



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE XXX
ILMO. SR. ALCALDE

Asunto: Bases de selección de personal laboral temporal de dos plazas de peón / PLANIEL 2025

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **1390/2025**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el autor de la queja hacía alusión a la “Orden IEM/321/2025, de 27 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a los ayuntamientos y a las diputaciones para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de desempleados (PLANIEL)”, así como a la “Resolución de 9 de abril de 2025, de la Presidencia del Servicio Público de Empleo, por la que se convocan subvenciones dirigidas a los ayuntamientos y a las diputaciones para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de desempleados (PLANIEL 2025)”.

En concreto, manifestaba su disconformidad con el **Decreto de Alcaldía de 27 de mayo de 2025** por el que se aprueban las “bases de selección de personal laboral temporal de dos plazas de peón con cargo a las subvenciones dirigidas a los ayuntamientos y diputaciones para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de desempleados (PLANIEL 2025)”. Además, añadía que, contra el precitado Decreto de 27 de mayo de 2025, XXX interpuso un recurso de reposición de fecha de entrada 29 de mayo de 2025 y número XXX, recurso que, sin embargo, fue desestimado en virtud del Decreto de Alcaldía de 30 de junio de 2025.

En consecuencia, con fecha 2 de octubre de 2025, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite fue cumplimentado mediante un escrito registrado de entrada el pasado 7 de noviembre 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.



La “Orden IEM/321/2025, de 27 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a los ayuntamientos y a las diputaciones para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de desempleados (PLANIEL)” dispone que “la preselección de las personas candidatas la realizará la oficina de empleo que le corresponda a la entidad beneficiaria mediante la presentación de la correspondiente oferta de empleo. La selección final de los trabajadores, entre las personas candidatas enviadas por la oficina de empleo, la realizará la entidad beneficiaria de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación”.

Por otro lado, en el Decreto de Alcaldía de 27 de mayo de 2025, por el que se aprueban las “bases de selección de personal laboral temporal de dos plazas de peón (...)”, consta lo siguiente:

“Tercera.-Requisitos de los aspirantes

Para tomar parte en la oposición será necesario: (...)

“Cuarta.- Procedimiento de selección.

(...)

1.-Fase de oposición:

Consistirá en la realización de una prueba teórica escrita tipo test de respuestas alternativas sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo a realizar (7 puntos).

(...)

2.-Entrevista.

La Comisión de Selección realizará una entrevista personal para valorar conocimientos y aptitudes para las tareas relativas al proyecto a desarrollar (10 puntos).

En esta fase se valorará la experiencia laboral, el conocimiento de las tareas a desarrollar y la formación relacionada con las mismas.

(...)”.

“Quinta.- Calificación.

(...)

La puntuación total definitiva de los aspirantes será el resultado de la siguiente fórmula:



Puntuación fase de oposición x 0,7 + Puntuación entrevista x 0,3 = Puntuación definitiva.

(...)

Expuesto lo anterior, pasamos a analizar a continuación las bases que han quedado parcialmente transcritas (base tercera, cuarta y quinta). En concreto, el requisito de titulación de los aspirantes, así como dos aspectos relativos a la entrevista (la valoración de la misma -10 puntos- y los parámetros y criterios respecto a su desarrollo).

En primer lugar, se señala en el recurso de reposición que *“en la base tercera no se menciona en ningún apartado la titulación oficial exigida”*, y se añade, además, que se consideró suficiente el certificado de escolaridad pese a que *“en la última oferta de empleo público, más exactamente en el plan de estabilización, se exigió la titulación de educación secundaria obligatoria o equivalente para acceder a las plazas de peón. (...) en la propuesta de Relación de Puestos de Trabajo (RPT) figura como titulación exigible para el acceso a las plazas de peón u operario de servicios múltiples estar en posesión del título de educación secundaria obligatoria o equivalente”*. Sin embargo, nos traslada el Ayuntamiento en su informe que *“en cuanto a la titulación necesaria para acceder al puesto es el certificado de escolaridad o equivalente, por tratarse de un puesto de peón, y todos los candidatos lo cumplían. Además, debe tenerse en cuenta que se trata de puestos de peón ordinario por lo que no se necesita ningún tipo de cualificación especial”*.

