EXCMO. AYUNTAMIENTO DE XXX
ILMO. SR. ALCALDE

Asunto: PLANIEL 2026 / Contratación de peón de obras públicas

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número **702/2026**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, el motivo de la queja era disconformidad con el proceso seguido por ese Ayuntamiento para la cobertura de dos puestos de peón de obras públicas al amparo del PLANIEL 2026.

Según manifiesta la persona autora de la reclamación, D. XXX participó en el proceso selectivo convocado por ese Ayuntamiento para la cobertura de dichos puestos, asistiendo a la entrevista celebrada el día 6 de marzo de 2026.

Al término de la entrevista, se le comunicó verbalmente que no había resultado seleccionado, indicándose como motivo que las personas finalmente elegidas disponían de permiso de conducir, requisito que, según recoge la queja, no figuraba entre los criterios de selección establecidos en las bases de la convocatoria.

Asimismo, considera el interesado que el proceso no se ajustó a las bases reguladoras del PLANIEL 2026, al no haberse respetado el criterio de prioridad previsto para las personas en situación de desempleo de larga duración. En este sentido, señala que, según su conocimiento, al menos una de las personas seleccionadas habría prestado servicios para ese mismo Ayuntamiento menos de seis meses antes de la convocatoria, por lo que, a su juicio, no cumpliría dicho criterio.

Igualmente, manifiesta la persona que se ha dirigido a esta Institución que algunas de las personas seleccionadas ya habían resultado beneficiarias en la convocatoria anterior, pese a que la normativa municipal contempla un principio de rotación en este tipo de contrataciones.

Por todo ello, entiende que el procedimiento podría no haberse desarrollado con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad y transparencia que deben regir el acceso al empleo público.

Por último, expone que don XXX se encuentra en situación de desempleo, carece de ingresos económicos y percibe únicamente una ayuda mensual de 240 euros, además de tener responsabilidades familiares, circunstancias que, a su juicio, debieron haber sido valoradas conforme a lo previsto en las bases de la convocatoria.

Iniciada la investigación oportuna, se le solicitó información en relación con las cuestiones planteadas en aquella.

En atención a dicha petición de información, se remitió informe, en el que se señala que, con fecha 25 de febrero de 2026, se presentó oferta de empleo ante el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la contratación de dos trabajadores al amparo del PLANIEL 2026 y que, el día 6 de marzo de 2026, se procedió a la selección de los trabajadores.

Ese Ayuntamiento pone de manifiesto expresamente que no se levantó acta del proceso selectivo y que la selección se llevó a cabo mediante una entrevista realizada por el Alcalde o concejal delegado, en la que se valoraron las peculiaridades del puesto, la situación de los solicitantes, su capacitación y la forma en que hubieran desempeñado trabajos anteriores.

La Administración municipal reconoce igualmente que el permiso de conducir no constituía un requisito para acceder al puesto de trabajo, pero manifiesta que el interesado no fue seleccionado por carecer de dicho permiso.

Asimismo, informa de que fueron dos las personas seleccionadas pero que la primera de ellas causó posteriormente baja por accidente de trabajo, por lo que se formuló una nueva oferta y se procedió a contratar a una tercera persona como sustituta.

El Ayuntamiento afirma que las personas contratadas se encontraban en situación de necesidad económica y que la persona sustituta presentaba, además, una discapacidad. Añade que pretendió favorecer la contratación de, al menos, una persona por unidad familiar y que los trabajadores finalmente contratados no disponían de otros ingresos en su unidad familiar distintos de los derivados de la subvención.

En relación con el reclamante, el Ayuntamiento manifiesta que fue contratado por la Corporación dos años antes, si bien su contrato fue rescindido entonces por inasistencia al trabajo. Asimismo, señala que el año anterior había sido contratada su compañera, con quien forma una unidad familiar, en el marco del PLANIEL 2025.

A la vista de lo informado, es necesario destacar, en primer término, que la convocatoria del PLANIEL 2026 tiene por objeto promover la contratación temporal por los ayuntamientos y diputaciones de personas desempleadas inscritas como demandantes

de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la realización de obras y servicios de interés general y social.

