



**Ayuntamiento de XXX
(Valladolid)**

Asunto: Contratación laborales temporales / Presuntas irregularidades

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **4773/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante se refería, con carácter general, a las contrataciones laborales temporales que lleva a cabo ese Ayuntamiento, previa presentación de las correspondientes ofertas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (se adjuntaba al escrito de queja documentación correspondiente a la oferta 08/2021/11602 para ocupar “*dos puestos de peón de obras públicas*”, oferta 08/2021/16696 para ocupar “*un puesto en taller de empleo de pintores y/o empapeladores*”, y, finalmente, oferta 08/2021/17161 para ocupar “*un puesto de peones agrícolas en general*”). En concreto, ponía de manifiesto su disconformidad con el procedimiento utilizado para seleccionar, entre los candidatos enviados por el Servicio Público de Empleo, aquellos que finalmente resultan contratados.

En consecuencia, y mediante escritos de 15 de diciembre de 2021 y 16 de febrero de 2022, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. En contestación a dichos requerimientos se remitieron dos comunicaciones de fechas de entrada 3 de febrero y 1 de abril 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.

Resulta de lo expuesto que, con fecha 15 de diciembre de 2021, se solicitó a ese Ayuntamiento «que nos remita una copia de los expedientes relativos a los procesos selectivos correspondientes a las siguientes ofertas: oferta 08/2021/11602 para ocupar “*dos puestos de peón de obras públicas*”, oferta 08/2021/16696 para ocupar “*un puesto en taller de empleo de pintores y/o empapeladores*”, y, finalmente, oferta 08/2021/17161 para ocupar “*un puesto de peones agrícolas en general*”». En contestación a dicha petición, mediante escrito de fecha de entrada 3 de febrero de 2022 (al que no se adjunta la citada documentación), se señala lo siguiente: “*PRIMERO. Los procedimientos de*



selección de personal laboral se realizan siempre según las condiciones y requisitos que marcan las instituciones (Junta de Castilla y León, Diputación Provincial de Valladolid, SEPE) que subvencionan la contratación de personal laboral temporal, a través de los distintos programas de empleo. Con los requisitos marcados, se envía la oferta de empleo al ECYL, quien envía al Ayuntamiento un número determinado de personas que cumplen dichos requisitos. SEGUNDO. Una vez recibido el listado por parte del ECYL, se procede a la entrevista de los candidatos y se seleccionan las personas más idóneas para el desarrollo de los trabajos, según las condiciones del trabajo a desarrollar”.

En consecuencia, y mediante escrito de 16 de febrero de 2022, nos dirigimos nuevamente a V.I para que nos ampliara la información remitida, adjuntando, tal y como le solicitábamos en nuestro escrito de 15 de diciembre de 2021, una copia de los expedientes relativos a las ofertas 08/2021/11602, 08/2021/16696, y 08/2021/17161. Dicho trámite se cumplimentó mediante una comunicación registrada de entrada el día 1 de abril de 2022 en la que se reitera que “*Una vez recibido el listado por parte del ECYL, se procede a la entrevista de los candidatos y se seleccionan las personas más idóneas para el desarrollo de los trabajos, según las condiciones del trabajo a desarrollar*”, y se adjunta determinada documentación de la que resulta que, para la selección de “*las personas más idóneas*”, ni se procede a la constitución de un órgano de selección, ni a la baremación de los méritos de los candidatos

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 dispone 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 las Islas Canarias, de 22 de febrero de 2013, cita los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, y señala textualmente que *“Aunque la Administración puede actuar como empresario en el marco de las relaciones laborales, y acudir a la contratación laboral de su personal, no por ello deja de ser Administración Pública y debe cumplir con los mandatos que derivan de los artículos 23.2, 103.3 y 103.1 de la Constitución, exigencias de las que no queda exceptuada la contratación del personal laboral temporal, pues aunque no esté sometida a iguales requisitos que el personal laboral fijo, resulta insoslayable que también debe realizarse conforme con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, criterios objetivos de selección, según lo establecido en los artículos 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen y el 91 al que remite”*.

Por lo tanto, a juicio de esta Institución (y salvo la existencia de otra documentación, que no nos consta, y de la que puedan resultar conclusiones distintas), el procedimiento utilizado por ese Ayuntamiento para seleccionar, entre los candidatos enviados por el Servicio Público de Empleo, aquellos que finalmente resultan contratados, no se compadece con 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, ni con los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Además, en esta misma línea se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 10 de marzo de 2010, que considera contraria a derecho la adjudicación del contrato laboral temporal para el puesto de restaurador de Pintura del Museo Provincial de Segovia, dependiente de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León. En este caso se seleccionó a los candidatos facilitados por el Servicio Público de Empleo *“no resultando acreditado que haya habido baremación de méritos de los candidatos, ni que se haya constituido ningún órgano de selección”*. Según dicha Sentencia *“determinadas circunstancias pueden justificar que se acuda a los servicios públicos de empleo para la selección de personal (...) pero ello no puede desconocer el mandato constitucional contenido en los artículos 23.2 y 103.3”*.

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**:



Que por parte de ese Ayuntamiento se tenga en cuenta que la selección de los candidatos enviados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León debe llevarse a cabo respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y que, en consecuencia, resulta exigible tanto la baremación de los méritos de los candidatos, como la constitución de un órgano de selección.

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