



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 3364/2021. Relacionado con XXX
Asunto: Contratación de vigilante XXX / Resolución
Centro directivo: Consejería de Cultura y Turismo

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, dicho expediente deriva del registrado con el número XXX, actualmente archivado, y en el mismo el reclamante manifestaba su disconformidad con la contratación, por parte del Servicio Territorial de Cultura de XXXX, de XXX como vigilante XXX. En relación con lo expuesto, y ya en el marco del nuevo expediente 3364/2021, añade el autor de la queja que *“con fecha 27 de abril de 2021 sigue trabajando en XXX”*.

En consecuencia, y con fechas 12 de mayo y 20 de octubre de 2021, nos dirigimos a V.I. solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado por esa Administración mediante sendos escritos registrados de entrada los días 3 de junio y 14 de diciembre 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 Resolución de 16 de noviembre de 2018, se resuelve definitivamente el concurso de traslados para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. En virtud de dicha Resolución se adjudica el puesto de trabajo XXX (vigilante XXX) *“pero sin haberse llegado a cubrir de forma efectiva, puesto que su adjudicatario, que tomó posesión el día 1 de diciembre de 2018, se liberó sindicalmente a tiempo completo de forma inmediata”*.

Posteriormente, y como consecuencia de la *“liberación a tiempo completo”* del adjudicatario de dicho puesto, se formalizó, para la cobertura del mismo, un contrato



laboral temporal de interinidad con XXX “desde el 29 de diciembre de 2018 hasta la fecha”.

Precisamente dicha contratación constituye el objeto del presente expediente, y respecto a la misma, señala el informe de la Consejería de Cultura y Turismo, de 3 de junio de 2021, que «se ajusta a los criterios de actuación que fueron marcados por la Dirección General de la Función Pública para la homogeneización de la contratación de personal laboral, con motivo del Acuerdo en materia de selección de personal temporal recogido en el Boletín Oficial de Castilla y León de 8 de abril de 2008, en el que se indica que: “La solicitud de oferta genérica de candidatos al Servicio Público de Empleo consiste, simple y llanamente, en solicitar al Servicio Público de Empleo los candidatos que se precisan para esa contratación, sin necesidad de realizar posterior selección”». También señala que “la contratación de la persona indicada fue ajustada a derecho, por lo que la Consejería de Cultura y Turismo no puede extinguir dicho contrato, ya que tal extinción podría ser calificada como despido improcedente”.

Por lo tanto, resulta preciso analizar tanto el “Acuerdo en materia de selección de personal temporal recogido en el Boletín Oficial de Castilla y León de 8 de abril de 2008”, como “los criterios de actuación que fueron marcados por la Dirección General de la Función Pública”.

En primer lugar, en el Acuerdo de 10 de marzo de 2008 de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta en materia de selección de personal laboral temporal (BOCyL de 8 de abril de 2008), se establece que la selección de personal laboral temporal se efectuará a través de procedimientos ordinarios (bolsas derivadas de las ofertas de empleo público y bolsas de empleo provinciales) y extraordinarios. En concreto, contempla dos procedimientos extraordinarios:

“1.- Cuando circunstancias excepcionales de extraordinaria urgencia y necesidad impidan la contratación de personal por los procedimientos anteriores, podrá seleccionarse al personal al margen de las bolsas de trabajo, previo acuerdo de la Comisión de seguimiento y control. A estos efectos, podrá requerirse la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo mediante presentación de oferta genérica.

2.- Cuando se trate de contrataciones fuera de RPT cuya formalización, por la particular cualificación profesional exigible, demande un perfil que se aparte de lo común o genérico a la categoría profesional objeto de contrato, podrá autorizarse el sistema de selección directa de personal previo Acuerdo de la Comisión de seguimiento y control”.



En segundo lugar, y respecto a “*los criterios de actuación que fueron marcados por la Dirección General de la Función Pública*”, entendemos que se refiere a los “Criterios de actuación dictados con fecha 14 de mayo de 2008, por la Directora General de la Función Pública, para la homogenización de la contratación temporal de personal, como consecuencia del Acuerdo en materia de selección de personal laboral alcanzado el pasado día 10 de marzo de 2008 en la Mesa de Negociación de personal laboral (BOCyL de 8 de abril de 2008)”. En dicho documento, tal y como señala el informe de esa Consejería, se dispone literalmente que “*La solicitud de oferta genérica de candidatos al Servicio Público de Empleo consiste, simple y llanamente, en solicitar al Servicio Público de Empleo los candidatos que se precisan para esa contratación, sin necesidad de realizar posterior selección*”.

