



**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE XXX**  
**ILMO. SR. ALCALDE**

**Asunto: Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno Local por el que se aprueban las bases y la convocatoria para la provisión de 2 plazas de auxiliar administrativo, y otros.**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **2166/2024**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante hacía alusión al proceso selectivo llevado a cabo al amparo del “aviso” publicado el día XXX en el perfil denominado “XXX” de la red social Facebook, aviso que se encontraba redactado en los siguientes términos:

*“Se precisa persona para hacer sustitución del personal de administración de este Ayuntamiento.*

*Periodo de contratación varios meses según necesidades. Tareas de administración y diversas tareas municipales.*

*Titulación mínima auxiliar administrativo.*

*Se valorará conocimiento en programas propios de la administración (gestiona, registros, etc.).*

*Entregar currículum vitae en el Ayuntamiento de XXX en horario de 9 a 14 horas hasta el viernes 22 de julio”.*

También hacía alusión al proceso selectivo llevado a cabo de conformidad con el Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno Local, por el que se aprueban las bases y la convocatoria para la provisión de 2 plazas de auxiliar administrativo (1 en turno libre y 1 en promoción interna), publicado en el BOP de XXX de XXX, y en el BOCyL de XXX.

Según manifestaciones del autor de la queja *“La convocatoria de personal auxiliar administrativo en turno libre se corresponde con la vacante que está desempeñando la*



*persona contratada desde agosto de 2022. El 11 de abril de 2024 se publicó en el tablón de anuncios de la sede electrónica el anuncio de aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos. A fecha de la presentación de esta queja, habiendo transcurrido ocho meses desde la citada publicación del listado provisional de admitidos, aún no se ha publicado el listado definitivo de admitidos y excluidos y la correspondiente fecha en la cual comenzará el ejercicio de la fase de oposición”.*

En consecuencia, con fecha 24 de enero de 2025, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. En concreto: «1.- Copia del proceso selectivo llevado a cabo al amparo del “aviso” publicado el día XXX en el perfil denominado “XXX” de la red social Facebook. 2.- Respecto del segundo proceso selectivo llevado a cabo de conformidad con el Acuerdo de 28 de diciembre de 2023, estado de tramitación del mismo (incluyendo si ya se ha aprobado la lista definitiva de admitidos y excluidos), y, en su caso, razones de la demora». Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe registrado de entrada el pasado 28 de febrero de 2025.

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 del informe remitido por ese Ayuntamiento que “*respecto al contrato de 2022/agosto, se formalizó de emergencia para atender las circunstancias eventuales cuya duración entonces no se preveía prolongar; seleccionándose a la persona contratada de entre las que solicitaron el puesto de trabajo que se ofreció a través del anuncio al que se refiere el reclamante, sin que exista otra documentación”*; anuncio que consistía en un “aviso” publicado el día XXX en el perfil denominado “XXX” de la red social Facebook.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el artículo 55 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 los principios 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. Además, el artículo 91 de la Ley 7/1985 (al que se remite el artículo 103) 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 concreto, la STSJ 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 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 dicha Sentencia se indica textualmente que *«la selección de personal laboral no es ni debe ser excepción a los principios constitucionales por los que imperativamente se rige el acceso a las funciones y cargos públicos, de acuerdo con los artículos 23.2 y 103 de la CE, igualdad, mérito, capacidad, y, por supuesto, publicidad, aún en el caso de acogerse a modalidades de carácter temporal o eventual (...). Así lo ha venido declarando reiteradamente esta Sala y Sección en Sentencias de la que son ejemplo, entre otras, precisamente, la citada en el acto del juicio por la parte recurrente de fecha 12 de enero de 1999 en la que se repudia por inaceptable (...) la contratación laboral denominada “de plano” sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo, y sin observancia de los principios de mérito y capacidad»*.

Por lo demás, en la misma línea que el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León de 18 de junio de 2020, que informó favorablemente la declaración de nulidad del acto administrativo de adjudicación de un contrato laboral de obra o servicio determinado a tiempo parcial (de auxiliar administrativo, y de fecha 1 de octubre de 2019), y que señala 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, las referentes a la falta de desarrollo previo de un proceso selectivo, previa aprobación de sus bases reguladoras y la existencia de consignación presupuestaria en el ejercicio de creación de la plaza), puede concluirse que concurre en el acto sometido a revisión la causa de nulidad del artículo 47.1e) de la LPAC al existir una infracción manifiesta del procedimiento establecido”*.

Es cierto que dicho Dictamen de 18 de junio de 2020 solamente se refiere al artículo 47.1 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (los actos dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido), pero entendemos que también resulta de aplicación el artículo 47.1 a) de la Ley 39/2015 que califica como nulos de pleno derecho los actos que lesionen los derechos y libertades susceptibles de



amparo constitucional (en relación con el artículo 23.2 CE según el cual los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes).

