



**Ayuntamiento de XXX  
(Valladolid)**

**Asunto: Proceso selectivo para la contratación en régimen laboral de un/a Técnico/a- Cuidador/a Infantil para la Guardería Municipal de XXX.**

Ilmo. Sr:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **4437/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

En dicho expediente se hace alusión al Decreto de 18 de junio de 2021, de conformidad con el cual, y “visto que este Ayuntamiento necesita contratar de forma temporal a un técnico- cuidador/a de la Guardería Municipal de XXX para un periodo de un año”, se aprueban las “Bases que rigen la convocatoria para el procedimiento de selección de una plaza de técnico-cuidador/a infantil en régimen laboral para el servicio de guardería municipal de XXX”.

Según manifestaciones del autor de la queja, XXX *“ha presentado la solicitud con fecha 16/7/2021”*. Sin embargo, continuaba indicando que *“contactó el día 2/9/2021 con el Ayuntamiento para preguntar por la publicación del baremo y le informan de que con fecha 1/9/2021 ya han avisado por teléfono a las personas con la máxima puntuación para realizar el desempate”*, así como que *“hoy día 3/9/2021 se publica el baremo y observa que se ha puntuado mal el apartado 5.2 A) correspondiente a la experiencia profesional. Habiéndose adjudicado una puntuación de 3,5 puntos (correspondiente a los puntos de 7 meses trabajados), cuando en los méritos que ha presentado constan 18 meses de experiencia que, puntuados a 0,5 por mes trabajado (tal y como se establece en la convocatoria), serían 9 puntos, siendo el máximo 6 puntos según convocatoria, por lo que en ese apartado del baremo debería tener los 6 puntos. Y sumados a los 4 puntos de méritos académicos, su puntuación debería de ser de 10 puntos, que es el máximo según convocatoria”*.

Por lo demás, consta que XXX, mediante escrito de 6 de septiembre de 2021, se dirigió a ese Ayuntamiento exponiendo, entre otras consideraciones, que *“en el baremo publicado el 3/9/21, en el apartado de experiencia profesional, observo que me han valorado mal en el apartado 5.2 A)”*. En este mismo escrito solicita *“Que se invalide este*



*proceso y se proceda a realizar una nueva convocatoria con todas las garantías legales”, escrito que, en principio, no ha sido objeto de respuesta.*

En consecuencia, y con fecha 25 de octubre de 2021, solicitamos a V.I. información sobre la problemática expuesta. Dicho trámite ha sido cumplimentado por ese Ayuntamiento mediante una comunicación de 12 de noviembre de 2021.

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

Mediante Decreto de 18 de junio de 2021 se aprueban las “Bases que rigen la convocatoria para el procedimiento de selección de una plaza de técnico-cuidador/a infantil en régimen laboral para el servicio de guardería municipal de XXX”, estableciéndose en la Base Quinta (Sistema de selección) lo siguiente:

*“5.1.- El procedimiento de selección será el concurso (...).*

*5.2.- Se valorarán los méritos alegados, conforme al siguiente baremo:*

*A) Experiencia profesional: por trabajos relacionados con el puesto de trabajo: 0,5 puntos **por mes trabajado**, con un máximo de 6 puntos.*

*B) Méritos académicos: Máximo 4 puntos”.*

Posteriormente, la Comisión de Selección, en la reunión de 3 de septiembre de 2021, adoptó el siguiente acuerdo *“el mes trabajado se computa teniendo en cuenta los días que constan en el informe de la vida laboral de los contratos aportados por el aspirante como mérito”.*

Dicho acuerdo se justifica en el informe municipal de 12 de noviembre de 2021 (remitido en respuesta a nuestra solicitud de información) en los siguientes términos: *“La razón por la cual se computa el mes trabajado conforme a los días que constan en el informe de la vida laboral es para igualar el cómputo de todos los aspirantes en las mismas condiciones de trabajo. Es decir, no es lo mismo un aspirante que ha trabajado 18 meses, 4 horas al día, que un aspirante que ha trabajado 18 meses con jornada completa. Por este motivo, la Comisión de Selección estimó que lo más igualitario y justo era computar los meses trabajados en función del informe de la vida laboral cotejado con los contratos. XXX presentó contratos en los que la jornada era parcial, de ahí que en el informe de la vida laboral le consten 227 días”.*

Sin embargo, dicha problemática ya se ha planteado en relación con las pruebas selectivas para cubrir plazas de personal laboral fijo, en el marco del proceso de



consolidación de empleo temporal en el Ministerio de Cultura, convocadas por Orden CUL/3513/2008, de 28 de noviembre, y ha sido resuelta, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de febrero de 2013 (que cita la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 27 de septiembre de 2012). En las Bases objeto del citado recurso se otorgaban 0,40 puntos por “mes completo trabajado”.

En primer lugar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 4 de febrero de 2013, desestima el recurso contra el Acuerdo de 30 de noviembre de 2009 por el que se hace pública la valoración definitiva de méritos. La Administración argumentaba en el proceso que “la puntuación de 0,40 puntos por mes completo trabajado hay que entenderla referida a la jornada ordinaria de trabajo, por lo que habrá que aplicar dicha puntuación de forma proporcional cuando los servicios prestados lo hayan sido en una jornada inferior a la ordinaria, de manera que, si la jornada ha sido del 50%, la puntuación a aplicar será de 0,20 puntos por mes completo trabajado, y si la jornada ha sido del 33,33 %, la puntuación a aplicar será de 0,133 puntos por mes completo trabajado”. Por el contrario, la parte recurrente consideraba que dicha actuación vulnera las Bases de la convocatoria, ya que las mismas no establecen criterio diferenciador alguno en función de la jornada desarrollada.

