según el Tribunal de Justicia, una contratación a edad avanzada tendría como consecuencia que un número demasiado elevado de funcionarios no podría ser destinado a las tareas más exigentes desde un punto de vista físico. Asimismo, tal contratación no permitiría que los funcionarios seleccionados de este modo estuvieran destinados a las citadas tareas durante un período de tiempo suficientemente largo. Por último, la organización razonable del cuerpo de bomberos profesionales exige, por lo que respecta al servicio técnico medio, una correlación entre los puestos que requieren una mayor capacidad física y que no están adaptados a los funcionarios de más edad y los puestos que requieren una menor capacidad física y que están adaptados a dichos funcionarios (sentencia Wolf], EU:C:2010:3, apartados 41 y 43).*

(...)

Ahora bien, según las apreciaciones del juzgado remitente, vistas las funciones asignadas a los agentes de la Policía Local, tal como se describen en el apartado 38 de la presente sentencia, las capacidades que deben tener estos agentes para poder cumplir algunas de estas funciones no son siempre comparables a la capacidad física «excepcionalmente elevada» exigida sistemáticamente a los bomberos, en particular, en la extinción de incendios.

Sobre este particular, debe señalarse que, como se ha indicado en el apartado 17 de la presente sentencia, la base 3.5 de la Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de plazas de agentes de la Policía Local del Ayuntamiento establece que los candidatos han de «poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de las funciones propias del cargo a desarrollar y para realizar las pruebas físicas» especificadas en esa Convocatoria. Se trata de pruebas físicas exigentes y eliminatorias que, según el juzgado remitente, permiten alcanzar el objetivo de que los agentes de Policía Local tengan las especiales condiciones físicas necesarias para el

desarrollo de su profesión de un modo menos restrictivo que la fijación de una edad máxima.

(...)

Además, nada en los autos en poder del Tribunal de Justicia ni en las observaciones escritas que le han sido presentadas permite afirmar que el objetivo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de agentes de Policía Local exija mantener una determinada estructura de edad en su seno que imponga seleccionar exclusivamente a funcionarios que no sobrepasen la edad de 30 años.

Se desprende de estas consideraciones que, al fijar dicho límite de edad, la **Ley 2/2007** impuso un requisito desproporcionado.

(...)

En consecuencia, debe comprobarse si el requisito relativo a la edad máxima de 30 años para acceder a las funciones de agente de la Policía Local, establecido en el artículo 32, letra b), de la **Ley 2/2007**, está justificado por un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la **Directiva 2000/78**, y si los medios empleados para lograrlo son adecuados y necesarios.

(...)

Sin embargo, como ha declarado el Tribunal de Justicia, no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la **Directiva 2000/78** que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate del objetivo que pretende alcanzarse tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición. Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (**sentencias Palacios de la Villa**), C-411/05, EU:C:2007:604, apartados 56 y 57, y **Comisión/Hungría**, C-286/12, EU:C:2012:687, apartado 58).

A este respecto, debe señalarse, ante todo, que, si bien el Gobierno español invocó la estructura de edades equilibrada como un objetivo de la medida controvertida, no se desprende de los autos transmitidos al Tribunal de Justicia que esta medida pretenda por ello promover nuevos contratos. Por tanto, no puede considerarse que favorezca los objetivos de la política de empleo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la **Directiva 2000/78**.

(...)

De ello se desprende que no puede considerarse que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima de contratación de los agentes de la Policía Local sea necesaria para garantizar a dichos agentes un período de actividad razonable previo a la jubilación a efectos del artículo 6, apartado 1, letra c), de la **Directiva 2000/78**. El que la edad «normal» de jubilación establecida en el régimen general de la Seguridad Social esté fijada en 67 años carece de pertinencia a este respecto.

(...)

Por consiguiente, la diferencia de trato resultante de una disposición como el artículo 32, letra b), de la **Ley 2/2007** no puede estar justificada con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra c), de la **Directiva 2000/78**.

(...)

En estas circunstancias, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la **Directiva 2000/78** deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para acceder a una plaza de agente de la Policía Local (...)"

A la vista de la normativa citada, debe concluirse que a pesar de que existe una norma interna que permite fijar el límite máximo de edad en 26 años, tanto la normativa europea como la interna exigen para ello además de la existencia de una Ley que así lo declare, que dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado, y para el caso del acceso a una plaza de Policía Local el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya se ha pronunciado afirmando que tal límite de edad no resulta proporcionado ni esencial y por tanto es ilegítimo.

#### **Quinta.- Análisis del presente caso.**

En el presente caso, nos encontramos con las bases aprobadas por el Ayuntamiento de Alzira, mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 3 de diciembre de 2014, para la provisión de plazas de agente de Policía Local, en las que se establecía como requisitos la limitación de no haber cumplido 36 años.

