



Excmo. Ayuntamiento de Toreno
Ilmo. Sr. Alcalde
Plaza Mayor 1
24450 TORENO
(León)

**Asunto: Biblioteca de XXX / Contratación de trabajador municipal /
Presuntas irregularidades**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **5084/2019**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante indicaba que *“el Alcalde de Toreno ha realizado una contratación de un trabajador para cubrir una plaza en la Biblioteca de XXX, perteneciente al Ayuntamiento, vulnerando el Art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre”*. Añadía que dicha contratación se había llevado a cabo *“sin realizar el correspondiente proceso de selección (...) y que se debería haber llevado a cabo mediante convocatoria pública, y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre”*, y en consecuencia, solicitaba *“la anulación de este contrato”*.

Iniciada la investigación oportuna, se solicitó información con fechas 4 de mayo, 27 de julio y 16 de septiembre de 2020. Dicho trámite ha sido cumplimentado por ese Ayuntamiento con fecha de entrada 7 de octubre de 2020.

En atención a dicha petición se remitió un informe en el cual se hacía constar, entre otras consideraciones, las siguientes:

“En octubre de 2019 (...) se cierran las instalaciones de la biblioteca de XXX por falta de personal a cargo (...).

Ante la necesidad de abrir las instalaciones de XXX con el curso académico empezado, único recurso público en la localidad con acceso a Internet y fondos bibliográficos, se consulta por la Alcaldía a los servicios de personal de este Ayuntamiento la posibilidad de cobertura urgente del puesto de atención al público en las instalaciones de XXX, mediante la contratación de personal laboral eventual, durante el tiempo necesario para la realización de la provisión definitiva de la plaza.

(...)



*Vista la necesidad y la urgencia por el comienzo del curso académico, y las posibilidades presupuestarias en el ejercicio 2019, a la consulta del señor Alcalde se le responde la posibilidad de realizar oferta para la contratación de la persona necesaria para la apertura y atención al público en las instalaciones de la biblioteca de XXX (...) en la categoría laboral de auxiliar administrativo (...) preferentemente con titulación de Licenciado/Grado en Biblioteconomía y Documentación, o otros títulos universitarios o ciclos formativos en el área de educación, considerando que, por razones de organización con el horario de tarde, mejor respuesta a los problemas que puedan surgir, y dada la escasa duración del contrato, **sería valorable la contratación de una persona con experiencia en el Ayuntamiento o residente en el municipio.***

Según la situación descrita en materia de plazos, se propone a la Alcaldía la selección de personal eventual para este puesto, a través de los candidatos que han demandado empleo mediante su inscripción en la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Toreno, en la que a octubre de 2020 hay unas 470 personas inscritas, clasificadas en una base de datos por su titulación académica y experiencia profesional.

(...)

*Visto lo anterior, se ordena por Alcaldía que se establezca una lista de posibles candidatos por orden de adecuación a las características anteriormente descritas, siendo los dos primeros candidatos valorados, de entre los inscritos en la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Toreno, **ambos residentes en la localidad**, y en orden de llamamiento y de mayor adecuación a las necesidades a cubrir:*

1. XXX. Grado en Biblioteconomía y Documentación. Universidad de León.

2. XXX. Técnico Superior en Educación Infantil. Título oficial de Monitor de Ocio y Tiempo libre de la Junta de Castilla y León.

Contactado desde el Ayuntamiento con XXX, manifiesta no estar interesado en incorporarse por estar en expectativa de un empleo a jornada completa y de mayor duración.

Contactado posteriormente XXX, manifiesta su disponibilidad para incorporarse y la aceptación de las condiciones del contrato anteriormente descrito (...) y finalizando su trabajo en el mes de marzo de 2020, con el correspondiente cierre de las instalaciones de la biblioteca de 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 la selección del trabajador, por las circunstancias que refiere en su informe (“*la necesidad y la urgencia por el comienzo del curso académico*”), se llevó a cabo a través de la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Toreno



“en la que, a octubre de 2020, hay unas 470 personas inscritas, clasificadas en una base de datos por su titulación académica y experiencia profesional”. No obstante, nos indica, también, en su informe que ***“sería valorable la contratación de una persona con experiencia en el Ayuntamiento o residente en el municipio”***. En esta misma línea se menciona, también, que ***“los dos primeros candidatos valorados, de entre los inscritos en la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Toreno, ambos residentes en la localidad”***.

Sin embargo, esta Institución no puede compartir que pueda ser objeto de valoración ni, en principio, la experiencia en el Ayuntamiento de Toreno, ni la residencia en el municipio por las razones que se exponen a continuación:

1.-La experiencia en el Ayuntamiento de Toreno

En relación con dicha problemática debemos tener en cuenta la Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de mayo de 2011, que analiza la conformidad a derecho del proceso selectivo para el ingreso en el Cuerpo Administrativo de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco correspondiente a la oferta pública de empleo del año 2000 (diferente valoración para los servicios prestados, según se trate de Administraciones Públicas del País Vasco o del "resto de las Administraciones Públicas"). En concreto, el recurrente solicitaba *“que le sean computados, a los efectos de dicho proceso selectivo, como servicios prestados todos los servidos y que tiene acreditados en el citado proceso, en cualesquiera Administración pública, sin diferenciación por la Administración de origen”*.

Dicha Sentencia estima el recurso y dispone lo siguiente:

“Para resolver dicha cuestión deben tenerse en cuenta estas dos premisas: que la distinta Administración a que corresponda la experiencia o servicios valorados será indiferente mientras no conste que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación; y que es a la Administración autora de esa Base a la que incumbe la carga de concretar y justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer el trato desigual”.

En esta misma línea se ha pronunciado el Defensor del Pueblo en la Recomendación de **12 de julio de 2019**, y en el Recordatorio de Deber Legal de **1 de octubre de 2019**.

