



Excmo. Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte
Ilma. Sra. Alcaldesa
Plaza de la Constitución, 17
37300 PEÑARANDA DE BRACAMONTE
(Salamanca)

Asunto: Bases que han de regir la constitución de la bolsa de trabajo para cubrir necesidades laborales temporales de limpieza de edificios, locales y colegios públicos / requisito específico / experiencia

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **1699/2022**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante se refería al Decreto de la Alcaldía de 2 de noviembre de 2021, por el que se resuelve la aprobación de las bases que han de regir la constitución de la bolsa de trabajo para cubrir necesidades laborales temporales de limpieza de edificios, locales y colegios públicos. En concreto, a la base segunda (requisitos que han de reunir los aspirantes), que diferencia entre requisitos generales y específicos, y se encuentra redactada en los siguientes términos:

“Los requisitos generales son:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo



o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Los requisitos específicos son:

a) Tener al menos 6 meses de experiencia como limpiador/a de edificios y locales, o similar (desempeñando tareas de limpieza de interior con informe obligatorio de la empresa o entidad donde haya prestado servicios, con descripción de funciones desempeñadas)”.

En concreto, el reclamante manifestaba su disconformidad con el requisito específico que ha quedado transcrito (“Tener al menos 6 meses de experiencia como limpiador/a de edificios y locales, o similar”).

Por lo demás, y en relación con lo expuesto, adjuntaba la Moción presentada por el Grupo XXX, en la que consta (propuesta de acuerdo) lo siguiente: “Eliminar el requisito específico de tener al menos 6 meses de experiencia como limpiadora de colegios y locales, posibilitando que en esta bolsa puedan formar parte aquellas personas que estén interesadas y a las cuales se les valoraría por los méritos que tuvieran”. Además, añadía que *“dicha Moción propone llegar a un acuerdo plenario para modificar el requisito específico de 6 meses de experiencia que establece las bases vigentes para la contratación de personal de limpieza de edificios, locales y colegios públicos del Ayuntamiento de Peñaranda. El establecer este requisito para poder acceder entendemos que vulnera el principio de igualdad, ya que limita el acceso a personas interesadas en participar de estos procesos selectivos”*.

En consecuencia, con fecha 18 de noviembre de 2022, nos dirigimos a V.I. solicitando información sobre la problemática expuesta. Dicho trámite ha sido cumplimentado por ese Ayuntamiento mediante un informe de fecha de entrada 20 de diciembre de 2022, en el que, entre otras consideraciones, se establece que *“el adecuado cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad exige que no sean admisibles constitucionalmente la exigencia o valoración de méritos derivados de condiciones personales (edad, sexo, relación familiar, vecindad) o sociales (situación económica o familiar), pero sí criterios relacionados con las funciones o tareas a desarrollar siendo aconsejable también la valoración de la experiencia en el desempeño de las funciones y tareas del puesto que se convoca, la experiencia acreditada lo es en servicios prestados como funcionarios de carrera, interinos, laboral fijo o temporal, tanto en empresas privadas como públicas (...) ajustándose a derecho el requisito*



específico expuesto con el fin de contar con una relación de integrantes de la bolsa con unas condiciones y características idóneas para el desempeño del puesto de trabajo”.

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 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, y 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 precisamente 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”.*

A la vista de lo expuesto, y compartiendo con carácter general lo dispuesto en su informe en el que, también con cita de los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, señala que es *“aconsejable también la valoración de la experiencia en el desempeño de las funciones y tareas del puesto que se convoca”*, entendemos que resulta preciso diferenciar la experiencia como requisito de acceso (en principio, incompatible con los principios constitucionales), y la experiencia como mérito, en cuyo caso su valoración no resulta cuestionable.

En relación con dicha problemática ya se pronunció en su día el Tribunal Constitucional (Sentencia 60/1994 de 28 Feb. 1994, Rec. 569/1991). Resulta de dicha Sentencia que *«El objeto del presente recurso (de amparo) se circunscribe a la impugnación, por vulneración del principio de igualdad, de un determinado requisito contenido en la Orden de la Consejería de Administración Pública e Interior de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de 24 de mayo de 1988, que establece las bases de la convocatoria para el ingreso en diversos puestos de trabajo, entre otros, el de*



letrado asesor de la citada Comunidad Autónoma. En concreto, la base que se recurre es la que se establece en el anexo 1.8 de la Orden en el concepto de “otros requisitos”, que consiste en la exigencia de “haber prestado servicios un mínimo de dos años en asesoramiento y defensa en juicio de las Administraciones Central o Autónoma”.

