



**Excmo. Ayuntamiento de XXX**  
**Ilmo. Sr. Alcalde**  
**(Ávila)**

**Asunto: Contratación de empleado municipal / Irregularidades**

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 **1158/2022**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión al borrador del acta correspondiente a la sesión plenaria de 7 de Abril de 2022, en el que literalmente consta *“(...) la Presidencia informa a los miembros de la Corporación del accidente laboral de empleado municipal y la contratación de un nuevo trabajador, al amparo y conforme a las Bases del Plan de Empleo Local de la convocatoria de subvención de la Diputación Provincial 2022. XXX formula una serie de preguntas sobre dicha contratación que fueron respondidas por la Presidencia”*.

Según manifestaciones del autor de la queja *“las preguntas que formuló XXX fueron: -¿se ha publicado la necesidad de contratación de alguna manera? -¿se ha efectuado una selección de personal? -¿se ha constituido una mesa de contratación? La contestación a estas tres preguntas por parte de la Presidencia es que no se había hecho nada de esto, cosa que no se aclara en el párrafo citado borrador del acta (sic)”*.

En consecuencia, con fecha 20 de julio de 2022 solicitamos a V.I. que nos proporcionara información sobre la problemática expuesta (en concreto, una copia del expediente del proceso selectivo para *“la contratación de un nuevo trabajador”* a que se refiere el borrador del acta correspondiente a la sesión plenaria de 7 de Abril de 2022).

Dicho trámite se cumplimentó mediante un informe de fecha de entrada 28 de septiembre de 2022 en el que solamente se indica *“en relación con el proceso de contratación de un empleado municipal, informar que el mismo se realizó directamente por la Alcaldía al amparo y conforme a las Bases reguladoras del Plan de Empleo Local del año 2022 de la Diputación Provincial de Ávila para la contratación de trabajadores en realización de obras y servicios de interés general por entidades locales. La persona contratada figura como empadronada en este municipio y demandante de empleo”*. Por lo demás, se adjuntan tres documentos: 1.- Informe de situación laboral y situación



administrativa actual. 2.- Bases reguladoras del Plan de Empleo Local del año 2022 de la Diputación Provincial de Ávila por el que se convoca la concesión de subvenciones para la contratación de trabajadores en realización de obras y servicios de interés general por entidades locales. 3.- Volante de empadronamiento.

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

Las “Bases reguladoras del Plan de Empleo Local del año 2022 de la Diputación Provincial de Ávila por el que se convoca la concesión de subvenciones para la contratación de trabajadores en realización de obras y servicios de interés general por entidades locales” disponen que *“Las presentes bases tienen por objeto la concesión de subvenciones a municipios, entidades locales menores y agrupaciones de municipios de la provincia de Ávila de menos de 10.000 habitantes para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restrinjan a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”*. Sin embargo, disponen también que *“Las presentes bases no generarán, en ningún caso, relación laboral alguna entre la Diputación Provincial de Ávila y los profesionales que lleven a cabo la ejecución de las actividades que constituyen su objetivo”*.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que la *“relación laboral”* se rige por un contrato de trabajo que vincula a ese Ayuntamiento con *“los profesionales que lleven a cabo la ejecución de las actividades”*, resultan de aplicación el 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, así como la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen local.

El artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como que las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, funcionario y laboral, mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los siguientes: 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, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en concreto el artículo 103, señala 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. 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.

En consecuencia, y a juicio de esta Institución, deben aprobarse y publicarse las convocatorias y las bases que han de regir los procesos de selección que se lleven a cabo en el marco de las subvenciones otorgadas por la Diputación de Ávila (Plan de Empleo Local), debiendo figurar en dichas bases, entre otros, los requisitos de los aspirantes, la constitución del tribunal calificador y el sistema selectivo (pruebas, baremo de méritos, etc.).

Sin embargo, y teniendo en cuenta que las Bases reguladoras del Plan de Empleo Local del año 2022 disponen que *“para que la contratación temporal de trabajadores sea subvencionable será necesario que reúna los siguientes requisitos: -Los contratos deben formalizarse entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, dándose de alta en la Seguridad Social antes de dicho día 30 de marzo de 2022. -La duración máxima de los contratos será de 6 meses”*, solamente procede instar a ese Ayuntamiento a tener en cuenta, en actuaciones sucesivas, la necesidad de aprobar y publicar las convocatorias y las bases que han de regir dichos procesos de selección.

