



**Ayuntamiento de Segovia**  
**Ilma. Sra. Alcaldesa**  
**Plaza Mayor 1**  
**40001 SEGOVIA**  
**(Segovia)**

**Asunto: Resolución de 6 de mayo de 2019, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo / Ayudantes de instalaciones deportivas**

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **1991/2019**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

En dicho expediente el reclamante manifiesta su disconformidad con el proceso selectivo llevado a cabo para cubrir dos puestos de ayudante de instalaciones deportivas, mediante contratos de duración determinada, y al amparo de la Resolución de 6 de mayo de 2019, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo.

Sin embargo, y según manifestaciones del reclamante, por parte del Ayuntamiento de Segovia *“no se han respetado los principios de igualdad, mérito y capacidad”*. Además, y en relación con dicho proceso selectivo, se ha presentado un escrito por XXX (registrado de entrada el día 28 de junio de 2019), escrito que, al menos en la fecha de presentación de la queja, no había sido objeto de respuesta, y en el que solicitaba *“ser recibido por la Alcaldesa (en su caso, en funciones) o por los representantes (del Gobierno municipal o técnicos) para poder ser informado o llevar a cabo las comprobaciones oportunas del expediente”*.

Iniciada la investigación oportuna, se solicitó información en relación con las cuestiones planteadas, trámite que ha sido cumplimentado por esa Entidad Local mediante informe de fecha de entrada 20 de mayo de 2020. Se adjunta a dicho informe la siguiente documentación:

1.-Decreto de la Alcaldía de 18 de junio de 2019 “por el que se acordó las composiciones de los tribunales de selección, la forma de llevar a cabo la misma y



concreción de obras a realizar”.

2.-Acta de 27 de junio de 2019 “de las pruebas selectivas para contratación temporal de personal para la realización de obras y servicios de interés general y social para llevar a cabo funciones que se especifican en Decreto de Alcaldía de 18 de junio de 2019”.

Se contiene en la misma la siguiente propuesta de contratación:

*“Ayudante de instalaciones deportivas (PREPLAN)*

*Seleccionados: XXX y XXX*

*Reservas: 1º XXX 2º XXX*

3.-Acta de 5 de julio de 2019 (“Asunto: Reunión del Presidente y el Secretario del Tribunal con reclamante al proceso de selección”).

Figura como antecedente de la citada reunión el escrito presentado por XXX registrado de entrada el día 28 de junio de 2019, y se recoge que *“el reclamante pregunta al Presidente del Tribunal sobre los criterios utilizados para la selección de los aspirantes, a lo que el presidente traslada lo apuntado por el colaborador”* (es decir, y según se recoge también en el acta, *“mi intención era que los cuatro que ya habían trabajado con nosotros cogieran un puesto. Como tenía que elegir, me basé en el curriculum y su experiencia en oficios”*).

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 el proceso para cubrir dos puestos de ayudante de instalaciones deportivas se ha llevado a cabo al amparo de la Resolución de 6 de mayo de 2019, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo. De conformidad con la citada Resolución, los destinatarios de las contrataciones serán las personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo, y que se encuentren dentro de determinados colectivos prioritarios (entre otros, los mayores de 45 años). También se indica en la misma que la preselección de los trabajadores la realizará la oficina de empleo correspondiente, mediante la presentación de la oferta de empleo (se enviarán, al menos, tres candidatos por puesto ofertado), así como que la selección final, entre los candidatos enviados por la oficina, la realizará la Entidad Local *“de acuerdo con las normas de selección de personal que le sean de aplicación”*

Por lo tanto, y a la vista de lo expuesto, procede, en primer lugar, concretar



cuáles son las “*normas de selección de personal*” que resultan de aplicación.

Pues bien, 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, 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, debemos tener en cuenta la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, cuyo artículo 103 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, ninguna duda ofrece 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*”.

Sin embargo, en el Decreto de la Alcaldía de 18 de junio de 2019 “por el que se acordó las composiciones de los tribunales de selección, la forma de llevar a cabo la misma y concreción de obras a realizar” solamente se señala en el punto 5 (Forma de llevar a cabo la selección) lo siguiente:



*“Se han presentado en el Servicio Público de Empleo tantas ofertas como categorías a cubrir.*

*Este Servicio Público de Empleo remitirá a esta Corporación los curriculumms del personal que cumpla los requisitos de la convocatoria, así como los establecidos por la Corporación en las ofertas de empleo, entre las que destaca la experiencia y adecuación para el desempeño de las funciones.*

*El Ayuntamiento de Segovia realizará una valoración previa a través del estudio de los curriculum y la adecuación de los profesionales remitidos, con el objeto de determinar el contenido de la entrevista.*

