



**Ayuntamiento de Bonilla de la Sierra**  
**Calle La Plaza, 1**  
**05514 BONILLA DE LA SIERRA**  
**(Ávila)**

**Asunto: Contratación de persona con discapacidad - personal laboral del Ayuntamiento de Bonilla de la Sierra (Ávila) - disconformidad**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número **5851/2020**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aborda (en su Título I, Capítulo VI) el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, estableciendo que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación (art. 37.1). Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Así, la lucha contra el desempleo y la mejora de la empleabilidad de aquellos trabajadores con mayores dificultades de inserción han venido siendo objetivos prioritarios en las actuaciones de la Junta de Castilla y León en materia de empleo.

En este contexto, por Orden EMP/475/2017, de 13 de junio (modificada por Orden EEI/398/2020, de 12 de mayo), se establecieron las bases reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a Entidades Locales, dentro del ámbito territorial de Castilla y León, para la contratación temporal de personas con discapacidad.

Estas ayudas económicas, pues, tienen como finalidad promover la contratación temporal por las Entidades Locales de personas desempleadas que tengan reconocido un



grado de discapacidad igual o superior al 33% para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social, en el ámbito de las competencias que puedan ejercer de conformidad con lo previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Siendo convocadas mediante (entre otras) Resolución de 8 de junio de 2020 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, el Ayuntamiento de Bonilla de la Sierra participó en dicha convocatoria, siéndole concedida una subvención de 5.510,15 euros, mediante resolución de 21 de septiembre de 2020, para la contratación de un trabajador desempleado, con una discapacidad superior al 33 %, por un periodo de 90 días a jornada completa.

La finalidad para la que se concedió dicha subvención, conforme a la documentación facilitada a esta Institución por la Consejería de Empleo e Industria, fue debidamente justificada por esa Corporación local, que además cumplió con las obligaciones que le eran exigidas como entidad beneficiaria de la ayuda.

Ahora bien, se cuestiona en este expediente la contratación laboral efectuada por ese Ayuntamiento para el desarrollo del objeto de la subvención concedida, en la persona de XXX, por el periodo comprendido entre el XXX al XXX, para la realización de labores de limpieza.

Dicha trabajadora, según la misma información facilitada por la Consejería de Empleo e Industria, se encontraba desempleada e inscrita como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo en la fecha de alta en la Seguridad Social y tenía reconocido un grado de discapacidad del 76 %, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Esto es, se cumplían los requisitos de la contratación exigidos en la Orden EMP/475/2017, de 13 de junio.

Sin embargo, no puede llegarse a la misma conclusión en relación con el proceso selectivo realizado para contratar a dicha trabajadora. La información remitida al respecto por ese Ayuntamiento se limita al contrato de trabajo temporal formalizado con la citada persona, omitiéndose cualquier documentación relativa a su proceso de selección. Ello nos lleva a deducir que tal documentación no existe o, en otras palabras, que no consta la existencia de ningún proceso selectivo (previo a la contratación) en virtud del cual se pueda acreditar que la trabajadora seleccionada disponía de mejor derecho que otras personas con discapacidad para acceder al trabajo para el que fue contratada.



Por ello, conviene recordar que 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, establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como que las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, funcionario y laboral, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los siguientes: 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, 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. Y 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”*.

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”.*

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, de 22 de febrero de 2013, señala, a su vez, 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 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”.*

Finalmente, en esta misma línea destacan las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 1 de febrero de 2018 y de 18 de octubre de 2017 (contratación temporal con omisión de trámites esenciales).

Estos principios, conforme a la información obrante en esta Institución, no fueron respetados en el caso examinado en este expediente, en el que al parecer la selección de la trabajadora en cuestión para su contratación temporal se realizó directamente, sin la observancia de los requisitos procedimentales exigidos.

Sin embargo, tratándose de un contrato temporal que ya agotó sus efectos (del XXX al XXX), solamente procede instar a ese Ayuntamiento a tener en cuenta, en futuras actuaciones, que la selección del personal temporal se compadezca 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, y con los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Para ello, 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, se formula la siguiente **Resolución:**

**Que las futuras contrataciones de personal temporal por parte de ese Ayuntamiento se lleven a cabo a través de un proceso de selección que respete los principios constitucionales y criterios objetivos exigidos en la normativa vigente, conforme se fundamenta en el cuerpo de la presente resolución.**



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