En consecuencia, parece que, por parte de ese Ayuntamiento, y, con fundamento en el artículo 47.1 a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debería valorarse iniciar, de conformidad con el artículo 106.1 del mismo texto legal, el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que, mediante Acuerdo de 28 de diciembre de 2023 de la Junta de Gobierno Local, se aprueban las bases y la convocatoria para la provisión de 2 plazas de auxiliar administrativo (1 en turno libre y 1 en promoción interna), así como que, en virtud de la Resolución de la Alcaldía de 11 de abril de 2024 (a la que hemos tenido acceso a través del BOP de XXX de XXX), se acuerda aprobar las listas provisionales de admitidos y excluidos. Por lo tanto, en la fecha del informe de ese Ayuntamiento (28 de febrero de 2025), transcurridos más de 9 meses desde la Resolución de la Alcaldía de 11 de abril de 2024, no consta que por parte de ese Ayuntamiento se haya realizado ninguna actuación posterior ni se haya informado a los aspirantes de los motivos de la demora. Solamente nos indica en su informe que *“esperamos que el volumen de tareas y la limitación de medios permitan en las próximas semanas resolver sobre la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, composición del tribunal, fecha, hora y lugar del primer ejercicio”*.

Sobre la conveniencia de informar a los aspirantes de las vicisitudes que puedan afectar a los procesos selectivos se ha pronunciado el Defensor del Pueblo en la Recomendación de 6 de junio de 2018, dirigida al Ayuntamiento de Sant Lluís (Illes Balears), en el contexto de una queja cuyo autor ponía de manifiesto la demora en la publicación de la lista provisional de admitidos y excluidos (en un proceso para la cobertura de la plaza de tesorería), y cuyos razonamientos, entendemos, resultan igualmente de aplicación en el presente caso.

En concreto, se señala en la citada Recomendación:

*“5. Esta Institución considera que esa Administración municipal debería haber conducido la gestión de este proceso selectivo de forma más transparente, pues la demora producida (...) era merecedora de una explicación a los interesados en el proceso selectivo ya que, en caso contrario, se pone en riesgo la confianza de los eventuales aspirantes en que el acceso al empleo público discorra de manera objetiva, así como en la exigencia de buena administración a la que se deben todas las administraciones públicas en su proceder.”*



6. Por su parte, el principio de información y el principio de transparencia como principios esenciales para hacer efectivo el derecho a una buena Administración, recogidos en la citada Ley 39/2015, se conforman como un derecho subjetivo de los ciudadanos frente a las administraciones, y, en los procesos de selección para el acceso a la función pública, se concretan en el derecho de los aspirantes a obtener información de aquellos actos o decisiones que afectan directamente a sus intereses.

(...)

Ahora bien, la Administración que ha convocado un proceso selectivo debe informar de la marcha del proceso y adoptar las decisiones que al respecto sean necesarias cuando concurran circunstancias sobrevenidas (...) pues con ello se asegura la seriedad en la actuación administrativa, y se responde a las expectativas de buena fe de los aspirantes respecto a la actuación de la Administración convocante”

(El subrayado es nuestro).

A la vista de lo expuesto, la parte dispositiva de la citada Recomendación se formulaba en los siguientes términos: “*Informar a los aspirantes de los procesos selectivos convocados por ese Ayuntamiento, mediante la publicación en el tablón de anuncios y en la página web oficial del Ayuntamiento, de las vicisitudes que impliquen demoras en los plazos expresamente recogidos en las bases de las convocatorias, y que afecten a la normal continuidad del proceso selectivo”*”.

En consecuencia, a la vista de cuanto ha quedado expuesto, no podemos compartir que, si como señala el autor de la queja y ese Ayuntamiento no cuestiona, “*la convocatoria de personal auxiliar en turno libre se corresponde con la vacante que está desempeñando la persona contratada desde agosto de 2022”*”, contrato, además, cuyo acto de formalización sería susceptible de revisión de oficio por las circunstancias indicadas, hayan transcurrido más de 9 meses desde la Resolución de la Alcaldía de 11 de abril de 2024, por la que acuerda aprobar las listas provisionales de admitidos y excluidos, sin que por ese Ayuntamiento se haya realizado ninguna actuación posterior (ni se haya informado a los aspirantes de los motivos de la demora).

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:**

**PRIMERA: Que por parte de ese Ayuntamiento, y con fundamento en el artículo 47.1 a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se valore iniciar, de conformidad con el artículo 106.1 del mismo texto legal, el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato.**



**SEGUNDA:** Que en actuaciones sucesivas se tenga en cuenta que la contratación laboral temporal denominada “de plano” (“*sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo, y sin observancia de los principios de mérito y capacidad*”) tiene encaje en el artículo 47.1 letras a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (nulidad de pleno derecho).

**TERCERA:** Que se proceda a informar a los aspirantes, a través de la página web de ese Ayuntamiento, de las causas de la demora en la aprobación de la lista definitiva de admitidos y excluidos correspondiente al proceso selectivo para la provisión de 2 plazas de auxiliar administrativo (1 en turno libre y 1 en promoción interna).

**CUARTA:** Que se agilice la aprobación de la Resolución de la Alcaldía por la que se apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos correspondiente al citado proceso selectivo (comprensiva del día, hora y lugar en que habrá de realizarse el primer ejercicio, así como de la designación nominal del tribunal).

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

**NOTA IMPORTANTE:** No será necesario que nos envíen su respuesta por correo postal si la registran al Procurador del Común (DIR3 I0000423, CIF Q9750006J) y tienen activados los avisos por correo electrónico (procurador@procuradordelcomun.es) o el envío de comunicaciones/notificaciones a la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú), o bien si la registran directamente en nuestra sede electrónica (pccyl.sedelectronica.es). Les solicitamos, por otra parte, que no la envíen al representante (persona que haya presentado este escrito en su sede electrónica).