La Base 6ª de la ORDEN IEM/321/2025, de 27 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a los ayuntamientos de municipios y a las diputaciones provinciales del ámbito de la Comunidad de Castilla y León, para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de personas desempleadas (PLANIEL), establece que, entre las personas desempleadas, tendrán carácter preferente las mayores de 45 años, las personas desempleadas de larga duración, las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % y las mujeres.

Asimismo, la citada Base 6ª atribuye funciones diferenciadas a la Oficina de Empleo y a la entidad beneficiaria en el procedimiento de cobertura de los puestos de trabajo. En concreto, dispone que la preselección de las personas candidatas corresponde a la Oficina de Empleo que corresponda a la entidad beneficiaria, mediante la presentación de la correspondiente oferta de empleo.

Por su parte, corresponde a la entidad beneficiaria realizar la selección final de los trabajadores entre las personas candidatas remitidas por la Oficina de Empleo, de conformidad con las normas de selección de personal que le sean de aplicación.

Por tanto, debe distinguirse claramente entre ambas actuaciones. La intervención de la Oficina de Empleo se limita a la preselección y remisión de las personas candidatas que concurran a la oferta de empleo, mientras que la selección definitiva corresponde al Ayuntamiento, en su condición de entidad beneficiaria.

Ahora bien, esta atribución de la selección final al Ayuntamiento no supone que la normativa autonómica le reconozca una libertad absoluta para seleccionar discrecionalmente a cualquiera de las personas candidatas remitidas por la Oficina de Empleo. La selección debe realizarse de conformidad con las normas de selección de personal que resulten aplicables y, en particular, con respeto a los principios que rigen el acceso al empleo público.

Esta distinción resulta especialmente relevante porque la propia Base 6ª establece expresamente que serán las entidades beneficiarias las responsables últimas de verificar que las personas finalmente seleccionadas se encuentran en situación de desempleo e inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en la fecha de alta en la Seguridad Social, así como de comprobar el cumplimiento del resto de requisitos establecidos en las bases reguladoras.

En consecuencia, la remisión de candidatos por parte de la Oficina de Empleo no implica que estos deban ser necesariamente seleccionados por el Ayuntamiento. La Oficina de Empleo lleva a cabo la preselección en los términos establecidos en la

convocatoria, mientras que corresponde al Ayuntamiento efectuar la selección final, aplicando las normas de selección de personal que le resulten de aplicación y verificando, con carácter previo a la contratación, el cumplimiento de todos los requisitos exigidos por las bases reguladoras y respetando, en todo caso, los principios que rigen el acceso al empleo público.

En este sentido, el artículo 23.2 de la Constitución reconoce el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, mientras que el artículo 103.3 establece que el acceso a la función pública debe realizarse de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Por su parte, el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que la selección del personal de las Administraciones Públicas debe garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y transparencia, entre otros.

Uno de los aspectos que merece especial consideración es la utilización del permiso de conducir como criterio de selección. El propio Ayuntamiento reconoce que dicha habilitación no constituía un requisito de acceso, pero afirma que el reclamante no fue seleccionado precisamente por carecer de ella. De este modo, una circunstancia que no figuraba entre los requisitos de acceso fue utilizada, en la práctica, como elemento determinante para decidir entre los candidatos.

No corresponde a esta Institución afirmar que la posesión del permiso de conducir carezca en todo caso de relevancia para el desempeño material de las funciones de un peón de obras públicas. Es posible que determinadas tareas asociadas al puesto hagan conveniente o incluso necesario disponer de dicha habilitación. Sin embargo, si tal circunstancia debía ser valorada para seleccionar a los candidatos, debía haber sido previamente establecida y dada a conocer como requisito, mérito o criterio de valoración con carácter previo a la realización del proceso selectivo.

Lo que no resulta compatible con los principios de igualdad, objetividad y transparencia es que un candidato participe en un procedimiento conociendo unos determinados requisitos y que, una vez realizadas las entrevistas, se utilice como criterio determinante una condición que no había sido previamente establecida. La jurisprudencia ha insistido, en este sentido, en que las bases de la convocatoria vinculan tanto a la Administración como a los aspirantes y que los criterios empleados en la selección han de ser conocidos y respetados durante el procedimiento.

