



Junta Vecinal XXX
(León)

Asunto: Contratación temporal de auxiliar administrativo. Abril 2021

Estimado Sr:

De nuevo nos dirigimos a Ud. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **161/2022**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

En dicho expediente el interesado manifestaba su disconformidad con el proceso selectivo “Contratación temporal de auxiliar administrativo. Abril 2021”.

Como recordará, y con fecha 4 de marzo de 2022, nos dirigimos a esa Junta Vecinal solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un escrito registrado el pasado 18 de marzo de 2022, al que se adjunta, conforme a lo solicitado, una copia completa del expediente “Contratación temporal de auxiliar administrativo. Abril 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.

Resulta de la documentación remitida que, con fecha 4 de abril de 2021, la Junta Vecinal adoptó el siguiente acuerdo:

“2º Contratación Auxiliar Administrativo.- Se toma el acuerdo por parte de esta Junta Vecinal de la contratación de un auxiliar administrativo.

La motivación para esta contratación se debe a la necesidad de buscar a una persona que se encargue de la creación y desarrollo de todo el entramado de creación digital de la página web, soportes informativos turísticos y desarrollo de las redes sociales para potenciar el sector turístico en el pueblo.

Se ofrece la siguiente oferta de trabajo:

Se precisa de auxiliar administrativo con los siguientes conocimientos:

1.-Ser mayor de edad. 2.- A igualdad de conocimientos y méritos, prevalecerá el estar empadronado en el pueblo. 3.-Conocimiento en diseño gráfico. 4.-Conocimientos



en maquetación web, wordpress o similar. 5.-Conocimientos en edición de video y fotografía con material y equipo propio. 6.-Conocimientos en community manager para inicio en redes y posicionamiento seo. 7.-Carnet de conducir tipo B y vehículo propio.

Toda aquella persona que reúna los requisitos podrá acceder a la plaza de auxiliar administrativo, con contrato por obra o servicio de 20 horas semanales con el periodo de prueba que determine la ley.

Aquellas personas interesadas deberán de presentar en el correo electrónico:

-Currículum vitae.

-Plan de trabajo.

Plazo de entrega de la documentación: desde el día del acuerdo que se pone copia del acuerdo en el tablón de anuncios de la Junta Vecinal situado en la Casa Concejo hasta el día 19 de abril de 2021, ambos inclusive (sic).

Resolución del acuerdo: el día 20 de abril de 2021. En el Concejo extraordinario que se llevará a cabo vía telemática por motivos de la pandemia”.

También resulta de esa misma documentación que, con fecha 20 de abril de 2021, la Junta Vecinal adoptó el siguiente acuerdo:

“2º Contratación Auxiliar Administrativo.- Se tomó el acuerdo, por parte de esta Junta Vecinal, de la contratación de un auxiliar administrativo, y después de la exposición al público en el tablón de anuncios durante 15 días, se recibieron dos candidatos.

Se adjuntaron los dos currículum vitae por orden de llegada al correo electrónico de esta Junta Vecinal:

1.-XXX, que adjuntaba Plan de trabajo.

2.-XXX.

A la vista de las mismas, se acuerda la contratación al candidato XXX por el Plan de trabajo aportado”.

Además, adjunta a su escrito una copia del **contrato para obra o servicio determinado a tiempo parcial (de auxiliar administrativo)** cuyo objeto consiste en “actualizar y poner al día las redes sociales”, y con una duración desde el 3 de mayo



hasta el 31 de julio de 2021. Finalmente, añade que *“en la actualidad no presta servicios a la Junta Vecinal ni ha prestado desde la fecha de la baja”*.

Sin embargo, 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.

Precisamente 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 la misma línea, podemos citar el **Dictamen del Consejo Consultivo de 18 de junio de 2020** que se refiere, como en el presente expediente, a un **contrato para obra o servicio determinado a tiempo parcial (de auxiliar administrativo)**. Dicho Dictamen informa favorablemente el procedimiento de revisión de oficio, y 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 (que dispone que son nulos de pleno derecho los actos dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido), al existir una infracción manifiesta del procedimiento establecido por aquella a tal fin”.

Ahora bien, y teniendo en cuenta que se trata de un contrato temporal que ha agotado sus efectos (desde el 3 de mayo hasta el 31 de julio de 2021), solamente procede poner de manifiesto que, en las próximas contrataciones de personal laboral temporal que esa Junta Vecinal lleve a cabo, no puede obviar que la selección del mismo debe respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; principios, por otra parte, compatibles con el principio de agilidad a que se refiere el artículo 55.2.f) del Estatuto Básico del Empleado Público, y que resulta de especial aplicación en estos supuestos. En consecuencia, entendemos que, también en estos casos, deben aprobarse las correspondientes convocatorias y sus bases (las cuales serán objeto de la debida publicidad).

Además, y respecto a la publicidad (en el presente caso solamente consta la exposición en el tablón de anuncios de la Junta Vecinal), compartimos la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 19 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Barbadás (Ourense), y en cuya parte dispositiva se establece “*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*”.

Finalmente, y teniendo en cuenta que en el acuerdo de fecha 4 de abril de 2021 figura literalmente que “*Se precisa de auxiliar administrativo con los siguientes conocimientos: (...) 2.- A igualdad de conocimientos y méritos prevalecerá el estar empadronado en el pueblo*”, debe tenerse en cuenta la STSJCyL de 21 de diciembre de 2010 que señala que el empadronamiento es un mérito que carece de una justificación objetiva y razonable, y que atenta contra el principio constitucional de igualdad, así como la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 11 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Coín (Málaga), en la que se señala, en la misma línea, que la inclusión del empadronamiento como criterio de selección en las bases de las convocatorias, sea como requisito de acceso o como mérito, introduce un trato desigual por razón de residencia que no guarda relación con el mérito y capacidad de los aspirantes, y que vulnera los artículos 14 y 23.2 de la Constitución. Es cierto que en el presente caso el



empadronamiento no figura como requisito de acceso ni como mérito, sino como criterio de desempate, pero en cualquier caso, y por las razones apuntadas (“no guarda relación con el mérito y capacidad de los aspirantes”), entendemos que debería suprimirse en las siguientes convocatorias.

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 en actuaciones sucesivas se tenga en cuenta que la selección del personal laboral temporal también debe llevarse a cabo respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.- Que en las bases de las convocatorias para la contratación de personal laboral temporal que se aprueben en lo sucesivo se suprima, como criterio de desempate, el empadronamiento en el municipio.

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