



León, 14 de octubre de 2019

Ayuntamiento de XXX

Asunto: Contratación de trabajadores

Ilmo.Sr:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **20181697**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente, cuya veracidad no se prejuzga, se denuncia la vulneración de los principios constitucionales de acceso al empleo público, en la contratación de trabajadores municipales.

Como recordará también, con fecha 27 de septiembre de 2018, se solicitó a ese Ayuntamiento información sobre las contrataciones llevadas a cabo en el año 2018 (adjuntando una copia completa de los expedientes de los procesos selectivos correspondientes a dichas contrataciones) así como, en su caso, copia de la respuesta a la solicitud de información de 28 de agosto de 2018, presentada por XXX, relativa a las contrataciones realizadas por esa Entidad Local. Nuestra solicitud de información fue reiterada el día 8 de noviembre de 2018.

Posteriormente, y en concreto con fecha 27 de noviembre de 2018, tiene entrada en esta Procuraduría un escueto informe (al que no se adjunta ninguna documentación) en el que solamente se indica: *“La contratación de los trabajadores en este Ayuntamiento se efectúa de la siguiente manera: Se contratan cuando se concedan subvenciones para la contratación de obreros a través de Oferta Pública de Empleo. En cada tipo de subvención la oferta se solicita de acuerdo con los requisitos que se exijan en cada convocatoria de subvenciones, así por ejemplo los discapacitados deben de cumplir unos requisitos, tener una discapacidad superior al 33%. Se siguen todos los criterios legales a través de Ofertas Públicas de Empleo que se mandan a la Oficina Pública de Empleo de XXX (...). En cada contratación se valoran los requisitos que se exigen y se contrata a quien los cumpla. Dependiendo de cada subvención concedida, en unos casos se contratan a personas con un coeficiente de discapacidad porque así se exige en la convocatoria de la subvención, en otros casos son personas menores de 30 años y mayores de 45, parados de larga duración. Se siguen siempre los requisitos que la subvención exige, criterios legales de igualdad, legalidad, publicidad y capacidad”*.

Una vez examinada la respuesta remitida, se constató la insuficiencia de la



misma para poder llegar a una decisión en cuanto al fondo del expediente. En consecuencia, y mediante escrito de fecha de salida 7 de marzo de 2019, se reiteró nuestra inicial solicitud de información. En dicho escrito añadíamos que podrían haberse llevado a cabo en el año 2018 las siguientes contrataciones de personal: dos contrataciones de *“obreros para mantenimiento o similar”*; dos contrataciones también pero, en este caso, de *“personal de limpieza”* y, finalmente, en el mes de junio *“personal para las piscinas municipales (2 taquilleros, 2 socorristas y 1 monitor de ocio y tiempo libre) y un “monitor para escuela de verano”*. Además, indicábamos textualmente *“Por lo demás, de dichas contrataciones (o de las que se hubieran materializado) deberá remitirnos, como ya ha quedado expuesto y sin ánimo de ser reiterativos, copia completa de los expedientes de los procesos selectivos correspondientes a las mismas”*.

Dicha solicitud se reiteró con fechas 15 de mayo de 2019, 8 de julio de 2019 y 13 de septiembre de 2019. Finalmente, y con fecha de entrada 4 de octubre de 2019, se recibió en esta Institución el informe solicitado.

En concreto, y desde el punto de vista formal, se adjunta al mismo una copia de la respuesta de la Alcaldía de 3 de octubre de 2018 a la solicitud de información de 28 de agosto de 2018, presentada por XXX, y relativa a las contrataciones realizadas por esa Entidad Local.

Sin embargo, respecto a la cuestión de fondo, el referido informe se limita a señalar que *“Como ya indicamos en nuestra respuesta a su requerimiento, todas las contrataciones que realiza el Ayuntamiento de XXX se efectúan cumpliendo las exigencias legales en base a los criterios de igualdad, legalidad, publicidad y capacidad”* y solamente se adjunta a dicho informe la siguiente documentación:

1.-Oferta de empleo presentada por el Ayuntamiento en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, de 20 de junio de 2018. Figura en el puesto solicitado *“peón”*, en nº de puestos *“2”*, en funciones y tareas a desempeñar *“realización de obras relacionadas con el sector turístico Subv. ELTUR 2018”* y, en otros requisitos, *“Requisitos según bases subvención ELTUR”*

2- Oferta de empleo presentada por el Ayuntamiento en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, de 26 de junio de 2018. Figura en el puesto solicitado *“peón”*, en nº de puestos *“1”*, en funciones y tareas a desempeñar *“realización de obras de interés general y social según subvención programa PREPLAN 2018”* y, en otros requisitos, *“según bases programa PREPLAN 2018”*.