En cualquier caso, y no cuestionando el Ayuntamiento que *“en la base tercera no se menciona en ningún apartado la titulación oficial exigida”*, no podemos dejar de poner de manifiesto que, a juicio de esta Institución, en las bases que, en su caso, apruebe ese Ayuntamiento al amparo de futuras convocatorias del Servicio Público de Empleo (PLANIEL) debe incluirse, entre los requisitos de los aspirantes, estar en posesión de los títulos que corresponda atendiendo a los puestos objetos de selección. En concreto, y, a título de ejemplo, en la página web del Ayuntamiento de Zamora (Información > Convocatorias de selección de personal > Convocatorias abiertas > Planes de Empleo 2023-2024-2025) se publica el Decreto de Alcaldía de 6 de agosto de 2025. En virtud de dicho Decreto se aprobaron *“las bases para la ejecución de la subvención de empleo del PLANIEL”*, y en las mismas consta que *“para ser admitidos a la realización de estas pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos: (...)”*; requisitos entre los que figura estar en posesión del título de bachiller, formación profesional de segundo grado o certificado de escolaridad (dependiendo de si se trata de la selección de auxiliares de biblioteca, oficiales primera, peones de cementerio o conserjes).

En segundo lugar, resulta de la transcripción de la base cuarta que la misma otorga a la *“Fase de oposición”* y a la *“Entrevista”* 7 y 10 puntos, respectivamente, motivo por el cual se pone de manifiesto en el recurso de reposición que *“la puntuación que se otorga*



a la entrevista (10 puntos) debería de reducirse”. No obstante, resulta del informe del Ayuntamiento que “en lo relativo a la fase de oposición, si bien es cierto que se dice que la nota máxima es de 7 puntos, se trata de un error material o aritmético. La valoración de todos los candidatos se realiza sobre base 10 y se pondera al 70 %, por lo que debe entenderse subsanado”.

Sin embargo, entendemos que, en el supuesto, como indica en su informe, de que exista “*un error material o aritmético*”, debe aplicarse el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de conformidad con el cual “*las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos*”. Por lo demás, a dicho precepto legal se refiere la STS de 7 de febrero de 2020 (dictada a propósito del acuerdo de 16 de agosto de 2018 por el que se convoca concurso entre miembros de la carrera judicial con categoría de magistrado, y la posterior corrección de errores del mismo), y en la misma se dispone que “*la publicación de errores materiales, de hecho o aritméticos, entendidos en el sentido de que su apreciación no requiere un juicio valorativo, ni una operación de calificación jurídica, dejando intacto el contenido dispositivo, sustantivo y resolutorio del acto rectificado (SSTS de 8 julio 1982, 17 octubre 1983 y 16 de noviembre de 1984, entre otras) no lleva como consecuencia jurídica aquella que ahora nos ocupa, esto es, de inicio de nuevo del plazo de solicitud*”.

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, en el supuesto de detectarse errores materiales, de hecho o aritméticos en las bases que, en su caso, se aprueben al amparo de futuras convocatorias del Servicio Público de Empleo (PLANIEL), debe procederse a su rectificación de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En tercer lugar, en relación con la base cuarta, se señala en el recurso de reposición que “*la ausencia de parámetros y criterios preestablecidos con que hubiera de desarrollarse la entrevista -ni tan siquiera se establece su duración-, ni los criterios de puntuación, desnaturaliza por completo el proceso selectivo*”, mientras que el Ayuntamiento entiende en su informe que “*es una entrevista, por lo que no existe una baremación de méritos sino una serie de preguntas para dilucidar la idoneidad del candidato al puesto*”.

En relación con dicha cuestión (entrevista) se han formulado varias Recomendaciones por el Defensor del Pueblo, las más recientes de fechas 2 de agosto y 31 de julio de 2024.

En concreto, en la Recomendación de 2 de agosto de 2024, dirigida a la entidad mercantil Mercados Centrales de Abastecimiento S.A. y aceptada por la misma, se pone de manifiesto lo siguiente:



«2. En último lugar, del análisis del contenido de las bases reguladoras del proceso en cuanto a la fase de entrevista, se concluye que no se cumplen los requisitos que la jurisprudencia ha venido exigiendo para este tipo de prueba, en salvaguarda de los principios rectores del acceso al empleo público.

