



Ayuntamiento de XXX
(Salamanca)

**Asunto: Bases para la selección de un peón de limpieza de edificios interino /
Disconformidad.**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **5126/2019**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se alude al proceso convocado mediante la Resolución de la Alcaldía de 18 de mayo de 2016 para la selección de un “operario de servicios para contrato de relevo por jubilación parcial”, y en cuyas Bases (específicamente, la Base 9.3) se establecía que “Finalizada la selección, el Tribunal constituirá una Bolsa de empleo de operarios de servicios múltiples, entre los aspirantes que hayan superado la fase eliminatoria, ordenada en orden descendente, según la puntuación obtenida, para cubrir las posibles vacantes y/o vacaciones”.

Sin embargo, y según manifestaciones del reclamante, al margen de la citada “Bolsa de empleo de operarios de servicios múltiples” de 2016, se ha llevado cabo un proceso selectivo conforme a las “Bases para la selección de un peón de limpieza de edificios” cuyo objeto, según resulta de estas mismas Bases, consiste en la “selección de un peón de limpieza de edificios (...) mediante contrato laboral de interinidad, para la sustitución de las tareas de limpieza del edificio del Colegio Rafael Alberti que lleva a cabo el operario (...) en situación de ILT”, y que concluyó con la contratación de XXX .

También indica el autor de la queja que, al margen de la misma “Bolsa de empleo de operarios de servicios múltiples” de 2016, se ha llevado a cabo otro proceso selectivo, en este caso al amparo de las “Bases de la convocatoria de una plaza de operario de servicios para contrato de relevo por jubilación parcial”, en virtud del cual se ha contratado a XXX.

Iniciada la investigación oportuna, se solicitó información al Ayuntamiento de XXX, trámite ha sido cumplimentado por la Entidad Local mediante un informe de 21 de octubre de 2020 (fecha de entrada 23 de octubre).



En dicho informe se ponen de manifiesto, tal y como se solicitó por esta Institución, las razones por las cuales no se acudió a la “Bolsa de empleo de operarios de servicios múltiples” de 2016 para la contratación de XXX (peón de limpieza de edificios), y de XXX (operario de servicios para contrato de relevo por jubilación parcial). En concreto, resulta del citado informe que no se acudió a la bolsa de empleo de 2016 para la contratación de XXX *“porque el objeto de aquella bolsa era la sustitución de operarios de servicios múltiples, y por lo tanto otra categoría distinta”*, ni para la contratación de XXX *“porque, como ha quedado dicho, la bolsa se constituyó para la sustitución de operarios de servicios múltiples, y no para contratar nuevos operarios de relevo”*. Por lo tanto, y salvo otra documentación de la que no disponemos y de la que pudieran resultar conclusiones distintas, entendemos que el Ayuntamiento justifica adecuadamente, en ambos casos, las razones por las cuales no se acudió a la “Bolsa de empleo de operarios de servicios múltiples” de 2016.

Sin embargo, se adjunta a dicho informe, también de conformidad con lo solicitado, una copia de la documentación integrante del proceso selectivo que concluyó con la contratación de XXX.

A la vista de la citada documentación (en concreto, de las bases para la selección de un peón de limpieza de edificios interino, y del acta del tribunal de 19 de marzo de 2019), procede realizar las siguientes consideraciones.

En primer lugar, y analizadas las bases para la selección de un peón de limpieza de edificios interino, observamos que la base 6 (Procedimiento y criterios de selección) señala textualmente lo siguiente:

“Procedimiento de selección: a efectuar mediante la modalidad de concurso. El tribunal valorará la documentación aportada por los aspirantes de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1. Por residencia ininterrumpida en el municipio superior a un año: 2 puntos.*
- 2. Por experiencia laboral con la categoría de peón, operario o similar de limpieza de edificios: 0,20 por mes con un máximo de 5 puntos (...).*
- 3. Por títulos o cursos impartidos por centros oficiales de formación relacionados con la limpieza de edificios, máximo 3 puntos (...).”*

Sin embargo, esta Institución no comparte, por las razones que se expondrán a continuación, el siguiente criterio de selección *“El tribunal valorará la documentación aportada por los aspirantes de acuerdo con los siguientes criterios: 1. Por residencia ininterrumpida en el municipio superior a un año: 2 puntos”*.



Precisamente en relación con este asunto se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 21 de diciembre de 2010, que estima el recurso interpuesto por la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO 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, dicha Sentencia declara la nulidad de la base 4 c) que contemplaba 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 que fundamenta en los siguientes términos *«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»*.

En el mismo sentido se pronuncia la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 11 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Coín (Málaga) y en la que se concluye indicando que *“5. En definitiva, el establecimiento del empadronamiento como criterio de selección en las bases de las convocatorias que rigen los procesos selectivos para el acceso al empleo público, sea como requisito de acceso o como mérito, introduce un trato desigual por razón de residencia que no encuentra justificación en razón del mérito y capacidad de los aspirantes a participar en el proceso selectivo y vulnera los artículos 14 y 23.2 de la Constitución”*.

Sin embargo, resulta del acta del tribunal de 19 de marzo de 2019 que todos los aspirantes (siete) disponen de **2 puntos** *“por residencia ininterrumpida en el municipio superior a un año”*, y de **0 puntos** *“por títulos o cursos impartidos por centros oficiales de formación relacionados con la limpieza de edificios, máximo 3*



puntos (...)", así como que XXX obtiene la máxima puntuación "*por experiencia laboral con la categoría de peón, operario o similar de limpieza de edificios: 0,20 por mes con un máximo de 5 puntos (...)*".

Por lo tanto, y siendo cierto que el empadronamiento es un mérito que carece de una justificación objetiva y razonable, y que atenta contra el principio constitucional de igualdad (según la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 21 de diciembre de 2010), también es cierto que todos los aspirantes disponen de 2 puntos "*por residencia ininterrumpida en el municipio superior a un año*", y que el criterio que determinó la contratación de XXX fue la "*experiencia laboral con la categoría de peón, operario o similar de limpieza de edificios*".

En segundo lugar, hemos comprobado que en el acta del tribunal de 19 de marzo de 2019 se señala textualmente que "*Constituido el tribunal, se procede a la revisión de la documentación presentada por los desempleados que han presentado su solicitud durante el plazo de presentación de instancias previsto en las bases, y a la aplicación de los criterios que las mismas contienen con el siguiente resultado (...)*". No obstante, también hemos comprobado que la condición de desempleado no figura, ni como requisito ni como mérito, en las bases para la selección de un peón de limpieza de edificios interino.

En cualquier caso, no podemos dejar de poner de manifiesto que la ya citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 21 de diciembre de 2010 también se refiere a esta cuestión, y señala literalmente que "*la situación de desempleado para nada está prevista como requisito de acceso al empleo público, y así resulta del examen del contenido del artículo 56 de la Ley 7/2007, en concordancia con la Ley de Bases 7/1985 y con el Real Decreto Legislativo 781/1986, normas que son fuentes reguladoras de primer grado de la materia, que no el Estatuto de los Trabajadores (...) una característica de índole personal limitativa y completamente ajena a las funciones asignadas a la plaza ofertada y puesto que se va a cubrir*".

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 ese Ayuntamiento se suprima el criterio de selección a que se refieren las bases para la selección de un peón de limpieza de edificios interino, y en concreto, el apartado 6.1) de las mismas, de conformidad con el cual la residencia ininterrumpida en el municipio, superior a un año, se valora con dos puntos.



PROCURADOR DEL COMÚN
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