



Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo
Ilmo. Sr. Alcalde
Calle La Iglesia 2
24358 Villarejo de Órbigo
(León)

Asunto: Contratación de socorristas para la piscina municipal de Veguellina de Órbigo.

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **4294/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión al “*proceso de contratación irregular al margen de la Ley de contrataciones y fuera de todo procedimiento administrativo*” de socorristas para la piscina municipal de Veguellina de Órbigo.

Continuaba el reclamante indicando que “*el día 18 de junio de 2021, XXX presentó un escrito de alegaciones (...) solicitando la revocación de dicho procedimiento e inicio de un proceso ajustado a derecho. Que a día de hoy, XXX no ha recibido contestación alguna por parte de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Villarejo de Órbigo, viéndose desprotegida ante dicha Administración*”.

En consecuencia, y con fecha 28 de agosto de 2021, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática expuesta. Dicha solicitud fue reiterada mediante escritos de 11 de octubre y 17 de noviembre de 2021, y, finalmente, cumplimentada mediante una comunicación de fecha de entrada 26 de noviembre de 2021, en la que se pone de manifiesto lo siguiente:

“PRIMERO.- Que no se tramitó expediente administrativo alguno para llevar a cabo la contratación de socorristas para la piscina municipal de Veguellina de Órbigo.

SEGUNDO.- (...) el proceso de selección consistió en:

- Avisar a todas las personas que habían presentado su currículum para tal puesto de trabajo (incluido el reclamante) para que el día 7 de junio de 2021, a las 12 horas, se presentaran en las oficinas municipales de Veguellina de Órbigo para una entrevista.



- Las entrevistas se realizaron por la Concejal Delegada de Personal y Régimen Interior, asistida por el Encargado de Servicios Múltiples y la Administrativa de Administración General, a todos los que acudieron (incluido el reclamante).

- A la vista lo manifestado por los candidatos en la entrevista, de sus currículums, y con el fin de evitar, en lo posible, que el encadenamiento de contratos temporales con otros anteriores los convirtiera en indefinidos no fijos, la decisión fue contratar a XXX, XXX y XXX, a quienes se les comunicó que habían sido seleccionados el día 15 de junio de 2021(...).

TERCERO.- Que no se dio respuesta al escrito presentado por XXX el día 18 de junio de 2021 porque ya se les había advertido a los candidatos en la entrevista que se les avisaría en caso de resultar seleccionados, y él no fue seleccionado, y resultaba imposible acceder a sus pretensiones ante la inminencia de la apertura al público de las piscinas fijada para el día 25 de junio 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.

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.



La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 22 febrero de 2000, cita (y transcribe) los precitados 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 la misma línea, podemos citar el Dictamen del Consejo Consultivo de 18 de junio de 2020, que informó favorablemente el procedimiento de revisión de oficio de un contrato laboral de obra o servicio determinado a tiempo parcial (de auxiliar administrativo, y de fecha 1 de octubre de 2019). En concreto, concluye indicando que *“Así las cosas, a la vista de las actuaciones que constan en el expediente en las que se pone de manifiesto que se ha ignorado en la tramitación de la referida contratación las exigencias que, para su efectividad, prevé la normativa de régimen local transcrita [en especial, los referentes a la falta de desarrollo previo de un proceso selectivo, previa aprobación de sus bases reguladoras (...)] , puede concluirse que concurre en el acto sometido a revisión la causa de nulidad del artículo 47.1e) de la LPAC, al existir una infracción manifiesta del procedimiento establecido por aquella a tal fin”*.

Dicho Dictamen de 18 de junio de 2020 solamente se refiere al artículo 47.1 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (que dispone que son nulos de pleno derecho los actos de las Administraciones Públicas dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido), pero entendemos que también resulta de aplicación el artículo 47.1 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que califica como nulos de pleno derecho los actos que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional (en relación con el artículo 23.2 CE, según el cual los ciudadanos tienen



derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes).

Además, y respecto a la publicidad de las bases (que en este caso ni siquiera existen), compartimos la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 19 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Barbadás (Ourense), y aceptada por el mismo. En dicha Recomendación se indica que *“La publicación de la convocatoria para la contratación de personal laboral temporal en el boletín oficial correspondiente, o cuanto menos, de los datos que permitan conocer su existencia, y en su caso, de la sede electrónica a la que ha de acudir para tener total conocimiento de las bases, permite centralizar toda la información en materia de ofertas de empleo público, y facilita el acceso a la misma por los potenciales interesados, que de otro modo precisarían consultar diversas fuentes de información sin tener, además, la certeza de que se ha tomado conocimiento de todas las convocatorias existentes. Todo ello, claro está, sin merma de la publicidad de las convocatorias a través de tablones de anuncios y diarios de mayor difusión, como ya se viene haciendo”*. En consecuencia, se establece en la parte dispositiva de la citada Recomendación lo siguiente: *“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, y relacionado con el principio de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección a que se refiere el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, señala el artículo 60 del citado Estatuto que los órganos de selección serán colegiados, y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, así como que el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Por lo tanto, la referencia contenida en su informe a que *“Las entrevistas se realizaron por la Concejal Delegada de Personal y Régimen Interior”* no se ajusta a lo previsto en el artículo 60.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, según el cual, como acaba de exponerse, el personal de elección o de designación política no podrá formar parte de los órganos de selección.