A continuación, señala dicha Sentencia lo siguiente:

“6. Procede entrar a examinar ahora sí, desde la perspectiva de la igualdad, si la citada exigencia puede considerarse como un requisito injustificado atendiendo a la finalidad perseguida por la Orden de convocatoria.

Es indudable, como señala la Comunidad demandada, que la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar una determinada función pública, y puede suponer unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados. No surgiría ningún problema si se considerasen los servicios prestados, no como un requisito necesario para poder participar en el concurso, sino como un mérito a valorar en una fase posterior del concurso, pues ello no puede estimarse como desproporcionado, arbitrario o irrazonable. El problema surge cuando el citado requisito se considera en la Orden como presupuesto o requisito excluyente o sine qua non para que los aspirantes puedan participar en el concurso, por cuanto implica que, en principio, se excluye a potenciales candidatos al acceso a la función pública y se les veda la posibilidad de que pudieran mostrar su capacidad y mérito.

En efecto, con la anterior regla se descartan ya inicialmente a unos aspirantes del concurso, lo que produce como efecto práctico una restricción previa y una desigualdad de trato por la única razón de la necesaria existencia de un periodo previo de servicios administrativos, y esta sola circunstancia no puede considerarse razonable o imprescindible en esta fase previa del concurso, puesto que es en el momento de valoración de los méritos cuando procedería la valoración de esta circunstancia (...).

En conclusión, el criterio introducido en la Orden sobre la exigencia de la necesidad de un periodo previo de servicios administrativos para participar en el concurso convocado ha de ser estimado como arbitrario e incompatible con los principios de mérito y capacidad, en la medida que impide concurrir al mismo a los aspirantes que no cumplen este presupuesto por una razón no justificada suficientemente, ni razonable, que implica una discriminación y que veda toda oportunidad de concurrir a los aspirantes en igualdad de condiciones”.

Pues bien, en el presente caso, y como ha quedado expuesto, el Decreto de la Alcaldía de 2 de noviembre de 2021, por el que se resuelve la aprobación de las bases que han de regir la constitución de la bolsa de trabajo para cubrir necesidades laborales temporales de limpieza de edificios, locales y colegios públicos, dispone “los requisitos



específicos son: a) tener al menos 6 meses de experiencia como limpiador/a de edificios y locales, o similar (desempeñando tareas de limpieza de interior con informe obligatorio de la empresa o entidad donde haya prestado servicios, con descripción de funciones desempeñadas)”.

Es decir, en dichas bases la experiencia constituye un requisito de acceso, y, en consecuencia, veda a potenciales candidatos (que no disponen de experiencia previa, o de experiencia suficiente) participar en dicha bolsa, lo que, de conformidad con lo señalado por el Tribunal Constitucional, resulta incompatible con los principios de mérito y capacidad. Cuestión diferente, como señala también el Tribunal Constitucional, es que la experiencia se considere un mérito *“pues ello no puede estimarse como desproporcionado, arbitrario o irrazonable”*.

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 se valore la modificación de las bases que han de regir la constitución de la bolsa de trabajo para cubrir necesidades laborales temporales de limpieza de edificios, locales y colegios públicos, suprimiendo el requisito consistente en *“tener al menos 6 meses de experiencia como limpiador/a de edificios y locales, o similar”*.

2.- Que en actuaciones sucesivas de ese Ayuntamiento se tenga en cuenta, en el momento de aprobar las bases que han de regir la constitución de las bolsas de trabajo, que la configuración de la experiencia como requisito de acceso veda a potenciales candidatos (que no disponen de experiencia previa, o de experiencia suficiente) participar en las mismas, y, en consecuencia, resulta incompatible con los principios de mérito y capacidad.

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



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Tomás Quintana López