3- Oferta de empleo presentada por el Ayuntamiento en el Servicio Público de Empleo de de Castilla y León, 29 de octubre 2018. Figura en el puesto solicitado *“limpiadora”*, en nº de puestos *“1”*, en funciones y tareas a desempeñar *“limpieza de*



edificios, espacios públicos, zonas recreativas de carácter municipal” y, entre otros requisitos, “estar empadronada en XXX”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones:

Resulta de lo expuesto que, con fecha 27 de septiembre de 2018, se solicitó a ese Ayuntamiento información sobre las contrataciones llevadas a cabo en el año 2018 (adjuntando una copia completa de los expedientes de los procesos selectivos correspondientes a dichas contrataciones). Posteriormente, y mediante escrito de fecha de salida 7 de marzo de 2019, se reiteró nuestra inicial solicitud de información en el que indicábamos textualmente *“Por lo demás, de dichas contrataciones (o de las que se hubieran materializado) deberá remitirnos, como ya ha quedado expuesto y sin ánimo de ser reiterativos, copia completa de los expedientes de los procesos selectivos correspondientes a las mismas”.*

Sin embargo, en las dos respuestas municipales (de fechas de entrada 27 de noviembre de 2018 y 4 de octubre de 2019) se omite cualquier documentación relativa a los procesos selectivos, a excepción de tres ofertas de empleo presentadas por el Ayuntamiento en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, de fechas 20 y 26 de junio de 2018, y 28 de octubre de 2018. Todo ello nos lleva a concluir que tal documentación no existe o, en otras palabras, que no consta la existencia de ningún proceso selectivo (previo a las contrataciones) en virtud del cual se pueda acreditar que los trabajadores seleccionados disponían de mejor derecho para acceder a las plazas que los restantes interesados.

Respecto del programa ELTUR 2018 hemos localizado la Orden EMP/262/2017, de 31 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a municipios y las Diputaciones o sus Organismos Autónomos, como apoyo a la contratación temporal de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, relacionados con actividades en el sector turístico y cultural. En concreto, la Base 7ª establece que la preselección de los trabajadores la realizará la oficina de empleo que le corresponda a la entidad beneficiaria mediante la presentación de la correspondiente oferta de empleo, que se enviarán, al menos, a tres candidatos por puesto de trabajo ofertado y que la selección final de los trabajadores, entre los candidatos enviados por la oficina de empleo, la realizará la entidad beneficiaria de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación.

En relación con el programa PREPLAN 2018 también hemos localizado el Decreto de la Presidencia de la Diputación de Salamanca, de 8 de junio de 2018, por el que se aprueban las bases de una subvención directa concedida a Ayuntamientos de la provincia de Salamanca, para atender los gastos que deriven de la contratación de



trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, en ejecución del programa PREPLAN 2018. El artículo 6.2 también establece que la preselección de los trabajadores la realizará la oficina de empleo correspondiente mediante la presentación de la correspondiente oferta de empleo, que se enviarán, al menos, a tres candidatos por puesto de trabajo ofertado y que la selección final de los trabajadores, entre los candidatos enviados por la oficina de empleo, la realizará la entidad local de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación.

Por lo tanto, en ambos casos (ELTUR 2018 y PREPLAN 2018) *“la selección final de los trabajadores, entre los candidatos enviados por la oficina de empleo, la realizará la entidad local de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación”*.

Pues bien, entre las normas de selección aplicables con carácter general se encuentra el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como que las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, funcionario y laboral, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los siguientes: a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases. b) Transparencia. c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección. d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección. e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Por otro lado, el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local señala que el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos. El artículo 91 dispone que la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Por lo tanto, y a juicio de esta Institución, procede que por parte de ese Ayuntamiento se tenga en cuenta que la selección final de los candidatos enviados por el Servicio Público de Empleo debe llevarse a cabo respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los recogidos en el artículo



55 del Estatuto Básico del Empleado Público (lo que implica que se constituya el correspondiente órgano de selección y se baremen los méritos de los aspirantes). Por lo demás, en este sentido se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 10 de marzo de 2010 que consideró contraria a derecho la adjudicación del contrato laboral temporal para el puesto de restaurador de Pintura del Museo Provincial de Segovia, dependiente de la Consejería de Educación y Cultura “*no resultando acreditado que haya habido baremación de méritos de los candidatos, ni que se haya constituido ningún órgano de selección, sino que se contrató por el orden de antigüedad facilitado por el Servicio Público de Empleo*”.