En concreto, señala dicha Sentencia lo siguiente *«Pues bien, esta Sala acoge la Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de Mayo del 2007, que viene a confirmar otra del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo número 9, de 7 de Noviembre del 2006, y que recoge la postura reiterada mantenida por dicho Tribunal en Sentencias de 25 de enero y 20 de diciembre del 2006, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la norma, y que, en supuestos similares al planteado, han desestimado los recursos planteados con base al siguiente argumento que esta Sala, asimismo, comparte “es lógico que si lo que se valora es la experiencia profesional obtenida en el desempeño de un puesto de trabajo, no se puede pretender que la experiencia se valore de igual forma cuando se prestan los servicios a jornada completa que cuando se hace a tiempo parcial, lo que es razonable y no vulnera las Bases de la convocatoria” “al otorgar 0,3 puntos por mes trabajado, cabe entender que se refiere a la jornada ordinaria de trabajo, lo que comporta la aplicación de dicha puntuación en proporción a la jornada de trabajo prestada cuando de jornada reducida se trata, por haberse desempeñado el servicio a tiempo parcial, por exigencias del principio de mérito y capacidad en el acceso a las funciones públicas (art. 23 CE). Lo contrario, es decir, hacer abstracción de la circunstancia de la prestación del servicio a tiempo parcial, y valorar del mismo modo cada mes trabajado, con independencia de si dicho mes se desempeñó a jornada completa o parcial, llevaría a resultados contrarios al mérito de los concursantes para acceder a las funciones públicas”».*



En segundo lugar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 27 de septiembre de 2012, desestima el recurso contra la resolución del Tribunal Calificador de 23 de febrero de 2010 que “valora los servicios prestados por la recurrente dividiendo la puntuación por la mitad, pues dichos servicios se realizaron a jornada parcial, debiendo por tanto puntuarse el tiempo en proporción a la jornada laboral desempeñada”, con los siguientes argumentos: *«En las Bases de la convocatoria se otorgan 0,40 puntos por “mes completo trabajado”. La cuestión aquí planteada no es otra que determinar cómo valorar los servicios prestados en jornada a tiempo parcial, es decir, cómo interpretar dicha expresión, y si procede aplicar la misma puntuación tanto si los servicios se realizan en una jornada ordinaria, como en una jornada a tiempo parcial que es el caso de autos (...). El recurso debe ser desestimado. Es cierto que la Base no recoge expresamente esta distinción, pero también lo es que resulta lógico que no se valore por igual en un caso que en otro pues, en definitiva, lo que se está valorando es la experiencia docente que se adquiere con el tiempo de trabajo, y a más tiempo trabajado (jornada completa) más experiencia».*

Por lo tanto, y de conformidad con lo expuesto, esta Institución comparte el acuerdo adoptado por la Comisión de Selección de 3 de septiembre de 2021 según el cual *“el mes trabajado se computa teniendo en cuenta los días que constan en el informe de la vida laboral de los contratos aportados por el aspirante como mérito”*.

Sin embargo, y con independencia de lo anterior, también es cierto que la Base Quinta solamente establece *“5.2.- Se valorarán los méritos alegados, conforme al siguiente baremo: A) Experiencia profesional: por trabajos relacionados con el puesto de trabajo: 0,5 puntos por mes trabajado”*, sin distinguir el tipo de jornada (ordinaria, o inferior a la ordinaria), redacción que considera XXX que ampara su reclamación y que, incluso, propició que la Comisión de Selección, en la reunión de 3 de septiembre de 2021, adoptara un acuerdo sobre la forma de computar *“el mes trabajado”*.

Por lo tanto, entendemos que sería conveniente que en las bases de futuros procesos selectivos en las que se valore como mérito la experiencia profesional, y con el fin de evitar dudas razonables (en concreto, si se aplican los puntos por mes trabajado con independencia de la jornada, ordinaria o a tiempo parcial), se prescindiera de la expresión *“por mes trabajado”*, o en otro caso, se añadiera la forma de computarse.

Finalmente, también es cierto que no resulta de la documentación examinada que haya sido objeto de respuesta el escrito presentado por XXX, de fecha 6 de septiembre de 2021, en el que solicita *“Que se invalide este proceso y se proceda a realizar una nueva convocatoria con todas las garantías legales”*.



En relación con esta última cuestión, solamente procede poner de manifiesto que la falta de respuesta al citado escrito obvia 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. Máxime teniendo en cuenta que el artículo 12.2 de la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, 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 por parte de ese Ayuntamiento, en las bases de futuros procesos selectivos en las que se valore como mérito la experiencia profesional, y con el fin de evitar dudas razonables (en concreto, si se aplican los puntos por mes trabajado con independencia de la jornada, ordinaria o a tiempo parcial), se prescinda de la expresión “por mes trabajado”, o en otro caso, se añada la forma de computarse.**

**2.- Que se proceda a responder el escrito de 6 de septiembre de 2021, presentado por XXX, y en el que solicita “*Que se invalide este proceso y se proceda a realizar una nueva convocatoria con todas las garantías legales*”.**

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