A ello se añade que el artículo 35.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone que la motivación de los actos que pongan fin a procedimientos selectivos debe realizarse

conforme a las normas que regulen la convocatoria, debiendo quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución adoptada.

En este caso, la propia Administración reconoce que no existe acta del proceso y que la selección se llevó a cabo mediante entrevistas, sin que conste documentalmente una valoración individualizada de los candidatos, una puntuación, un informe técnico o documento equivalente que permita conocer los criterios aplicados a cada uno de ellos y el resultado de su aplicación. La afirmación genérica de que se tuvieron en cuenta la situación económica, la capacitación, las peculiaridades del puesto y el desempeño anterior no permite comprobar si todos los candidatos fueron valorados con arreglo a los mismos parámetros ni cuál fue la razón concreta por la que unos fueron seleccionados frente a otros.

Esta carencia documental resulta especialmente relevante cuando el propio Ayuntamiento reconoce que se tuvo en consideración una circunstancia -la posesión del permiso de conducir- que no constituía requisito de acceso. Los principios de transparencia, objetividad e igualdad no se satisfacen únicamente con la realización material de una entrevista, sino que requieren que el procedimiento deje una constancia suficiente que permita comprobar posteriormente que la decisión adoptada responde a criterios previamente establecidos y aplicados de manera uniforme.

La queja sostiene asimismo que no se respetó la prioridad correspondiente a las personas desempleadas de larga duración. Esta alegación, sin embargo, debe ser matizada. La citada Base 6ª de la Orden IEM/321/2025 establece que, entre las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas, serán colectivos preferentes, entre otros, las personas desempleadas de larga duración. No establece, sin embargo, una regla conforme a la cual toda persona perteneciente a dicho colectivo deba ser necesariamente seleccionada con preferencia sobre cualquier otro candidato, con independencia de las circunstancias concurrentes.

Por ello, el mero hecho de que alguno de los candidatos seleccionados no fuera desempleado de larga duración no permite concluir, por sí solo, que el proceso hubiera incumplido las bases del PLANIEL 2026. Ahora bien, la condición de colectivo preferente sí debía formar parte de la valoración realizada por el Ayuntamiento cuando concurriesen candidatos pertenecientes a dichos colectivos, y debía poder acreditarse posteriormente cómo se había tenido en consideración dicha circunstancia. En la información remitida no consta una valoración individualizada que permita comprobar cómo fueron aplicadas las preferencias previstas en la normativa del PLANIEL, por lo que tampoco en este aspecto resulta posible verificar suficientemente la objetividad de la selección realizada.

La reclamación registrada en esta Institución cuestiona igualmente que algunas de las personas seleccionadas hubieran trabajado anteriormente para el Ayuntamiento. A este

respecto, debe señalarse que las bases autonómicas del PLANIEL 2026 no establecen, con carácter general, una prohibición de contratar a personas que hubieran prestado servicios anteriormente para la misma entidad local. La mera existencia de una contratación anterior no determina, por sí sola, la exclusión de un candidato.

No obstante, si el Ayuntamiento dispone de normas, bases o criterios propios que establezcan un principio de rotación en este tipo de contrataciones, dichos criterios deberán ser respetados mientras permanezcan vigentes y resulten aplicables al proceso. En consecuencia, corresponderá a la Corporación acreditar, en su caso, la existencia, contenido y aplicación de tales normas de rotación, así como la razón por la que las mismas no hubieran impedido las contrataciones efectuadas.

Por otra parte, las circunstancias alegadas por el Ayuntamiento respecto de la unidad familiar del reclamante -haber sido éste contratado en años anteriores y haber sido contratada su compañera el año precedente podrían constituir criterios de política social o de distribución de las oportunidades de empleo. Sin embargo, para poder ser utilizados legítimamente en la selección deberían encontrarse previamente establecidos en las bases o normas aplicables y ser conocidos por todos los participantes. No resulta suficiente introducirlos de manera informal durante la entrevista.

