



**Ayuntamiento de XXX**  
**(Ávila)**

**Asunto: Contratación de alguacil**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **4967/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el autor de la queja ponía de manifiesto que *“el Ayuntamiento de XXX ha mandado al paro al alguacil que teníamos en el pueblo, faltándole tres meses para su jubilación, y han contratado a una persona en su lugar, sin hacer convocatoria para ocupar dicho puesto, y sin comunicarlo en ningún sitio oficial”*. Continuaba indicando que *“un cargo público, como el de alguacil del pueblo, tiene que tener unos requisitos, y poder hacer una convocatoria para que el puesto lo desempeñe la persona más preparada”*.

En consecuencia, y con fecha 30 de diciembre de 2021, nos dirigimos a ese Ayuntamiento con el fin de que nos informara sobre la problemática expuesta, adjuntando una copia del proceso selectivo a que se hace referencia en la queja (contratación de un alguacil). Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un escrito registrado el pasado 27 de enero de 2022, al que se adjunta la documentación solicitada.

En concreto, la Resolución de la Alcaldía de 2 de diciembre de 2021, en la que literalmente se establece que *“Examinados los documentos arriba señalados (se refiere a la providencia de alcaldía, informe de secretaría, e informe-propuesta de secretaría, todos ellos de fecha 2 de diciembre de 2021), y siendo consciente de que la urgencia acaecida por la necesidad de mantener nuestras instalaciones municipales (centro médico y escuela) en correctas condiciones sanitarias dada la situación pandémica e inaplazable en el tiempo, considero que no es posible cumplir plazos ni protocolos de selección antes aludidos en los informes evacuados por la intervención de este Ayuntamiento, siendo consciente de que contraviene a los cauces legales necesarios para la contratación de personal laboral temporal de este Ayuntamiento”*. En consecuencia, y en virtud de dicha Resolución, se acuerda *“contratar temporalmente a media jornada a XXX para cumplir las funciones antes citadas de limpieza por el periodo de 3 meses. Después de este periodo, dicho trabajador cesará su relación laboral con este Ayuntamiento”*. También



se adjunta el contrato de trabajo eventual, a tiempo parcial, por circunstancias de la producción (con fecha de inicio 1 de diciembre de 2021, y fecha de finalización 28 de febrero de 2022).

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 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).

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 47.1 a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ese Ayuntamiento debería iniciar, de conformidad con el artículo 106.1 del mismo texto legal, el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato eventual, a tiempo parcial, por circunstancias de la producción.

No obstante, con independencia de lo anterior, y ya con carácter general, también entendemos que debería procederse a la creación de una Bolsa de Trabajo que, además de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad,



posibilite la necesaria agilidad en los procesos de selección, tanto del personal funcionario interino, como del contratado laboral temporal.

En relación con lo expuesto, en el Informe Especial del Defensor del Pueblo sobre “Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003)” se dispone que *“El que el nombramiento de los interinos, o la contratación de los laborales temporales, se haga en ausencia de una bolsa de trabajo, supone una menor agilidad en la ocupación de la vacante producida, y un mayor riesgo de que la discrecionalidad que tiene en este aspecto la Administración se convierta en arbitrariedad, si no se observan, en el proceso selectivo que debe llevarse a cabo, los principios constitucionales”*.

También se hace referencia a las bolsas de trabajo en el Informe Anual del año 2016 del Síndic de Greuges de Cataluña. En los siguientes términos:

*“La normativa básica estatal -Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)- no contiene referencia alguna a la constitución y regulación de las bolsas de trabajo en el seno de las administraciones públicas para poder hacer frente, con agilidad, a la cobertura temporal de plazas vacantes o sustituciones.*

*Sin embargo, la ausencia de una regulación general no ha impedido que las administraciones locales publiquen convocatorias para constituir bolsas de trabajo (...).*

*Las bolsas de trabajo son un mecanismo diligente para la cobertura de vacantes o sustituciones con carácter temporal, dado que se han constituido con un método de selección que respeta los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”*.

Finalmente, en la Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz, de 23 de febrero de 2021, dirigida al Ayuntamiento de Nerva (Huelva) se pone de manifiesto lo siguiente:

*“(...) la constitución de bolsa de trabajo puede considerarse como una institución jurídica normal que se ajusta a Derecho, y que los tribunales la aceptan como uno de los medios más favorables para poder cubrir, transitoriamente, los puestos de trabajo cuando razones de urgencia y necesidad así lo aconsejen.*

*Este sistema de creación de bolsas de trabajo o empleo resulta el sistema más adecuado para la selección del personal temporal (interino o laboral temporal) a medida que surjan las necesidades de efectivos”*.



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, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 47.1 a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se inicie, de conformidad con el artículo 106.1 del mismo texto legal, el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato eventual, a tiempo parcial, por circunstancias de la producción.**

**2.- Que se valore la creación de una Bolsa de Trabajo que, además de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, posibilite la necesaria agilidad en los procesos de selección, tanto del personal funcionario interino, como del contratado laboral temporal.**

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