Pues bien, y en cumplimiento del Acuerdo de 10 de marzo de 2008 (“*Cuando circunstancias excepcionales de extraordinaria urgencia y necesidad impidan la contratación de personal por los procedimientos anteriores, podrá seleccionarse al personal al margen de las bolsas de trabajo, previo acuerdo de la Comisión de seguimiento y control. A estos efectos, podrá requerirse la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo mediante presentación de oferta genérica*”), el Jefe del Servicio Territorial de Cultura, mediante nota interior de 17 de diciembre de 2018, solicita a la Comisión de seguimiento y control de las bolsas de empleo de XXX “*conformidad para que el Servicio Público de Empleo seleccione el candidato idóneo para la contratación*”, y la Comisión, mediante nota interior de 20 de diciembre de 2018, comunica al Servicio Territorial de Cultura “*autorizar lo solicitado*”, y añade “*dado las especiales circunstancias del puesto y la dificultad de su cobertura a través de la bolsa de empleo como ha quedado acreditado en anteriores ocasiones*”. Ambas notas interiores constan en el expediente XXX.

También constan en el expediente XXX otras dos notas interiores que ponen de manifiesto que, efectivamente, se había recurrido “*en anteriores ocasiones*” al Servicio Público de Empleo para cubrir el puesto de vigilante XXX. En concreto, dos notas interiores de 16 de junio de 2016, y de 4 de enero de 2017, en virtud de las cuales la Comisión comunica al Jefe del Servicio Territorial de Cultura “*dar autorización de conformidad para poder acudir al procedimiento solicitado a través de oferta al ECYL de XXX como más adecuado*”.

Sin embargo, y al margen de los antecedentes expuestos, no nos consta que, con anterioridad a la nota interior de 17 de diciembre de 2018, en virtud de la cual el Jefe del Servicio Territorial de Cultura solicita a la Comisión de seguimiento y control de las bolsas de empleo de XXX “*conformidad para que el Servicio Público de Empleo seleccione el candidato idóneo para la contratación*”, se haya realizado ninguna



actuación previa con el fin de seleccionar al candidato para ocupar el puesto de vigilante a través de los procedimientos ordinarios (bolsas de empleo).

En cualquier caso, y aun admitiendo la procedencia de requerir *“la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo mediante presentación de oferta genérica”*, no podemos compartir los *“Criterios de actuación dictados con fecha 14 de mayo de 2008 por la Directora General de la Función Pública”* en los que, por lo que aquí nos afecta, y tal y como señala el informe de esa Consejería, se dispone literalmente que *“La solicitud de oferta genérica de candidatos al Servicio Público de Empleo consiste, simple y llanamente, en solicitar al Servicio Público de Empleo los candidatos que se precisan para esa contratación, sin necesidad de realizar posterior selección”*.

En relación con lo expuesto, se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 10 de marzo de 2010 (en la que fue parte apelada la Consejería de Educación y Cultura), y en la que se analiza la conformidad a derecho del *“proceso de selección de contratación laboral temporal del puesto de restaurador de pintura del Museo Provincial de Segovia”*, proceso en el que no resulta acreditado *“que haya habido baremación de méritos de los candidatos, ni que se haya constituido ningún órgano de selección, sino que se contrató por el orden de antigüedad facilitado por el Servicio Público de Empleo”*.

En el citado procedimiento judicial, como en el presente expediente, la Administración demandada invoca el Acuerdo de 10 de marzo de 2008, y la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 14 de mayo de 2008. Sin embargo, dicha Sentencia reconoce *“el derecho de la actora y apelante a que por la Administración se le valoren los méritos presentados para ser contratada para cubrir el puesto de trabajo de restaurador del Museo Provincial de Segovia, y se le contrate si resulta ser la persona que más méritos tiene para ello, con todos los efectos correspondientes”*.

En concreto, señala dicha Sentencia lo siguiente:

«QUINTO.- Expuesta la anterior doctrina, y entrando a analizar los distintos motivos de apelación, hemos de comenzar diciendo que, efectivamente, el Acuerdo de 10 de marzo de 2008 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales contempla distintos procedimientos para la selección de personal laboral temporal en su punto primero, distinguiendo los llamados “ordinarios” (sistema derivado de las Bolsas de Empleo) de los “extraordinarios”.

A su vez, dentro de este segundo procedimiento, se especifican dos grandes supuestos, a saber, apartado primero, “cuando circunstancias excepcionales de extraordinaria urgencia y necesidad impidan la contratación de personal por los



procedimientos anteriores”; y, el apartado segundo, “cuando se trate de contrataciones fuera de RPT cuya formalización, por la particular calificación profesional exigible, demande un perfil que se aparte de lo común o genérico a la categoría profesional objeto de contrato”.

