



**Ayuntamiento de XXX
(Salamanca)**

Asunto: Guardería municipal / Bolsa de empleo

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 **4589/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía referencia a la bolsa de empleo de la “guardería” municipal (en la que figura inscrito XXX). Según manifestaciones del reclamante, XXX *“Fue citado (...) el día 27 de agosto de 2021 a las 12. 30 para firmar el contrato de trabajo (...), pero en ese mismo momento le fue denegado arbitrariamente”*. Además, señalaba que *“en el verano del 2020 se reunieron con el señor alcalde los participantes en dicha bolsa de empleo con el fin de crear unas bases y unos estatutos, pero no le interesó la idea, por tanto este centro infantil no se rige por ninguna normativa”*.

Como recordará también, y mediante escrito de 5 de noviembre de 2021 (reiterado con fechas 16 de diciembre de 2021, y 24 de enero y 24 de febrero de 2022) nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un escrito registrado de entrada el pasado 22 de marzo de 2022, al que se adjunta el Decreto de 30 de noviembre de 2021, de conformidad con el cual:

“Primero. Por lo que se refiere a la cita para la firma del contrato de trabajo de maestro de la guardería municipal, mantenida el pasado día 27 de agosto de 2021, a las 12:30h, aclarar al interesado que no se trataba de una cita para la firma de un contrato de trabajo laboral, sino que estaba citado para una entrevista laboral con el Jefe de Personal, el Sr. Alcalde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local, para la cobertura de la plaza de maestro de la guardería municipal con carácter temporal, tras la cual el Jefe de personal considera que tiene un perfil alejado para el puesto de trabajo (...) se ha mantenido una entrevista de carácter laboral para cubrir con carácter de urgencia un puesto de trabajo de manera temporal (...) se ha procedido a cubrirla de manera temporal y urgente dada la proximidad del inicio del curso escolar.



Segundo. *Adoptar las siguientes medidas:*

Se ha iniciado expediente de redacción de bases y convocatoria para la contratación de maestro de guardería municipal del municipio de XXX (Salamanca), mediante constitución de bolsa de empleo (...)”.

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

En primer lugar, resulta de la documentación incorporada al presente expediente (con independencia de cualquiera otra de la que no disponemos, y de la que puedan extraerse conclusiones distintas), que para la cobertura de la plaza de maestro de la guardería municipal *“de manera temporal y urgente, dada la proximidad del inicio del curso escolar”*, se han mantenido entrevistas por parte de la Alcaldía con los candidatos a ocupar dicho puesto.

Sin embargo, y en relación con la celebración de una entrevista como única prueba, compartimos lo que al respecto recoge el Informe Especial del Defensor del Pueblo sobre *“Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003)”*, de conformidad con el cual *“Esta Institución considera que la celebración de una entrevista a los aspirantes a ocupar una vacante como única prueba del referido proceso selectivo, aunque pueda justificarse como medio para encontrar el candidato con el perfil más adecuado al puesto de trabajo de que se trate, y sea una práctica frecuente en el mundo empresarial, esta práctica puede dar lugar fácilmente a la arbitrariedad, o, incluso, a la desviación de poder. Por ello, lo conveniente es realizar, además, otras pruebas que tengan un mayor componente objetivo, o que permitan comprobar mejor la actuación imparcial del órgano seleccionador”*.

Por otro lado, 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 *“una entrevista laboral con el Jefe de personal, el Sr. Alcalde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local, para la cobertura de la plaza de maestro de la guardería municipal con carácter temporal, tras*



la cual el Jefe de personal considera que tiene un perfil alejado para el puesto de trabajo”, no se ajusta a lo previsto en el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público, de conformidad con el cual el personal de elección o de designación política no podrá formar parte de los órganos de selección.

En este sentido también se ha pronunciado la Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz de 19 Febrero 2020, dirigida al Ayuntamiento de Cacán (Málaga), y relativa a la cobertura de una plaza de la categoría profesional de albañil. En la misma se señala que *“la persona titular de la Alcaldía de ese Ayuntamiento, cuando se llevó a cabo el proceso selectivo para acceder al puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria (entrevista), actuó como comisión técnica de selección, contraviniendo con ello lo dispuesto en las normas (...) que regulan la composición y funcionamiento de los órganos de selección en dicho proceso”,* y, en consecuencia, se insta al Ayuntamiento *“para que en los procesos selectivos que se vayan a llevar a cabo para la contratación de puestos de trabajo dependientes de ese Ayuntamiento, se constituyan comisiones técnicas de selección, de las que no podrá formar parte la persona titular de la Alcaldía, según lo preceptuado en el art. 60.2 del EBEP”.*

En segundo lugar, debe de ponerse de manifiesto que, aunque es cierto que en el Decreto de 30 de noviembre de 2021 se disponía literalmente *“Segundo. Adoptar las siguientes medidas: Se ha iniciado expediente de redacción de bases y convocatoria para la contratación de maestro de guardería municipal del municipio de XXX (Salamanca), mediante constitución de bolsa de empleo (...)”,* también es cierto que ninguna referencia se contiene a la misma en su informe de 18 de marzo de 2022, pese al transcurso de más de tres meses desde la fecha del Decreto de 30 de noviembre de 2021.

Sin embargo, entendemos que debería agilizarse 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 del personal.

En relación con lo expuesto, en el precitado Informe Especial del Defensor del Pueblo sobre *“Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público (2003)”*, se dispone lo siguiente: *“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 señala:

“(...) 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, en el supuesto de que se lleven a cabo nuevas contrataciones de maestros para la guardería municipal, se prescinda del recurso a la celebración de entrevistas “como única prueba del proceso selectivo”.

2.- Que por parte de ese Ayuntamiento, también en el supuesto de que se lleven a cabo nuevas contrataciones de maestros para la guardería municipal, 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 agilice 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 del personal 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