Pero es que, además, también debe de ponerse de manifiesto (como hace la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013) la existencia de dos clases de convocatorias para la selección de personal laboral temporal, es decir, la realizada “*en cumplimiento de un determinado plan de empleo y sus previsiones específicas*” y la “*que no desarrolla un plan de empleo donde se establezcan condiciones para unas modalidades de contratación y poder optar a una subvención por la Entidad Local*”.

Entendemos que corresponden al **primer grupo** (realizadas “*en cumplimiento de un determinado plan de empleo y sus previsiones específicas*”) la oferta de empleo de fecha 20 de junio de 2018 en la que se solicitan dos puestos de peón para la “*realización de obras relacionadas con el sector turístico Subv. ELTUR 2018*”, así como la oferta de 26 de junio de 2018 (un puesto de peón cuyas funciones consisten en la “*realización de obras de interés general y social según subvención programa PREPLAN 2018*”).

Sin embargo, parece corresponder al **segundo grupo** (“*no desarrolla un plan de empleo donde se establezcan condiciones para unas modalidades de contratación y poder optar a una subvención por la Entidad Local*”) la oferta de fecha 29 de octubre 2018. Figura en el puesto solicitado “*limpiadora*”, en nº de puestos “*1*”, en funciones y tareas a desempeñar “*limpieza de edificios, espacios públicos, zonas recreativas de carácter municipal*” y, en otros requisitos, “*estar empadronada en XXX*”.

Precisamente en relación con el requisito del empadronamiento, se ha pronunciado la ya citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013. Dicha Sentencia anula la Resolución de fecha 18 de enero de 2012 del Ayuntamiento de Malpartida de Cáceres en virtud de la cual se aprobó la convocatoria para cubrir varios puestos de trabajo con carácter laboral temporal (en el centro de día de mayores, en el centro joven municipal y en la biblioteca pública).

Después de precisar que “*La convocatoria realizada por el Ayuntamiento de Malpartida de Cáceres no se realiza en cumplimiento de un determinado plan de empleo y sus previsiones específicas (...). Nuestro enjuiciamiento versa exclusivamente*



sobre una convocatoria que no desarrolla un plan de empleo donde se establezcan condiciones para unas modalidades de contratación y poder optar a una subvención por la Entidad Local” considera igualmente de aplicación los ya citados artículos 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. Sin embargo, continúa señalando “el proceso selectivo comienza con una fase de remisión de ofertas de empleo al Servicio Extremeño Público de Empleo en las que se establece la preferencia de desempleados y de la localidad de Malpartida de Cáceres. Estos requisitos de los candidatos vulneran los principios de igualdad y libre concurrencia en el acceso a los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas, al establecerse unas condiciones previas de los candidatos que no guardan relación con los puestos de trabajo y que limitan el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los cargos públicos”. En concreto, se señala respecto al empadronamiento “el hecho de estar empadronado en una determinada localidad es ajeno a los conceptos de mérito y capacidad del artículo 103.3 de la Constitución Española, ya que ello no refleja la mayor aptitud o capacidad del aspirante para desarrollar el puesto de trabajo. No existe justificación para establecer un trato desigual basado en el empadronamiento en la localidad convocante respecto de los que no lo están”.

Por lo tanto, entendemos también, que en las sucesivas ofertas que se presenten en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y que no se encuentren relacionadas con un plan de empleo, debe suprimirse el requisito de “*estar empadronado en XXX*”, así como cualquiera otro que limite el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los puestos de trabajo de ese Ayuntamiento.

Todo cuanto ha quedado expuesto teniendo en cuenta que, como señala la ya citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013 “*no existe diferencia en el ordenamiento jurídico en cuanto a los principios que deben regir la contratación de personal por las Administraciones Públicas, sin que la circunstancia de tratarse de contrataciones temporales pueda conllevar la vulneración de las normas y principios que son aplicables*”. En esta misma línea señala también que no puede “*desconocerse la aplicación del principio de igualdad según el carácter temporal o permanente de la relación de servicios, pues no cabe duda que lo decisivo, tanto en uno como en otro tipo de relación, es el acceso de la persona con mayor capacidad para el desempeño del mismo*”.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.- Que por parte de ese Ayuntamiento se tenga en cuenta que la selección de



los candidatos enviados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, debe llevarse a cabo respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los recogidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público (lo que implica que se constituya el correspondiente órgano de selección y se baremen los méritos de los aspirantes).

2.-Que se tenga en cuenta que en las sucesivas ofertas que se presenten en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y que no se encuentren relacionadas con un plan de empleo debe suprimirse el requisito de “*estar empadronado en XXX*”, así como cualquiera otro que limite el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los puestos de trabajo de ese Ayuntamiento.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López