



Ajuntament de Vila-real

Referencia:	2019/00007661G
Procedimiento:	Procesos de selección y provisión
Persona interesada:	COLEGIO OFICIAL DE MEDICOS DE CASTELLON , SAF SERVEIS PSICOLOGICS CB , JOSE RAMON NIETO RUEDA, FRANCISCO JAVIER CATALAN PRADAS, FRANCISCO JESUS TENA BETORET, DAVID GALLEGU CANO, FRANCISCO ANTONIO BORRAS MIRO, SANTIAGO SALVADOR LLOPIS, VANESSA HERNANDEZ MARTINEZ, BEATRIZ DOMINGO GUILLEN, RAMON LOPEZ SALES, JOSE BLAS MOLES ALAGARDA
Representante:	
Equip de govern (ALESCORI)	

Habida cuenta del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 14 de julio de 2020, de aprobación definitiva de las bases de la convocatoria para la cobertura en propiedad de plazas vacantes en la plantilla presupuestaria del Cuerpo de la Policía Local, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, clase Policía Local, especialidad escala básica, categoría agente, clasificadas en el subgrupo de titulación C1, incluidas en ofertas de empleo público 2018 ordinaria, 2019 extraordinaria por tasa adicional de reposición para agentes de la Policía Local y 2019 ordinaria, conforme a la siguiente distribución:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019	11	6	5
Reserva mujeres	30%	1	1

Indicándose en dichas bases que al número de plazas convocadas se podrá agregar el resto de vacantes que, recogidas en la correspondiente oferta de empleo público, puedan producirse hasta que concluya el proceso selectivo.

Vista la resolución núm. 6339 dictada por la Alcaldía en fecha 29 de diciembre de 2020 de aprobación de la oferta de empleo público ordinaria correspondiente al ejercicio 2020, con la finalidad de atender las necesidades de recursos humanos de esta Administración Local, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 157 de 31/12/2020, en la que se recogen dos plazas de agente de la Policía Local.

Vista la resolución núm. 614 dictada por la Alcaldía en fecha 17 de febrero de 2021, publicada en la Sede Electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 22 de 20/02/2021, de aprobación de la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas al proceso selectivo, designación del personal integrante del órgano técnico de selección y del personal asesor, convocando a las personas aspirantes para la realización del primer





Ajuntament de Vila-real

ejercicio y agregando las dos plazas de la oferta de empleo público 2020 ordinaria, con el siguiente reparto:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019 – 2020	13	7	6
Reserva mujeres	30%	2	1

Vistos los recursos de reposición interpuestos contra la anterior resolución por:

- Sindicato CCOO: en fecha 24/02/2021, con reg. de entrada núm. 4808, solicitando que la distribución de plazas entre turnos libre y de movilidad, en aplicación del Anexo al Decreto 153/2019, de 12 de julio, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categorías de los cuerpos de la policía local de la Comunitat Valenciana (D.153/19), se efectúe respecto del montante total de plazas (13), tras incorporar las plazas de la oferta de empleo público del año natural 2020, con el siguiente reparto:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019 – 2020	13	8	5
Reserva mujeres	30%	2	1

- Sindicato SPPLB: en fecha 25/02/2021, con reg. de entrada núm. 4850, solicitando que la distribución de plazas entre turnos libre y de movilidad, en aplicación del Anexo al D.153/19, se efectúe respecto del montante total de plazas (13), y además, que la reserva de plazas para mujeres se aplique únicamente al turno libre, de conformidad con la DT 7ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana (L.17/17), con el siguiente reparto:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019 – 2020	13	8	5
Reserva mujeres	30%	2	0

- Sindicato USO: en fecha 28/02/2021, con reg. de entrada núm. 5106, solicitando que la distribución de plazas entre turnos libre y de movilidad, en aplicación del Anexo al D.153/19, se efectúe respecto del montante total de plazas (13), y además, que la reserva de plazas para mujeres se aplique únicamente al turno libre, de conformidad con la DT 7ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana (L.17/17), con el siguiente reparto:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019 – 2020	13	8	5
Reserva mujeres	30%	2	0

Vista la resolución núm. 1082 dictada por la Alcaldía en fecha 11 de marzo de 2021, publicada en la Sede Electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 33 de 18/03/2021, suspendiendo el inicio de las pruebas de la convocatoria para la cobertura en





Ajuntament de Vila-real

propiedad de las plazas vacantes de agente de la Policía Local en ambos turnos, libre y movilidad, hasta la resolución de los recursos de reposición interpuestos.