*Serán convocados a la realización de la entrevista curricular todo el personal remitido del Servicio Público de Empleo”.*

Es decir, dicho Decreto de 18 de junio de 2019 no concreta la “forma de llevar a cabo la selección” incluyendo el correspondiente baremo por lo que, como en el caso resuelto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 10 de marzo de 2010, en el citado proceso selectivo tampoco resulta “*acreditado que haya habido baremación de méritos de los candidatos*”.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que ya se ha aprobado la nueva Resolución de 17 de abril de 2020, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo, entendemos que en el futuro Decreto de la Alcaldía que, en su caso, se dicte al amparo de la precitada Resolución, y en virtud del cual se acuerde la composición de los tribunales de selección, la forma de llevar a cabo la misma y la concreción de las obras a realizar, debería incluirse el correspondiente baremo de méritos; baremo que deberá ser tenido en cuenta por los tribunales de selección en el momento de formular las propuestas de contratación de los candidatos preseleccionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Como ejemplo de lo expuesto, podemos citar el Decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de Zamora, de 24 de mayo de 2019, al que hemos accedido a través de la página Web de la citada Entidad Local (Información/ Convocatorias de selección de personal/ convocatorias cerradas/ Plan emplea 2019/ Preplan). Dicho Decreto (como el cuestionado Decreto de la Alcaldía de 18 de junio de 2019) también se dictó con fundamento en la Resolución de 6 de mayo de 2019, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo.

El Decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de Zamora, de 24 de mayo de 2019, establece que el proceso selectivo consta de dos fases: concurso y oposición, y en la fase



de concurso (que, según el citado Decreto, consistirá en el examen y valoración de los méritos alegados y acreditados por los aspirantes) se establece el siguiente baremo:

*A) Por Títulos académicos y cursos recibidos o impartidos por centros reconocidos oficialmente en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 2 puntos. Los aspirantes deberán acreditar documentalente, debidamente compulsados, los títulos y cursos (...) según el siguiente baremo:*

*a) Por títulos académicos relacionados directamente con la plaza a ocupar hasta un máximo de 1 puntos, valorándose, en todo caso, la superior; excluyendo el título exigido como requisito: Por Doctorado o Máster...1,00 punto; Por licenciatura o Ingeniería Superior...0,75 puntos; Por Ingeniería Técnica o Diplomatura...0,50 puntos; Por Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior...0,30 puntos; Por Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente...0,20 puntos; Por Graduado en Educación Secundaria Obligatoria...0,10 puntos.*

*b) Por cursos recibidos o impartidos por centros reconocidos oficialmente en relación directa con el puesto a ocupar, impartidos u homologados por Administraciones Públicas, Instituciones u Organismos Públicos Oficiales o los impartidos en el ámbito de la formación continua, que tengan relación directa con las tareas, funciones y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo citado y los de contenido general (Informática, Procedimiento Administrativo, Prevención de riesgos laborales, Inglés, ... etc.), hasta un máximo de 1 punto según el número de horas de dicho curso (...) -Hasta 20 horas...0,05; -De 21 a 50 horas...0,10; -De 51 a 100 horas...0,20; -De 101 a 200 horas...0,30; -Más de 201 horas...0,40.*

*B) Por experiencia profesional hasta un máximo de 2 puntos:*

*a) Experiencia profesional en la misma categoría profesional a la ofertada 0,10 puntos por mes completo, hasta un máximo de 2,00 puntos”.*

En definitiva, y tratándose de contratos temporales que agotaron sus efectos (según la oferta que esa Entidad Local remitió al Servicio Público de Empleo de Castilla y León “Tipo de contrato: Duración determinada tiempo completo. Duración 180 días estimando su inicio el día 27 de junio, en cualquier caso el 30 de junio de 2019 como último día) solamente procede instar a ese Ayuntamiento, en el supuesto de que decida acogerse a la nueva Resolución de 17 de abril de 2020 del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (PREPLAN 2020), a aprobar el correspondiente baremo de méritos y a seleccionar, conforme al mismo, los candidatos que deban ser contratados.

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 en el futuro Decreto de la Alcaldía que, en su caso, se dicte al amparo de la Resolución de 17 de abril de 2020, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo, y en virtud del cual se acuerde la composición de los tribunales, la forma de llevar a cabo la misma y la concreción de las obras a realizar, se incluya, también, el correspondiente baremo de méritos.**

**2.-Que dicho baremo de méritos sea tenido en cuenta por los tribunales de selección en el momento de formular las propuestas de contratación de los candidatos preseleccionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.**

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