Como se ha dicho en la consideración anterior, el referido límite de edad es ilegítimo de acuerdo con la normativa europea, invocada. No está de más recordar la primacía del derecho comunitario europeo sobre el derecho interno, como uno de los principios fundamentales de la Unión, lo que comporta que las normas comunitarias desplacen a las nacionales en caso de contradicción entre ambas. En el caso objeto de nuestra atención hay que tener en cuenta, además, que, como se ha visto, la citada Ley 62/2003, de 30 de diciembre supuso la transposición al ordenamiento interno de, entre otras, la también invocada Directiva 2000/78/CE.

Y tal normativa europea ya ha sido debidamente interpretada en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de la que se ha hecho mérito, y a ella debemos remitirnos.

Ocurre que, en el caso que nos ocupa, contra las Bases de la Convocatoria de plazas existe recurso contencioso-administrativo interpuesto por el sindicato SPPLB contra dicha limitación de edad máxima para concurrir a la convocatoria.

No consta en el expediente el escrito de recurso contencioso-administrativo, si bien se afirma que se interpuso por haber fijado las bases el límite máximo de edad para poder presentarse a la convocatoria en 36 años.

Ante esta situación el Ayuntamiento se plantea si continuar con el proceso en los términos de la convocatoria, o únicamente en relación a la plaza a cubrir por el turno de movilidad, o si iniciar expediente de revisión de oficio en vía administrativa, dándose las siguientes opciones:

**A).**- Dado que el asunto estudiado se encuentra en sede judicial, siendo el Ayuntamiento parte en el recurso, podría solicitar al órgano competente para su resolución la suspensión del procedimiento selectivo conforme a los artículos 129 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que permiten a los interesados solicitar en cualquier estado del proceso la adopción de cuantas medidas aseguren la efectividad de la sentencia, debiendo resolver el órgano judicial ponderando los intereses concurrentes. Y esperar a lo que disponga la Sentencia que en su día se dicte

**B).**- Alternativamente, podría iniciar procedimiento de revisión de oficio alegando la concurrencia de alguna de las causas de nulidad enumeradas en el artículo 62 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento

Administrativo Común, -singularmente la del artículo 62.1.a)-, siempre y cuando concurren los requisitos señalados en el artículo 102 del citado texto legal.

En este caso, la existencia de procedimiento judicial pendiente de resolución, junto con el inicio del procedimiento de revisión de oficio, si este concluyera declarando la nulidad de las bases, podría suponer la pérdida del objeto del recurso conforme al artículo 76 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de acuerdo con el cual: *“1. Si interpuesto recurso contencioso-administrativo la Administración demandada reconociese totalmente en vía administrativa las pretensiones del demandante, cualquiera de las partes podrá ponerlo en conocimiento del Juez o Tribunal, cuando la Administración no lo hiciera.*

*2. El Secretario judicial mandará oír a las partes por plazo común de cinco días y, previa comprobación de lo alegado, el Juez o Tribunal dictará auto en el que declarará terminado el procedimiento y ordenará el archivo del recurso y la devolución del expediente administrativo, si el reconocimiento no infringiera manifiestamente el ordenamiento jurídico. En este último caso dictará sentencia ajustada a Derecho.”*

Además, sería conveniente la suspensión del proceso selectivo al amparo del artículo 102 de la Ley 30/1992, ya citada, que permite al órgano competente para resolver suspender la ejecución del acto, cuando este pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

Ello no obstante, el inicio y posterior resolución del procedimiento de revisión de oficio, puede no interesar a determinados afectados por el proceso selectivo, que verían declaradas nulas unas bases que en cierta forma les benefician, pudiendo interponer recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa, en defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Estas son las dos posibilidades de las que dispone la Corporación consultante, siendo, quizás, la primera de ellas la más aconsejable habida cuenta que, de optar por la segunda, el asunto se judicializaría con toda probabilidad, demorando, de éste modo, la resolución de la convocatoria. Y todo ello, sin perjuicio de que el Ayuntamiento pueda proseguir el proceso para cubrir una plaza por el turno de movilidad, no afectada por el límite de edad previsto para la del turno libre.

### III CONCLUSIÓN

Por cuanto queda expuesto, el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana es del parecer:

Que el Ayuntamiento consultante puede optar por las posibilidades que se sugieren en la Consideración Quinta del dictamen.

V.H., no obstante, resolverá lo procedente.

Valencia, 15 de julio de 2015

EL SECRETARIO GENERAL

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, enclosed within a circular scribble.

Ferran García i Mengual

EL PRESIDENTE

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Vicente Garrido Mayol' written in a cursive style.

Vicente Garrido Mayol

**MOLT HBLE. SR. PRESIDENT DE LA GENERALITAT.**