Vista la resolución núm. 1669 dictada por la Alcaldía en fecha 15 de abril de 2021, publicada en la Sede Electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 51 de 29/04/2021, de puesta de manifiesto de los recursos de reposición interpuestos contra la resolución núm. 614 de 17 de febrero de 2021 ante las personas aspirantes admitidas en el proceso selectivo.

Visto el informe emitido por la jefa de la Oficina de Atención a la Ciudadanía, Consumo y Proximidad en fecha 20 de mayo de 2021, señalando que, tras el anuncio publicado en la Sede Electrónica del Ayuntamiento y en el BOP núm. 51 de 29 de abril de 2021, relativo a la puesta de manifiesto de la existencia de recursos contra la resolución núm. 614 de fecha 17 de febrero de 2021, no se ha presentado escrito alguno en relación a los mismos en el plazo de los diez días legalmente establecidos para ello.

Resultando que se ha emitido informe jurídico por la Sección de Recursos Humanos en fecha 24 de mayo de 2021, del siguiente tenor:

.../... "2º) Fundamentos jurídicos:

Distribución y reserva de plazas:

- *DT 4ª y Anexo del Decreto 153/2019, de 12 de julio, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categorías de los cuerpos de la policía local de la Comunitat Valenciana (D.153/19).*
- *DT 7ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana (L.17/17), modificada por el art. 2 del Decreto-ley 10/2020, de 24 de julio, del Consell, de modificación de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana (D-ley 10/20).*

Realización del primer ejercicio:

- *Arts. 15.2 y 17.1 del 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 (D.3/17).*

3º) Pronunciamiento judiciales:

1) Sentencia núm. 245/2021 de 15 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo Núm. 5 de Valencia (procedimiento abreviado núm. 272/20), relativa a la reserva de una plaza de agente del turno de movilidad en favor del sexo infrarrepresentado en las bases del proceso selectivo de 6 plazas de agente de policía local, 2 de ellas por el turno de movilidad, del Ayuntamiento de Alaquàs.





Ajuntament de Vila-real

El fundamento de derecho sexto de esta sentencia, en cuanto a la conformidad de la DT 7ª de la L.17/17 a la normativa europea antes de su modificación por el D-ley 10/20, señala que "[...] incurre en un claro automatismo proscrito por la normativa europea al establecer una reserva del 30% de las plazas para mujeres sin contener cláusula de apertura alguna que permita ignorar la preferencia cuando uno o varios criterios de valoración de los méritos inclinen la balanza a favor del candidato masculino.

Lo anterior hace que tras la aplicación de la preferencia se impida "una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos", como exige la jurisprudencia europea. El carácter absoluto de la preferencia en cuanto al 30% de las plazas excluye el juego del principio de proporcionalidad, de modo que la norma no permite conciliar el principio de igualdad de trato con el objetivo perseguido de facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales [...].

[...] se da en el presente supuesto un sacrificio desproporcionado del principio de igualdad de trato en términos de derecho europeo en relación con el objetivo perseguido de facilitar el acceso al sexo infrarrepresentado [...]."

