



Excmo. Ayuntamiento de Peñafiel
Ilmo. Sr. Alcalde
Plaza de España, 1
47300 PEÑAFIEL
(Valladolid)

Asunto: Oferta de empleo / Conserje

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **3900/2020**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el autor de la queja hacía alusión a una oferta de empleo de conserje (contratación laboral temporal).

En concreto, refería que XXX recibió *“una carta de la oficina de empleo donde se le citaba para una oferta de trabajo de conserje, el día 28 de agosto”*, y conforme a la citada carta, *“se presentó en el Ayuntamiento a la entrevista de dicho empleo a la hora indicada”*. Sin embargo, continuaba indicando, que *“no se realizó ningún tipo de entrevista (...) lo único que pidieron fue una fotocopia del DNI y de la tarjeta de la Seguridad Social. No pidieron el currículum (...) sellaron la carta de presentación”*. Finalmente, señalaba que, con fecha 31 de agosto de 2020, XXX entregó en la Secretaría del Ayuntamiento *“la documentación”* de la que resultaba que, en el año 1996, desempeñó el puesto de celador en el Centro de Salud de XXX, y durante los años 1992-1998, el puesto de conserje /ordenanza en el IES XXX. En definitiva, entendía *“que el puesto se ha adjudicado sin ningún criterio de capacitación”*.

A la vista de lo expuesto, con fecha 14 de octubre de 2020, se solicitó a ese Ayuntamiento que nos remitiera toda la documentación relacionada con el citado proceso selectivo (tribunal de selección, baremo de méritos, etc.).

Sin embargo, mediante escrito de fecha de entrada 9 de noviembre de 2020 (al que no se adjunta la documentación solicitada), se indica que *“consideramos que se ha llevado el procedimiento adecuadamente, si bien queremos hacerle constar que, personado el interesado en esta Entidad para otro asunto, se le aclararon los pormenores del caso y entendió que lo había mal interpretado”*.

En consecuencia, mediante escrito de 11 de noviembre de 2020, se acordó



poner de manifiesto el citado informe al autor de la queja, con el fin de que alegara lo que estimara conveniente en el plazo de un mes, con apercibimiento de que, transcurrido el citado plazo sin que se pusiera en contacto con esta Institución, se acordaría el archivo del expediente. Sin embargo, con fecha de entrada 1 de diciembre, el autor de la queja nos comunica que sigue *” considerando que la gestión del proceso de selección no se hizo de forma correcta ”*.

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, con fecha 14 de octubre de 2020, se solicitó a ese Ayuntamiento que nos remitiera toda la documentación relacionada con el citado proceso selectivo (tribunal de selección, baremo de méritos, etc.). En contestación a dicha petición, mediante escrito de fecha de entrada 9 de noviembre de 2020 (al que no se adjunta la citada documentación), se señala lo siguiente: *“se determinó acudir a realizar una Oferta de Empleo Público, a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, seleccionando a tres posibles candidatos al puesto, que deberían presentarse en este Ayuntamiento, tal y como indicaba la carta de presentación en la empresa recibida por el interesado, sin que en ningún momento se haga referencia en dicha carta a entrevista alguna. A la vista de la documentación aportada por cada uno de los candidatos (...), y si bien es cierto que todos habían realizado tareas de conserje en centros educativos, el seleccionado las había estado realizando en ese mismo centro inmediatamente antes de la oferta, por lo que se decide que es el candidato que mejor puede desempeñar las tareas encomendadas (...), así pues se le realiza el contrato comunicando el correspondiente cierre de oferta ante el Servicio de Empleo que realizó la preselección”*. Por lo tanto, podemos presumir que la documentación solicitada, y relacionada con dicho proceso selectivo (tribunal de selección, baremo de méritos, etc.), no consta en ese Ayuntamiento.

Sin embargo, 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 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.

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 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”*.

En esta misma línea se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de enero de 2013. 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 las Islas 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”*.



Sin embargo, resulta del informe municipal que *“se determinó acudir a realizar una Oferta de Empleo Público, a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, seleccionando a tres posibles candidatos al puesto, que deberían presentarse en este Ayuntamiento, tal y como indicaba la carta de presentación en la empresa recibida por el interesado, sin que en ningún momento se haga referencia en dicha carta a entrevista alguna. A la vista de la documentación aportada por cada uno de los candidatos (...), y si bien es cierto que todos habían realizado tareas de conserje en centros educativos, el seleccionado las había estado realizando en ese mismo centro inmediatamente antes de la oferta, por lo que se decide que es el candidato que mejor puede desempeñar las tareas encomendadas (...), así pues se le realiza el contrato comunicando el correspondiente cierre de oferta ante el Servicio de Empleo que realizó la preselección”*. Por lo tanto, 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”*. Según dicha Sentencia *“determinadas circunstancias pueden justificar que se acuda a los servicios públicos de empleo para la selección de personal (...) pero ello no puede desconocer el mandato constitucional contenido en los artículos 23.2 y 103.3”*.

Sin embargo, y tratándose de un contrato temporal que ha agotado sus efectos (resulta del informe municipal *“que se trataba de proporcionar desde el Ayuntamiento de Peñafiel, y mediante la contratación temporal, un conserje para el Colegio CRA La Villa de Peñafiel hasta la finalización del año*), 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**:



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Que en actuaciones sucesivas, 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, resulta exigible tanto la baremación de los méritos de los candidatos, como la constitución de un órgano de selección.

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