



Ayuntamiento de XXX
(Salamanca)

Asunto: Puesto de socorrista acuático (piscinas municipales) / Proceso selectivo 2019

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **3491/2019**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente señalaba el reclamante que XXX *“ha solicitado al Ayuntamiento de XXX información acerca de los criterios de selección del puesto de socorrista acuático en las piscinas municipales (...) ya que este año (se refiere al año 2019) ha sido excluido del puesto cuando llevaba 4 años seguidos desempeñándolo, y en esta ocasión se ha contratado a otras dos personas, a pesar de que uno de ellos no está empadronado en el pueblo, siendo este un requisito mencionado en el Bando publicado por el Ayuntamiento, ser vecino de la localidad”*.

En concreto, indica que, mediante escrito de 2 de julio de 2019, XXX se dirigió al Ayuntamiento poniendo de manifiesto *“que el día 25 de junio a las 10.30 horas presentó en el Ayuntamiento de XXX, como especificaba el Bando emitido el 18 de junio de 2019, el título correspondiente y el currículum vitae que se pedía (...) se le comunicó la decisión de la Comisión el 1 de julio de 2019, fecha en la que se ocupaba el puesto, sin plazo para posibles reclamaciones o subsanaciones (...) no han sido publicados ni la lista de aspirantes ni los criterios de selección, incumpliendo así el objetivo de transparencia que fija la Ley”*. En consecuencia, en este mismo escrito de 2 de julio de 2019 solicitaba que *“le sean aclarados los criterios de selección y los motivos por los cuales ha sido excluido”*.

Con fecha 19 de marzo de 2020 nos dirigimos a V.I solicitando la siguiente información: 1.-Copia del expediente del proceso selectivo llevado a cabo en el año 2019 para cubrir el/los puesto/s de socorrista acuático en las piscinas municipales, incluyendo el Bando de 18 de junio de 2019 a que se refiere el escrito de 2 de julio de 2019. 2.-Copia de la respuesta al escrito de 2 de julio de 2019 presentado por XXX y en el que solicita *“le sean aclarados los criterios de selección y los motivos por los cuales ha sido excluido”*. Dicha petición ha sido reiterada hasta en tres ocasiones (23 de julio,



16 de septiembre y 19 de octubre de 2020).

Finalmente, y con fecha 24 de noviembre, se ha registrado de entrada un escrito remitido por ese Ayuntamiento en el que se pone de manifiesto lo siguiente:

“La contratación de los puestos de socorristas fue tratada en la comisión municipal correspondiente, y se acordó por unanimidad no contratar a XXX y así se le comunicó verbalmente en tiempo y forma.

De igual forma, indicamos a XXX de su derecho a acudir a la jurisdicción social para reclamar todo lo que considerase oportuno”.

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

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que solamente resulta del informe municipal que *“La contratación de los puestos de socorristas fue tratada en la comisión municipal correspondiente”*, así como que no se adjunta al citado informe, tal y como se había solicitado, el expediente del proceso selectivo llevado a cabo en el año 2019 para cubrir el/los puesto/s de socorrista acuático en las piscinas municipales, incluyendo el Bando de 18 de junio de 2019. Por lo tanto, parece lógico concluir que no existe un proceso selectivo como tal, que además, como se verá a continuación, debiera de haber garantizado los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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 dispone que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Además, señala que la selección del personal funcionario y laboral se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen dichos principios constitucionales, así como los establecidos a continuación: 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 establece 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.

Precisamente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22 febrero de 2000 cita (y transcribe) los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, y con fundamento en los mismos, estima el recurso interpuesto por La Unión Provincial de Ciudad Real de CSI-CSIF, y en consecuencia, declara la nulidad de pleno derecho del Decreto de 6 de abril de 1999 del Alcalde de Alcázar de San Juan (Ciudad Real), así como del contrato laboral temporal de tres meses para la prestación de servicios en la categoría de auxiliar en el Servicio de recaudación.

