



**Ayuntamiento de XXX
(Salamanca)**

Asunto: Oferta de empleo XXX/ contrato de trabajo temporal (obra o servicio determinado)

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **5785/2019**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante manifestaba su disconformidad con el procedimiento en virtud del cual se llevó a cabo la contratación temporal de XXX como peón limpiador.

En concreto, se refería a la oferta de empleo XXX presentada el día 20 de junio de 2019 por ese Ayuntamiento en el Ectl (Oficina de Empleo XXX) y en la que textualmente figura: *“Puesto solicitado: peón-limpiador; tipo de contrato: obra o servicio; duración: 3 meses; jornada: completa; protocolo de actuación: preseleccionar 6 candidatos por puesto”*. Sin embargo, y según manifestaciones del autor de la queja, *“se ha efectuado selección y contratación de personal laboral temporal directamente por el Alcalde con cargo a fondos propios del Ayuntamiento (...) Un cuestionario de 6 preguntas realizado directamente por el Alcalde, siendo el propio Alcalde, única y exclusivamente, el que formula y reparte el cuestionario de preguntas totalmente subjetivas y el que decide a qué trabajador selecciona, y por ende, contrata”*.

Iniciada la investigación oportuna, se solicitó información acerca del estado de la referida cuestión, y en concreto, que nos remitiera una copia de la documentación del proceso selectivo llevado a cabo para la contratación de XXX como peón-limpiador (baremo de méritos, órgano de selección, etc.). Dicho trámite ha sido cumplimentado por ese Ayuntamiento mediante informe de 22 de junio de 2020 (fecha de entrada 25 de junio de 2020).

En el informe remitido por ese Ayuntamiento se hace constar textualmente lo siguiente:

“En primer lugar, no existe en nuestra legislación un procedimiento legalmente establecido para la selección del personal laboral temporal.

Es cierto que la Constitución española y Estatuto básico del Empleado Público



establecen que en la selección de cualquier personal laboral, aunque sea temporal, debe atenderse a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Para la selección del trabajador se ha acudido al EcyL solicitando oferta de empleo entre trabajadores desempleados pertenecientes a la categoría profesional requerida. Todos los candidatos han sido entrevistados por el Alcalde, ya que no ha habido tribunal calificador, se les ha pasado un cuestionario sobre sus méritos y aptitudes, igual para todos.

A la vista de ese cuestionario se ha adjudicado el puesto a XXX, por considerarse el candidato que más se ajustaba al perfil requerido”.

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 del informe municipal de 22 de junio de 2020 que *“no existe en nuestra legislación un procedimiento legalmente establecido para la selección del personal laboral temporal”*, afirmación que compartimos ya que, como indica la 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”*.

La precitada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013 anula la Resolución de fecha 18 de enero de 2012 del Ayuntamiento de Malpartida de Cáceres (Cáceres) en virtud de la cual se aprobó la convocatoria para cubrir varios puestos de trabajo con carácter laboral temporal. En concreto, señala, tal y como se ha adelantado, que *“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”*. Además, añade, en esta misma línea, 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”*.

Partiendo de lo expuesto, considera de aplicación, por razón de su fecha, el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado (redactado en los mismos términos que el vigente 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) y los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por lo tanto, y de conformidad con el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de



acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y, en consecuencia, las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, funcionario y laboral, mediante procedimientos en los que se garanticen dichos principios constitucionales.

Por otro lado, el artículo 103 de la Ley 7/1985 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. Finalmente, el artículo 91 establece 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.

Sin embargo, resulta del expediente que los seis candidatos preseleccionados de conformidad con la oferta de empleo XXX *“han sido entrevistados por el Alcalde, ya que no ha habido tribunal calificador; se les ha pasado un cuestionario sobre sus méritos y aptitudes, igual para todos. A la vista de ese cuestionario se ha adjudicado el puesto a XXX, por considerarse el candidato que más se ajustaba al perfil requerido”*. Por lo tanto, y a juicio de esta Institución, el citado procedimiento no se compadece con 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, ni con los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por lo demás, en esta misma línea se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 10 de marzo de 2010 que considera 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 de la Junta de Castilla y León. En este caso se seleccionó a los candidatos facilitados por el Servicio Público de Empleo *“no resultando acreditado que haya habido baremación de méritos de los candidatos, ni que se haya constituido ningún órgano de selección”*.

Ahora bien, y expuesto lo anterior, también es cierto que se ha formalizado un contrato laboral temporal y que el Consejo de Estado ha manifestado en varios dictámenes que *“las relaciones bilaterales entre partes (...) solo la jurisdicción competente puede anular”* (Dictamen 43.467), por lo que habrá que *“solicitar de los Tribunales la resolución del contrato”* (Dictamen 44.085).

Sin embargo, dicha tesis ya ha sido superada y así se recoge en el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León de 13 de enero de 2010. Dicho Dictamen informa favorablemente la declaración de nulidad de las Resoluciones de la Alcaldía de



22 de enero y 25 de abril de 2007 por las que se nombra a Dña. XXX1 y a Dña. XXX2 monitoras de la ludoteca municipal, en situación de interinidad y en régimen laboral, mediante un contrato a tiempo parcial de 24 horas semanales. Resulta del texto del Dictamen lo siguiente:

«5ª.- La primera cuestión que se plantea en el presente caso es la relativa a la existencia o no de un acto administrativo susceptible de ser revisado. La propuesta de resolución pretende la anulación del acto administrativo de nombramiento de dos monitoras de ludoteca como personal laboral. Ello obliga a analizar si procede o no revisar de oficio una relación contractual del Ayuntamiento con un tercero, regida por normas distintas a las del Derecho Administrativo (en este caso, por las normas de la legislación laboral). Esta cuestión ha sido examinada por el Consejo de Estado y por algunos Consejos Consultivos y existen, asimismo, algunos pronunciamientos judiciales (...) 6ª.- *En el asunto examinado, la actuación administrativa que determinó la voluntad de contratar a las trabajadoras ha de estar sometida al Derecho Administrativo, en virtud de la doctrina de los “actos separables” antes expuesta, mientras que la relación laboral subsiguiente se regirá por el Derecho Laboral, conforme dispone el artículo 177.2 del ya citado texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local».*

Sin embargo, resulta de la cláusula tercera del contrato de trabajo temporal (obra o servicio determinado) que se adjunta, y que se firmó el día 8 de julio de 2019, que la duración del mismo “*se extenderá desde 8/07/2019 hasta 30/09/2019*”.

Por lo tanto, y tratándose de un contrato temporal que ha agotado sus efectos, solamente procede instar a ese Ayuntamiento a tener en cuenta, en futuras actuaciones, y de conformidad con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 10 de marzo de 2010, que la selección de los candidatos facilitados por el Servicio Público de Empleo exige tanto la “*baremación de méritos de los candidatos*”, como la constitución de un “*órgano de selección*”.

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**:

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, y que en consecuencia, debe constituirse el correspondiente órgano de selección y baremarse los méritos de los aspirantes.

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



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

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