Ahora bien, con independencia de lo expuesto, y a la vista de su informe en el que señala que el proceso de contratación *“se realizó directamente por la Alcaldía (...). La persona contratada figura como empadronada en este municipio”*, resulta necesario realizar, además, las siguientes puntualizaciones:

**En primer lugar**, y con fundamento en 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 afirmación contenida en su informe consistente en que el proceso de contratación *“se realizó directamente por la Alcaldía”* no se ajusta a lo previsto en el artículo 60.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, según el cual,



como acaba de exponerse, el personal de elección o de designación política no podrá formar parte de los órganos de selección.

Además, dicho incumplimiento (de conformidad con los Dictámenes del Consejo Consultivo de Castilla y León de 29 de febrero de 2012 y 11 de junio de 2015) tiene encaje en la nulidad de pleno derecho de la actuación correspondiente, según regula en la actualidad el artículo 47.1 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el que se dispone que son nulos de pleno derecho los actos dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados [redactado en los mismos términos que el derogado artículo 62.1 e) de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común], y *“conlleva la anulación de todas las actuaciones llevadas a cabo por dicho tribunal”*.

**En segundo lugar**, y a propósito, también según su informe, de que *“la persona contratada figura como empadronada en este municipio”*, debe tenerse en cuenta la STSJCYL de 21 de diciembre de 2010 que estima el recurso interpuesto por la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO contra el concurso-oposición, convocado por el Ayuntamiento de Tudela de Duero (Valladolid), para cubrir dos plazas de peón de servicio de limpieza viaria (personal laboral).

Por lo que aquí nos interesa, dicha Sentencia declara la nulidad de la base 4 c) que contemplaba como mérito el empadronamiento en el municipio de Tudela de Duero, al menos, desde el 1 de febrero de 2009, con un máximo de 4 puntos, y que fundamenta en los siguientes términos *«El empadronamiento de la base cuarta y letra c) es un mérito que carece por completo de una justificación objetiva y razonable, por lo que resulta discriminatorio, y de esta forma, atenta contra el principio constitucional de igualdad. Lo dicho obedece a que el fenómeno de la residencia en el municipio de Tudela de Duero no prueba, o no demuestra, una mayor preparación para desempeñar las tareas de peón del servicio de limpieza, ya que las mismas no reclaman un especial o particular conocimiento del término municipal o de sus residentes, de conformidad con la definición que de las “funciones a desempeñar” comprende la base novena de la convocatoria (limpieza viaria manual o con máquina y mantenimiento de la máquina barredora). Pero es que, además, ese mérito carece por completo de relación inmediata con el contenido funcional del puesto de peón de limpieza, resultando lo dicho de la antes citada base novena, en concordancia con el contenido de las pruebas teórica y práctica mencionadas en la base cuarta. Finalmente, ninguna disposición legal o reglamentaria puede servir de*



*apoyo para establecer un mérito como el examinado cuyo carácter subjetivo no deja lugar a duda alguna».*

En el mismo sentido se pronuncia la reciente Recomendación del Defensor del Pueblo, de 11 de junio de 2020, dirigida al Ayuntamiento de Coín (Málaga) y en la que se concluye indicando que *“5. En definitiva, el establecimiento del empadronamiento como criterio de selección en las bases de las convocatorias que rigen los procesos selectivos para el acceso al empleo público, sea como requisito de acceso o como mérito, introduce un trato desigual por razón de residencia que no encuentra justificación en razón del mérito y capacidad de los aspirantes a participar en el proceso selectivo y vulnera los artículos 14 y 23.2 de la Constitución”*.

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 aprueben y publiquen las convocatorias y las bases que han de regir los procesos de selección que se lleven a cabo en el marco de las subvenciones otorgadas por la Diputación de Ávila (Plan de Empleo Local), debiendo figurar en dichas bases, y entre otros, los requisitos de los aspirantes, la constitución del tribunal calificador y el sistema selectivo (pruebas, baremo de méritos, etc.).**

**2.- Que se tenga en cuenta que la composición del tribunal calificador debe ajustarse al principio de profesionalidad de sus miembros, y que del mismo 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 tenga en cuenta también que el empadronamiento en el municipio en ningún caso debe contemplarse como requisito de acceso y/o como mérito.**

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