Continúa argumentando que esta vulneración del derecho europeo debe ser resuelta desde la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea denominada del "acto claro" (asunto C-28/81 p.16) que lleva a apreciar que el juez nacional no está obligado a plantear la cuestión o del "acto aclarado" (asunto C-283/81, CILFIT) cuando resulta evidente que el Tribunal ya ha abordado y decidido las cuestiones de derecho que se alegan, incluso no siendo el asunto idéntico:

"El Tribunal de Justicia estableció en la sentencia de 27 de marzo de 1963 (caso Da Costa y otros (asuntos acumulados 28/62 a 30/62) la doctrina del acto aclarado, según la cual la obligación de los jueces nacionales de plantear la cuestión prejudicial, adquiriría a pesar de la literalidad del artículo 177 TCE carácter facultativo en aquellos casos en que "la cuestión planteada es materialmente idéntica a una que ya fue objeto de una decisión con carácter prejudicial en un asunto análogo".

La sentencia de 6 de octubre de 1982, asunto CILFIT (C-283/81), estableció que el planteamiento de la cuestión prejudicial no resulta necesario en tres supuestos: 1) en los que no sea pertinente, esto es que no guarde una relación imprescindible para la resolución del asunto. 2) cuando el significado y alcance del acto comunitario sea claro. 3) cuando haya sido aclarado en decisiones previas. Estas tres circunstancias constituirían las excepciones "al imperativo de remisión."

Esto es precisamente lo que ocurre en el presente supuesto en el que la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para la corrección de las situaciones de infra representación, con amparo en el artículo 157 del tratado de funcionamiento, en relación primero con la directiva 76/207/ CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, y después en el artículo 14.2 de la directiva 2006/54, de 5 de julio, ha sido aclarado en el sentido anteriormente expuesto por las sentencias del tribunal de justicia citadas.





Ajuntament de Vila-real

La consecuencia de la vulneración del derecho europeo a la hora de resolver las cuestiones planteadas conduce al llamado "efecto del desplazamiento", según el cual la norma nacional afectada resulta inaplicable por pérdida de su eficacia."

Y concluye que, una vez constatado el desplazamiento de la norma fuera de los parámetros del enjuiciamiento por ser disconforme con el derecho de la Unión Europea, carece de sentido el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad, teniendo en cuenta la dilación que puede suponer para las partes del procedimiento el planteamiento ulterior de la cuestión prejudicial constitucional, razonando que la norma interna dejará de ser aplicable al caso, lo que se ve ratificado en la medida en que esta norma que nos ocupa, cuya disconformidad al derecho europeo se aprecia, ha sido derogada por el D-ley 10/20.

2) Sentencia núm. 141/2021 de 5 de mayo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo Núm. 7 de Valencia (procedimiento abreviado núm. 677/20), relativa a la reserva de plazas para mujeres en las bases de la convocatoria del proceso para la provisión en propiedad de 15 plazas de agente de la Policía Local, aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Torrent.

Se referencia la sentencia a la imperiosa necesidad de aplicar de manera rigurosa la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), concluyendo que "[...] no resulta conforme con la Directiva 76/207/CEE el método de selección que otorga preferencia a un candidato del sexo infrarrepresentado que (pese a contar con la cualificación necesaria) tiene unos méritos inferiores que los del candidato del sexo opuesto.

Asimismo la adjudicación en la forma realizada por la Administración supone una concesión automática e incondicional respecto de las candidatas femeninas de la plaza sin que se acredite que se ha producido apreciación objetiva alguna de las candidaturas ni que se han tenido en cuenta situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos, tal y como exige la jurisprudencia del Tribunal Europeo. Por todo ello la demanda debe prosperar."

4º) Objeto de los recursos de reposición:

A) Que la distribución de plazas entre turnos libre y de movilidad se efectúe respecto del montante total de plazas:

En el acuerdo de aprobación definitiva de las bases de la convocatoria para la cobertura en propiedad de plazas vacantes de agente de la Policía Local, adoptado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 14 de julio de 2020, se aplicó como criterio de distribución entre los turnos libre y de movilidad, en virtud de negociación con los agentes sociales en Mesa de Negociación, la aplicación del anexo al D.153/19 sobre el montante total de plazas de la convocatoria.

Este acuerdo no fue objeto de recurso, deviniendo acto firme y consentido en vía administrativa, con plena ejecutividad, conforme dispone el art. 38 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L.39/15), que, en base a la doctrina de los actos propios, vincula a esta Administración Local, al no poder un organismo público ir en contra de lo que ha reconocido previamente,





Ajuntament de Vila-real

pues de lo contrario se podrían frustrar expectativas previamente creadas de buena fe para con la ciudadanía.