En primer lugar, la Recomendación del Defensor del Pueblo de **12 de julio de 2019** se remitió a la Universidad de Murcia, en el contexto del expediente 19003013. En dicha Recomendación *“se dilucida si la tenencia en consideración, a efectos de puntuación, en la fase de concurso de la experiencia profesional obtenida exclusivamente en la Universidad de Murcia, y no en otras administraciones públicas, atenta o no contra el principio de igualdad”*, y en la parte dispositiva se



señala: *“Adoptar las medidas necesarias para garantizar que, en las convocatorias de acceso en las escalas de personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Murcia, no se discrimine la experiencia obtenida en otras administraciones públicas sin causa debidamente justificada y acreditada”*.

En segundo lugar, el Recordatorio de Deber Legal de **1 de octubre de 2019** se dirigió a la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública (Generalitat Valenciana) en el contexto del expediente 19009505 (Valoración de la antigüedad en una convocatoria de empleo temporal). En concreto, se instaba a la citada Conselleria a *“Respetar el derecho de los aspirantes a que se les valore por igual la experiencia o servicios prestados, con indiferencia de la Administración en la que la misma haya sido obtenida, mientras no se constate, de manera justificada, que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación”*.

Por lo tanto, y a juicio de esta Institución nada obsta, en principio, a que se valore de forma diferente la experiencia profesional en el Ayuntamiento de Toreno y en otras Administraciones Públicas. Sin embargo, entendemos, también, que la diferente valoración debe justificarse teniendo en cuenta el contenido funcional del puesto.

2.-La residencia en el municipio de Toreno

Sobre el requisito del empadronamiento como mérito se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sentencias de 17 de diciembre de 2002 y de 21 de diciembre de 2010).

En primer lugar, la Sentencia de 17 de diciembre de 2002 estima el recurso interpuesto contra el concurso-oposición convocado por el Ayuntamiento de Fuentesauco (Zamora) para cubrir una plaza de operario de servicios múltiples (personal laboral).

Dicha Sentencia anula la base 2.b) que contempla como méritos *“residencia efectiva y empadronamiento en este municipio”*, y señala textualmente: *“reparando en las funciones a desarrollar en el puesto de operario de servicios múltiples, que están reflejadas en la base 1 de la orden de convocatoria (reparación y conservación de edificios y bienes, manejo de vehículos y maquinaria con su mantenimiento, entrega de documentos y actos de comunicación, correspondencia, auxilio, etc.), ninguna de las que y para su desempeño requiere en realidad de la condición de ser un especial conocedor del ámbito territorial local; cabe decir que el empadronamiento y residencia citados devienen del todo injustificados, y a la postre, implican una negación de los principios sancionados en aquellas normas y una discriminación carente de fundamento y que contraviene el artículo 24 de la Constitución”*. Además, concluye indicando que *“la base mencionada (...) está incurso en causa de invalidez del artículo 62.1 a) de la Ley de Régimen y Procedimental 30/1992”*. Por lo tanto, y en la actualidad, en la *“causa de invalidez”* del artículo 47.1 a) de la Ley 39/2015, de 1 de



octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que establece (en los mismos términos que el derogado artículo 62.1 a) de la Ley 30/1992) que son nulos de pleno derecho los actos que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, y que nos remite al artículo 23.2 de la Constitución, según el cual los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

En segundo lugar, la Sentencia de 21 de diciembre de 2010 también estima el recurso interpuesto, en este caso, contra el concurso-oposición convocado por el Ayuntamiento de Tudela de Duero (Valladolid) para cubrir dos plazas de peón de servicio de limpieza viaria (personal laboral).

Por lo que aquí nos interesa, declara la nulidad de la base 4 c) que contempla como mérito el empadronamiento en el municipio de Tudela de Duero, al menos, desde el 1 de febrero de 2009, con un máximo de 4 puntos y dispone que *«El empadronamiento de la base cuarta y letra c) es un mérito que carece por completo de una justificación objetiva y razonable por lo que resulta discriminatorio, y de esta forma, atenta contra el principio constitucional de igualdad. Lo dicho obedece a que el fenómeno de la residencia en el municipio de Tudela de Duero no prueba, o no demuestra, una mayor preparación para desempeñar las tareas de peón del servicio de limpieza, ya que las mismas no reclaman un especial o particular conocimiento del término municipal o de sus residentes, de conformidad con la definición que de las "funciones a desempeñar" comprende la base novena de la convocatoria (limpieza viaria manual o con máquina y mantenimiento de la máquina barredora). Pero es que, además, ese mérito carece por completo de relación inmediata con el contenido funcional del puesto de peón de limpieza, resultando lo dicho de la antes citada base novena, en concordancia con el contenido de las pruebas teórica y práctica mencionadas en la base cuarta. Finalmente, ninguna disposición legal o reglamentaria puede servir de apoyo para establecer un mérito como el examinado cuyo carácter subjetivo no deja lugar a duda alguna».*

Sin embargo, y tratándose de un contrato temporal que ha agotado sus efectos (marzo de 2020), solamente procede instar a ese Ayuntamiento a tener en cuenta, en el futuro, que no resulta posible valorar como méritos de los candidatos incluidos en la bolsa de empleo, ni la experiencia en el Ayuntamiento (salvo que se justifique adecuadamente), ni la residencia en el municipio.

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 en actuaciones sucesivas de esa Corporación, se tenga en cuenta que deben excluirse como méritos baremables de los candidatos incluidos en la bolsa de



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

empleo, tanto la experiencia en el Ayuntamiento de Toreno (salvo que se justifique adecuadamente, atendiendo al contenido funcional del puesto ofertado), como la residencia en el municipio.

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