Además, dicho incumplimiento (de conformidad con los Dictámenes del Consejo Consultivo de Castilla y León de 29 de febrero de 2012 y 11 de junio de 2015) también tiene encaje en el artículo 47.1 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que dispone, como ya ha quedado expuesto, que son nulos de pleno derecho los actos dictados prescindiendo



total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados [redactado en los mismos términos que el derogado artículo 62.1 e) de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común], y *“conlleva la anulación de todas las actuaciones llevadas a cabo por dicho tribunal”*.

Ahora bien, y teniendo en cuenta que se trata de contratos temporales que, en principio, han agotado sus efectos (*“contratación de socorristas para la piscina municipal de Veguellina de Órbigo”*), solamente procede poner de manifiesto que, en el supuesto de que se lleven a cabo nuevas contrataciones de socorristas para la piscina municipal de Veguellina de Órbigo, se tenga en cuenta que la contratación laboral temporal denominada *“de plano”* (*“sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo, y sin observancia de los principios de mérito y capacidad”*) tiene encaje en el artículo 47.1 letras a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, así como que, en todo caso, debe constituirse un órgano de selección del que no podrá formar parte el personal de elección o de designación política.

No obstante, es cierto que nos indica en su informe *“que, siendo conscientes de la necesidad de ajustar a la normativa vigente los procesos de selección del personal laboral (...) se ha procedido a la aprobación y publicación de la oferta de empleo público, y se están redactando por la Concejalía de Personal y Régimen Interior las bases de las convocatorias para cubrir las plazas mediante el sistema de concurso-oposición. Se adjunta copia del anuncio relativo a la oferta de empleo público publicado en el Boletín Oficial de la Provincia del día 9 de julio de 2021”*. En dicho anuncio consta literalmente *“Por resolución de alcaldía de este ayuntamiento, de fecha 2 de julio de 2021, se aprobó la oferta de empleo público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2021(...)”*.

En relación con lo expuesto, debe tenerse en cuenta que el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, así como que dicho precepto ha sido interpretado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 6 de junio de 2016 -citada y transcrita en parte en la posterior Sentencia de 19 de diciembre de 2018- en el sentido de que la convocatoria debe de tener lugar dentro del plazo de tres años (con independencia de la duración de los procesos selectivos). En los siguientes términos: *“(...) ha de entenderse que la oferta de empleo (...) exige (...) que las previsiones de la oferta de empleo público se lleven a término - respecto a la realización de la convocatoria, sin perjuicio del tiempo de realización de*



las pruebas que puede ser superado- en el plazo máximo de tres años establecido en los preceptos referidos”.

Sin embargo, y partiendo de que la ejecución de la oferta de empleo público puede desarrollarse antes del plazo de tres años (lo que parece que va a tener lugar a la vista de su informe del que resulta que *“se están redactando las bases de las convocatorias para cubrir las plazas mediante el sistema de concurso-oposición”*), creemos que tampoco debe descartarse la existencia de circunstancias sobrevenidas que, siempre dentro del plazo improrrogable de tres años, puedan dilatar en el tiempo dicho desarrollo, y que, en consecuencia, y antes de que concluyan los procesos selectivos anunciados, obliguen a ese Ayuntamiento a realizar nuevas contrataciones de socorristas.

Finalmente, también denunciaba el autor de la queja la falta de respuesta al escrito presentado por XXX, de fecha de entrada 18 de junio de 2021. En relación con esta cuestión, el informe municipal se limita a poner de manifiesto *“Que no se dio respuesta al escrito presentado por XXX el día 18 de junio de 2021 porque ya se les había advertido a los candidatos en la entrevista que se les avisaría en caso de resultar seleccionados, y él no fue seleccionado, y resultaba imposible acceder a sus pretensiones ante la inminencia de la apertura al público de las piscinas fijada para el día 25 de junio de 2021”*. Ahora bien, la falta de *“respuesta al escrito presentado por XXX el día 18 de junio de 2021”* obvia el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (*“Obligación de resolver”*), que dispone que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos, y cuyo cumplimiento se atribuye al Procurador del Común de Castilla y León en el artículo 12.2 de la Ley 2/1994, de 9 de marzo, que señala 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 el supuesto de que se lleven a cabo nuevas contrataciones de socorristas para la piscina municipal de Veguellina de Órbigo, se tenga en cuenta que la contratación laboral temporal denominada “de plano” (*“sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo, y sin observancia de los principios de mérito y capacidad”*) tiene encaje en el artículo 47.1 letras a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

2.- Que por parte de ese Ayuntamiento, también en el supuesto de que se lleven a cabo nuevas contrataciones de socorristas para la piscina municipal de



Veguellina de Órbigo, se constituya un órgano de selección cuya composición se ajuste al principio de profesionalidad de sus miembros, y del que no podrá formar parte el personal de elección o de designación política (artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

3.- Que se proceda a contestar el escrito presentado por XXX, de fecha de entrada 18 de junio de 2021 (artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y artículo 12.2 de la Ley 2/1994, de 9 de marzo).

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