El Tribunal Supremo, respecto de la doctrina de los actos propios, ha señalado en sentencia de 15 de enero de 2019 (rec. 501/2016), que los poderes públicos deben someterse a ella en todo momento y que debe informar y constituir un componente elemental de cualquier ordenamiento jurídico. De lo contrario, según manifiesta en sentencia de 21 de febrero de 2014 (rec. 3773/2011), se propagaría una incertidumbre que se separaría del principio de seguridad jurídica, valor esencial del Derecho que el ordenamiento jurídico entero ha de tratar de preservar.

De tal manera que, más allá de otros criterios de interpretación de reparto entre el turno libre y el de movilidad puestos de manifiesto a lo largo de la tramitación del procedimiento para la aprobación de las bases de la convocatoria, el criterio adoptado en el acto administrativo de aprobación definitiva resultará vinculante para cualquier otro posterior que de él derive.

Por tal motivo, en pura coherencia administrativa y por aplicación de la doctrina de los actos propios, encontrándose esta Administración Local vinculada al criterio de distribución aplicado en el acuerdo de aprobación definitiva de las bases, se considera admisible la pretensión recogida en los recursos de reposición de continuar aplicando la misma técnica acumulativa por convocatoria, en razón de que la posibilidad consentida puntual y expresamente por las propias bases, de adhesión de nuevas plazas vacantes de otras ofertas de empleo público aprobadas con posterioridad, en esencia viene a constituir una cuestión incidental respecto del acto administrativa principal de aprobación definitiva de las mismas.

B) Que la reserva de plazas para mujeres se aplique únicamente al turno libre:

En la exposición de motivos del D-ley 10/20 se pone de manifiesto que la DT 7ª de la L.17/17 incluía la obligación de reservar plazas para mujeres en las convocatorias para la escala básica en aquellos municipios en los que el número de mujeres no alcanzara el 40% de la plantilla de Policía Local, en cumplimiento del compromiso adquirido en septiembre de 2017 por la Generalitat Valenciana, a través del Pacte Valencià contra la Violència de gènere i masclista, en cuyo desarrollo se aprobó el D.153/19.

Que como consecuencia de una denuncia sobre posible infracción, por parte de la Comunitat Valenciana, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la Comisión Europea, como guardiana de los tratados europeos, dirigió una carta al Gobierno de España el 18 de diciembre de 2019, exponiendo que había analizado la DT 7ª de la L.17/17 y la DT 4ª del D.153/19 a la luz de las normas comunitarias y de diversas interpretaciones realizadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, señalando que “a pesar de la aceptación general de la acción positiva, no se permiten las disposiciones nacionales que otorguen una prioridad automática o absoluta al nombramiento o la promoción de las mujeres. Toda medida de acción positiva debe permitir una evaluación objetiva de cada candidato, que puede anular la prioridad concedida a las candidatas femeninas cuando uno o más de los criterios evaluados inclinen la balanza a favor del candidato masculino.” Añadiendo que “al reservar el 30 % de los puestos para las mujeres en los procedimientos de selección para





Ajuntament de Vila-real

acceder a la escala básica de la policía local, establecerían una prioridad absoluta para las mujeres frente a los hombres. En principio, esta disposición española no estaría en consonancia con la jurisprudencia del TJUE antes descrita y constituiría, por lo tanto, una vulneración del principio de igualdad de trato consagrado en el Derecho de la UE.”