Lo mismo cabe señalar respecto de la situación económica de los candidatos. El Ayuntamiento afirma que fue valorada y que, en particular, se tuvo en consideración que los trabajadores finalmente seleccionados no disponían de otros ingresos en su unidad familiar. Esta circunstancia puede resultar coherente con la finalidad social perseguida por determinados programas de empleo, pero su utilización como criterio de selección exige igualmente que se encuentre previamente definido y que se aplique de manera objetiva y uniforme a todos los candidatos. La finalidad social de la subvención no permite sustituir unas reglas de selección previamente conocidas por una valoración discrecional realizada en el momento de la entrevista sin dejar constancia de los elementos concretos que han determinado la decisión.

Esta Institución es consciente de que el PLANIEL tiene una finalidad eminentemente social y de fomento del empleo y de que las entidades locales deben disponer de cierto margen para seleccionar, entre las personas preseleccionadas por el ECyL, a quienes mejor puedan desarrollar las tareas objeto del contrato. Ahora bien, ese margen de apreciación no puede convertirse en una potestad carente de criterios objetivos y de toda constancia documental.

La falta de una valoración individualizada y de documentación que permita reconstruir el proceso de selección impide verificar suficientemente que la decisión respondiera a criterios previamente establecidos, conocidos y aplicados de forma objetiva

y uniforme, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad y transparencia.

No se afirma, por tanto, que el reclamante tuviera un derecho subjetivo a obtener uno de los puestos ofertados, ni que la mera pertenencia al colectivo de personas desempleadas de larga duración determinara necesariamente su selección. Tampoco puede concluirse, únicamente por el hecho de haber trabajado anteriormente para el Ayuntamiento, que las personas finalmente seleccionadas carecieran de los requisitos exigidos.

La cuestión que se pone de manifiesto es otra: la insuficiente acreditación de los criterios efectivamente utilizados para adoptar la decisión final y de la forma en que fueron aplicados a las distintas personas candidatas. La ausencia de una valoración individualizada y de documentación que permita reconstruir el proceso de selección impide verificar suficientemente que la decisión respondiera a criterios previamente establecidos, conocidos y aplicados de forma objetiva y uniforme, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad y transparencia.

Finalmente, no procede formular pronunciamiento sobre el derecho del reclamante a ser contratado ni declarar que las personas finalmente seleccionadas carecieran de los requisitos necesarios, al no disponer esta Institución de elementos suficientes para efectuar una valoración individualizada de todas las candidaturas ni corresponderle sustituir a la entidad beneficiaria en la decisión final de selección.

Lo que sí procede poner de manifiesto es que, dadas las circunstancias examinadas, el procedimiento seguido no ofrece una constancia documental suficiente que permita verificar adecuadamente la objetividad y transparencia de la decisión adoptada.

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 el Ayuntamiento establezca y comunique previamente a las personas participantes los requisitos y criterios de selección aplicables a los procesos de contratación al amparo del PLANIEL y de otros programas de empleo temporal, evitando introducir criterios de valoración no previstos inicialmente.

SEGUNDA: Que se documente adecuadamente el desarrollo del proceso selectivo, incluyendo las candidaturas participantes y las valoraciones efectuadas conforme a criterios previamente establecidos. En caso de realizar entrevistas, deberán definirse de antemano los aspectos que se valorarán y dejar constancia de la evaluación individualizada de cada candidatura.

TERCERA: Que la preselección de personas candidatas por el ECyL no exima al Ayuntamiento de realizar la selección final conforme a la normativa aplicable y a los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad, publicidad y transparencia. Asimismo, los requisitos relacionados con las funciones del puesto, como la posesión del permiso de conducir, deberán establecerse previamente y comunicarse a las personas participantes.

CUARTA: Que ese Ayuntamiento compruebe la vigencia y aplicabilidad de los criterios municipales de rotación de trabajadores y de preferencia de determinados colectivos, garantizando su conocimiento por las personas participantes, su aplicación objetiva y uniforme y la debida constancia documental de su consideración en el proceso selectivo.

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