En dicha Sentencia se señala textualmente que *«la selección de personal laboral no es ni debe ser excepción a los principios constitucionales por los que imperativamente se rige el acceso a las funciones y cargos públicos, de acuerdo con los artículos 23.2 y 103 de la CE, igualdad, mérito, capacidad, y por supuesto, publicidad, aún en el caso de acogerse a modalidades de carácter temporal o eventual (...) Así lo ha venido declarando reiteradamente esta Sala y Sección en Sentencias de la que son ejemplo, entre otras, precisamente, la citada en el acto del juicio por la parte recurrente de fecha 12 de enero de 1999, en la que se repudia, por inaceptable (...) la contratación laboral denominada “de plano”, sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo, y sin observancia de los principios de mérito y capacidad»*.

En esta misma línea se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013, que anula la Resolución, de 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 con carácter temporal. En concreto, resulta de la misma que *“la parte apelante expone que, al tratarse de un procedimiento de selección de personal que tiene carácter temporal, deben flexibilizarse los principios de mérito y capacidad que son exigidos para el acceso a los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas. Se trata de una alegación que no tiene amparo legal, pues 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 (...) sin que pueda 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”.

Finalmente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 22 de febrero de 2013 señala que *“Aunque la Administración puede actuar como empresario en el marco de las relaciones laborales, y acudir a la contratación laboral de su personal, no por ello deja de ser Administración Pública y debe cumplir con los mandatos que derivan de los artículos 23.2, 103.3 y 103.1 de la Constitución, exigencias de las que no queda exceptuada la contratación del personal laboral temporal, pues aunque no esté sometida a iguales requisitos que el personal laboral fijo, resulta insoslayable que también debe realizarse conforme con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, criterios objetivos de selección, según lo establecido en los artículos 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen y el 91 al que remite”*.

Por lo tanto, y en las próximas contrataciones de personal laboral temporal que ese Ayuntamiento lleve a cabo, no puede obviar que la selección del mismo debe respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; principios, por otra parte, compatibles con el principio de agilidad a que se refiere, también, el artículo 55.2.f) del Estatuto Básico del Empleado Público, y que resulta de especial aplicación en estos supuestos. En consecuencia, entendemos que, también en estos casos, deben aprobarse las correspondientes convocatorias y sus bases (las cuales serán objeto de la debida publicidad), y designarse un tribunal o comisión de selección.

Además, y respecto a la publicidad, compartimos la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 19 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Barbadás (Ourense) y en cuya parte dispositiva textualmente se establece *“Publicar en el boletín Oficial de la Provincia (...) las convocatorias para la contratación de personal laboral temporal, o cuanto menos, los datos que permitan conocer su existencia y su contenido esencial, y la sede electrónica a la que deben dirigirse los interesados para acceder a su contenido completo”*.

En otro orden de cosas, se trasladaron a esa Entidad Local las manifestaciones del reclamante según las cuales *“(...) empadronado en el pueblo, siendo este un requisito mencionado en el Bando publicado por el Ayuntamiento, ser vecino de la localidad”*. Sin embargo, ni se adjunta al escueto informe municipal una copia, tal y como se había solicitado expresamente, del Bando de 18 de junio de 2019, ni dicho informe hace referencia a dicha cuestión, razones ambas que nos permiten presumir la veracidad de las citadas manifestaciones.

Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013 a que ya hemos hecho referencia entiende que *“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”.

También se pronuncia en los mismos términos la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 11 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Coín (Málaga) 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”.

En segundo lugar, y respecto a la falta de respuesta al escrito de 2 de julio de 2019, presentado por XXX, en el que solicita que “*le sean aclarados los criterios de selección y los motivos por los cuales ha sido excluido*”, entendemos que ese Ayuntamiento debe tener en cuenta el contenido del artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (“Obligación de resolver”), de conformidad con el cual la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos. Además, el artículo 12.2 de la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común de Castilla y León, dispone que “en cualquier caso, velará porque las Administraciones resuelvan expresamente, en tiempo y forma, las peticiones y recursos que le hayan sido formulados”.

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 actuaciones sucesivas se tenga en cuenta que la selección del personal laboral temporal también debe llevarse a cabo respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.-Que en las bases de las convocatorias para la contratación de personal laboral temporal que se aprueben en lo sucesivo se suprima, como requisito de acceso y/o como mérito, el empadronamiento en el municipio.

3.-Que se proceda a contestar el escrito de 2 de julio de 2019, presentado por XXX, en el que solicita que “le sean aclarados los criterios de selección y los motivos



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

por los cuales ha sido excluido”.

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