No se establecen previamente las características esenciales de la entrevista como su duración, los criterios de valoración o la puntuación asignada a cada uno de ellos (...).

(...).

Por otra parte, en cuanto a los requisitos que ha de cumplir la prueba o fase de entrevista personal, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 14 de octubre de 2020, establece que deben estar claros los parámetros y criterios sobre su desarrollo y los criterios de puntuación: “Por último, la ausencia de parámetros y criterios preestablecidos con que hubiera de desarrollarse la entrevista -ni tan siquiera se establece su duración-, ni los criterios de puntuación, desnaturaliza por completo el proceso selectivo, que carece de una prueba que pueda cumplir la finalidad de valorar la adecuación de los conocimientos y capacidades de los aspirantes”.

Las bases del proceso selectivo se limitan a establecer la puntuación mínima para la superación de la entrevista (10 puntos) y a identificar una serie de criterios de valoración genéricos e indeterminados lo que (...) podría dar lugar a una indefensión de los participantes, contraria a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como a los de publicidad y transparencia».

En consecuencia, se indica en la parte dispositiva de dicha Recomendación lo siguiente: “Que en los procesos selectivos que convoque esa entidad que incluyan una prueba de entrevista se establezcan previamente, con claridad y precisión, los parámetros y criterios con que esta ha de desarrollarse, así como los criterios de puntuación”.

En el mismo sentido podemos citar la Recomendación de 31 de julio de 2024, aceptada por el Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet (Barcelona), y cuya parte dispositiva se encuentra redactada en los mismos términos que la de 2 de agosto de 2024. En dicha Recomendación, formulada a propósito de un proceso de selección para la contratación de trabajadores en el marco del Plan de Ocupación de Trabajo y Formación 2023, también se cita y transcribe la STS de 14 de octubre de 2020.

Finalmente, en relación con las manifestaciones contenidas en el recurso de reposición relativas a que *“La convocatoria y bases (...) no han sido publicadas en ningún medio (...) no siendo excusa legal la solicitud de oferta genérica al EcyL ya que, en supuestos anteriores como ELTUR, MAYEL, se han publicitado la convocatoria y bases”*, señala su informe que *“los candidatos vienen designadas por la propia Junta de Castilla*



y León según los criterios de la convocatoria. No es obstáculo para que, efectivamente, en otras convocatorias semejantes se hayan publicados las bases de selección en la sede electrónica del Ayuntamiento”.

En relación con la problemática planteada, y, aunque es cierto que la “Orden IEM/321/2025, de 27 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a los ayuntamientos y a las diputaciones para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de desempleados (PLANIEL)” dispone que “la preselección de las personas candidatas la realizará la oficina de empleo (...). La selección final de los trabajadores, entre las personas candidatas enviadas por la oficina de empleo, la realizará la entidad beneficiaria de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación”, nada impide su publicación en la línea del Ayuntamiento de Zamora que, como ya ha quedado expuesto, publica en su página web (Información > Convocatorias de selección de personal > Convocatorias abiertas > Planes de Empleo 2023-2024-2025) el Decreto de Alcaldía de 6 de agosto de 2025 en virtud del cual se aprobaron “las bases para la ejecución de la subvención de empleo del PLANIEL”.

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 las bases que, en su caso, apruebe ese Ayuntamiento al amparo de futuras convocatorias del Servicio Público de Empleo (PLANIEL) se incluya, entre los requisitos de los aspirantes, estar en posesión de los títulos que corresponda atendiendo a los puestos objetos de selección.

2.- Que, en el supuesto de detectarse errores materiales, de hecho o aritméticos en las bases a que se refiere el punto primero, se proceda a su rectificación de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3.-Que, con independencia de que la preselección de las personas candidatas la realice la oficina de empleo, se publiquen las bases a que se refiere el punto primero (BOP de Salamanca, página web, sede electrónica, etc.).

4.- Que en los procesos selectivos que convoque ese Ayuntamiento que incluyan una prueba de entrevista se establezcan previamente, con claridad y precisión, los parámetros y criterios con que esta ha de desarrollarse, así como los criterios de puntuación.

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



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

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).