Que el Consell de la Generalitat, a la vista de los criterios y la jurisprudencia aportados por la Comisión Europea, y a fin de garantizar su perfecto encaje con el derecho de igualdad de trato entre hombres y mujeres tal y como ha sido configurado hasta este momento por la jurisprudencia del TJUE, asegurando que la consecución de uno de los objetivos básicos de esta Ley, como era contribuir a mejorar la presencia de mujeres en un área en la que están infrarrepresentadas, no se viera menoscabado por incertidumbres respecto a la validez y eficacia de las normas que lo han de posibilitar, consideró necesario modular la implementación de la reserva establecida en la DT 7ª de la L.17/17, dándole una nueva redacción: “[...] en los municipios en los que el número de mujeres no alcance el 40 % de la plantilla de policía local, y hasta que se alcance el citado porcentaje, en las convocatorias para la escala básica se establece una reserva del 30 % de las plazas para mujeres, aplicable únicamente a las plazas a las que se acceda por turno libre, y siempre que se convoquen más de 3 plazas en dicho turno.”

Esta modificación normativa, unida a los anteriores pronunciamientos judiciales sobre la primacía del Derecho Comunitario y el consecuente efecto desplazamiento de la norma nacional, que supone su inaplicabilidad y pérdida de eficacia, por ser disconforme con el derecho de la Unión Europea, permitiría considerar admisible la pretensión recogida en los recursos de reposición de eliminar la reserva de plazas para mujeres en el turno de movilidad.

5º) Conclusión:

En virtud de los argumentos anteriormente expuestos procedería estimar los recursos de reposición interpuestos por las Secciones Sindicales CCOO, SPPLB y USO, distribuyendo las plazas vacantes en la vigente plantilla presupuestaria, objeto de la convocatoria para la cobertura en propiedad de plazas del Cuerpo de la Policía Local, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, clase Policía Local, especialidad escala básica, categoría agente, del siguiente modo:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019 – 2020	13	8	5
Reserva mujeres	30%	2	0

Y por lo que respecta a la realización el primer ejercicio, la resolución que resuelva los anteriores recursos de reposición deberá señalar fecha, lugar y hora de comienzo, en un plazo no inferior a quince días hábiles desde su publicación, indicando el orden de llamamiento de las personas aspirantes, según orden alfabético de actuación resultado del último sorteo público efectuado por la Conselleria competente en materia de Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.” .../... Y,

Tomando en consideración la propuesta suscrita por el concejal-delegado de Recursos Humanos.





Ajuntament de Vila-real

Esta Alcaldía, **RESUELVE**:

Primero: Estimar los recursos de reposición interpuestos por las Secciones Sindicales CCOO, SPPLB y USO contra la resolución núm. 614 dictada por esta Alcaldía en fecha 17 de febrero de 2021, en cuanto a la distribución entre el turno libre y movilidad y la reserva para mujeres de las plazas de agente de la Policía Local vacantes en la vigente plantilla presupuestaria, incluidas en la convocatoria cuyas bases fueron aprobadas definitivamente por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 14 de julio de 2020, tras incorporar las correspondientes a la oferta de empleo público ordinaria del ejercicio 2020, que quedará del siguiente modo:

OEP	Nº plazas	Turno libre	Movilidad
2018 – 2019 – 2020	13	8	5
Reserva mujeres	30%	2	0

Segundo: Convocar a las personas aspirantes admitidas al proceso selectivo, según lista definitiva aprobada por resolución núm. 614 dictada por esta Alcaldía en fecha 17 de febrero de 2021, publicada en la Sede Electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 22 de 20/02/2021, para la realización del primer ejercicio:

- Turno libre: el día 21 de julio de 2021, en el edificio Pabellón Polideportivo Municipal “Sebastián Mora” sito en calle Borriol nº 89 de Vila-real, según turnos y horarios que el órgano técnico de selección publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Vila-real (página web www.vila-real.es).
- Turno de movilidad: el día 23 de julio de 2021 en el edificio Jefatura Policía Local de Vila-real sito en calle José Ramón Batalla nº 62, según grupos que el órgano técnico de selección publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Vila-real (página web www.vila-real.es).

El orden de llamamiento de las personas aspirantes se iniciará en la letra F, en aplicación de la Resolución de 21 de enero de 2019, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, publicada en el DOGV núm. 8473 de 28 de enero de 2019, según resultado del sorteo celebrado el día 7 de enero de 2019.