En el caso que nos ocupa, no resulta totalmente acreditado si el puesto a cubrir está fuera o no de la Relación de Puestos, y por lo tanto, si el procedimiento a seguir es el del primer apartado o el segundo (...).

Ahora bien, y con independencia de ello, lo importante es que (...) es evidente que, cualquiera que sea el procedimiento que se siga para contratar a una persona con el fin de que preste servicios en la administración pública, esto es, se siga el procedimiento del apartado 1 o 2 (...), hay que respetar y observar los aludidos principios de igualdad, mérito y de capacidad.

En consecuencia, determinadas circunstancias pueden justificar que se acuda a los servicios públicos de empleo para la selección de personal, e, incluso, puede estar justificado un procedimiento ágil que responda a las específicas necesidades que la actividad pública haya de satisfacer en cada momento, pero ello no puede desconocer el mandato constitucional contenido en los artículos 23.2 y 103.3, siempre, claro está, que haya una pluralidad de solicitantes.

SEXTO.- De hecho el Acuerdo de 10 de marzo de 2008 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales no dice otra cosa, y contempla la necesidad de seguir un proceso selectivo, esto es, un proceso donde, de entre varios candidatos, la Administración elija al más adecuado.

(...)

Resultaría un contrasentido que, estando fuera de toda duda que el procedimiento ordinario (sistema de bolsa) deba de respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que se quebranten los mismos cuando se siga alguno de los llamados procedimientos extraordinarios en pro de una agilidad en la contratación.

Y resultaría un contrasentido porque, lo que justifica el uso de un procedimiento u otro (sistema de bolsa o no), es la concurrencia de determinados presupuestos fácticos, pero no las exigencias procedimentales derivadas de la Constitución, que no hace distinción alguna entre que se seleccione a un tipo de personal o a otro, y por unas circunstancias u otras.

(...)



SEPTIMO.- Frente a los anteriores fundamentos no cabe oponer la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 14 de mayo de 2008.

No cabe duda de que no es una norma jurídica, y por lo tanto, carece de la fuerza de obligar de la misma, pero, además, ni podría ir en contra del Acuerdo de 10 de marzo de 2008, y mucho menos, podría contravenir los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución.

(...)

Consecuentemente, el acto recurrido en la instancia es nulo en la medida en que todo proceso selectivo de personal que preste sus servicios en la administración pública exige respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que estos no han sido observados para la selección de la persona que debe de desempeñar el puesto de restaurador en el Museo Provincial de Segovia».

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que, como indica en su informe, “la contratación (...) se efectuó de acuerdo con las instrucciones de la Dirección General de la Función Pública”, y que la precitada Sentencia dispone que la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 14 de mayo de 2008 “no es una norma jurídica, y por lo tanto, carece de la fuerza de obligar de la misma, pero, además, ni podría ir en contra del Acuerdo de 10 de marzo de 2008, y mucho menos, podría contravenir los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución”, debería iniciarse el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato de interinidad.

En relación con lo expuesto, solamente matizar que se trata de un contrato laboral, y que es cierto que el Consejo de Estado ha manifestado en varios dictámenes que “las relaciones bilaterales entre partes (...) solo la jurisdicción competente puede anular” (Dictamen 43.467), por lo que habrá que “solicitar de los Tribunales la resolución del contrato” (Dictamen 44.085). Sin embargo, también es cierto que dicha tesis ya ha sido superada por el propio Consejo de Estado, y así se recoge en el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León de 21 de mayo de 2009, que informa favorablemente la declaración de nulidad del acto administrativo de formalización de un contrato de trabajo indefinido, y señala que «la actuación administrativa que determinó la voluntad de contratar a la trabajadora ha de estar sometida al Derecho Administrativo, en virtud de la doctrina de los “actos separables” antes expuesta, rigiéndose la relación laboral subsiguiente por el Derecho Laboral, conforme dispone el artículo 177.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local».



Finalmente, no compete a esta Institución (como tampoco al Consejo Consultivo, y así lo puso de manifiesto en el precitado Dictamen de 21 de mayo de 2009) pronunciarse sobre la situación laboral del trabajador, el cual podrá ejercitar, en su caso, las acciones que considere oportunas en defensa de sus derechos ante la jurisdicción social.

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 Centro Directivo, y de forma coordinada con la Consejería de la Presidencia (Dirección General de la Función Pública), se inicie, de conformidad con el artículo 106.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato de interinidad.

2.- Que en actuaciones sucesivas se tenga en cuenta que, cuando circunstancias excepcionales de extraordinaria urgencia y necesidad permitan requerir la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo, dicho procedimiento extraordinario debe respetar, igualmente, los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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 por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Cultura y Turismo 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