Tercero: Introducir una modificación en el miembro del órgano técnico de selección, secretario/a suplente, quedando definitivamente integrado por:

- Presidente/a: titular, José-Ramón Nieto Rueda, comisario principal de la Policía Local de Vila-real; suplente, Francisco-Javier Catalán Pradas, comisario jefe de la Policía Local de Burriana.
- Vocal 1 designado por la AVSEM: titular, Francisco-Jesús Tena Betoret, oficial de la Policía Local de Torreblanca; suplente, David Gallego Cano, oficial de la Policía Local de la Poble de Farnals.





Ajuntament de Vila-real

- Vocal 2 designado por la AVSEM: titular, Francisco-Antonio Borrás Miró, oficial de la Policía Local de Alquerías del Niño Perdido; suplente, Santiago Salvador Llopis, oficial de la Policía Local de Rafelbunyol.
- Vocal 3: titular, Vanessa Hernández Martínez, oficial de la Policía Local de Burriana; suplente, Beatriz Domingo Guillén, oficial de la Policía Local de Castellón.
- Secretario/a: titular, Ramón López Sales, secretario del Ayuntamiento de Vila-real; suplente, José-Blas Molés Alagarda, vicesecretario del Ayuntamiento de Vila-real.

El personal funcionario de carrera designado como presidente suplente y como vocal titular y suplente, antes de participar en el órgano técnico de selección deberá efectuar declaración responsable de cumplir con los requisitos exigidos en el art. 34.5 del D.153/19, según modelo disponible en la Sede Electrónica del Ayuntamiento (página web www.vila-real.es) con CSV 13070576360553220502.

Cuarto: Introducir una modificación en el personal asesor suplente de las pruebas psicotécnicas de personalidad para asistir al órgano técnico de selección, quedando definitivamente integrado por:

- En las pruebas de conocimientos de valenciano, del Servei de Normalització Lingüística del Ayuntamiento de Vila-real:
 - o Titular: Elena Chiva Roca.
 - o Suplente: Carme Martí Herrera.
- En las pruebas psicomédicas de reconocimiento médico, del Colegio Oficial de Médicos de Castellón (COMCAS):
 - o Titular: María-Victoria Garrido Manzano.
 - o Suplente: Eugenio Figols Ibáñez.
- En las pruebas psicotécnicas de personalidad:
 - o Titular: Sergio Castelló Pérez, de la empresa SAF Serveis Psicològics.
 - o Suplente: Laura Marco Prats, psicóloga.

Quinto: Facultar al presidente del órgano técnico de selección para que, de considerarlo oportuno, designe a personal de apoyo que preste su colaboración en aras a un adecuado desarrollo de las pruebas del proceso selectivo.

Sexto: Notificar la presente resolución al personal integrante del órgano técnico de selección, titular y suplente, y al personal asesor, titular y suplente, a los efectos oportunos.

Séptimo: Dar publicidad a la presente resolución mediante anuncios insertados en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Vila-real (página web www.vila-real.es) y Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.





Ajuntament de Vila-real

Octavo: Contra el dispositivo primero del presente acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 8, 14 y 46 de la Ley 29/1988, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en la redacción dada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la notificación del mismo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, significando que, en el caso de que la materia sea de personal, propiedades especiales o de sanciones podrá interponerse el recurso, a elección del demandante, ante el Juzgado en cuya circunscripción tenga el mismo su domicilio o se halle la sede del órgano autor del acto originario impugnado.

Noveno: Contra el resto de dispositivos de la presente resolución, que ponen fin a la vía administrativa, se podrá interponer en el plazo de un mes recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, o bien, en el plazo de dos meses recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, con la advertencia de que este último no se podrá interponer hasta la resolución expresa o la desestimación presunta del de reposición, todo ello sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso, en su caso, que estime procedente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 40.2, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Vila-real, 26 de mayo de 2021
Alcaldesa Acctal.

Vila-real, 26 de mayo de 2021
El Secretario

SILVIA GÓMEZ REY

RAMON LÓPEZ SALES

