

Expte.

DI-1086/2015-4

**Sr. ALCALDE-PRESIDENTE DEL  
AYUNTAMIENTO DE SAMPER DE  
CALANDA  
Plaza de España 1  
44520 SAMPER DE CALANDA  
TERUEL**

**Zaragoza, a 3 de marzo de 2016**

### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 17 de junio de 2015 tuvo entrada en esta Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se aludía al proceso desarrollado por el Ayuntamiento de Samper de Calanda para la selección de personal para prestar servicios en las piscinas públicas municipales. En concreto, se planteaba que no se había dado suficiente publicidad al procedimiento, y que podían haberse vulnerado los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Ayuntamiento de Samper de Calanda con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

En particular, se requería que se indicase cómo se había desarrollado el proceso de selección de personal de las piscinas públicas y qué publicidad se había dado a la convocatoria del procedimiento.

**Tercero.-** La solicitud de información fue reiterada en varias ocasiones, sin que a día de hoy se haya atendido a nuestra solicitud.

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** El artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, obliga a todos los poderes públicos y entidades afectados por la misma a auxiliar al Justicia en sus investigaciones. El Ayuntamiento de Samper de Calanda ha incumplido dicho mandato al dejar de atender la solicitud de información realizada por nuestra Institución.

**Segunda.-** No obstante, considerando los datos obrantes en poder de esta Institución entendemos que podemos entrar a pronunciarnos sobre determinados aspectos concurrentes en el supuesto planteado.

En primer lugar, debemos indicar que, tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, en sugerencia de 15 de octubre de 2015, tramitada con número de expediente 1401/2015-4; sugerencia de 18 de febrero de 2011, con número de expediente 194/2011-4, o sugerencia de 28 de diciembre de 2006, con número de expediente 1434/2006), no podemos pronunciarnos acerca de la validez o no, total o parcial, del proceso de selección objeto de queja, toda vez que, al no haber sido parte en el expediente todas las personas afectadas por el mismo, cualquier decisión podría producir indefensión en aquellos candidatos que tienen interés legítimo en el asunto y no han sido oídos. Tales valoraciones deben efectuarse en el curso del procedimiento administrativo o jurisdiccional que al efecto pudiera tramitarse, dando la oportunidad a todos los afectados de hacer alegaciones, presentar pruebas y defenderse.

En la presente resolución únicamente podemos examinar la posible concurrencia de las deficiencias apreciadas a los efectos de que, tras oír a todos los interesados, puedan ser valoradas en esas instancias administrativas o judiciales, en un recurso administrativo o contencioso administrativo. También se pretende, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de plazas futuros.

**Tercera.-** Para el examen de la cuestión planteada, debemos partir del análisis, somero, de la normativa que rige con carácter general en la selección de personal laboral por parte de las entidades locales. El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, clasifica a los empleados públicos, -entendiendo por tales a quienes *“desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”*-, en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, y personal eventual.

Respecto al personal laboral, establece el artículo 11 que es aquel que *“en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.”* Dicho personal se rige, *“además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*.

El EBEP parte del principio fundamental de que *“todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*, y establece en el artículo 55 una serie de principios que deben regir la selección de su personal, tanto funcionario como laboral:

*“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.”*

**Cuarta.-** El personal laboral de las Entidades locales cuenta con su regulación específica, en el marco señalado anteriormente. Así, la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, señala en el artículo 235 que el personal al servicio de las Corporaciones locales estará formado por funcionarios de carrera; personal interino; personal laboral, y personal eventual.

El artículo 249 establece que el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades y de acuerdo con la oferta pública de empleo. En cualquier caso, su contratación se ajustará a las modalidades previstas en la legislación laboral. En cuanto al régimen jurídico de dicha selección, debe

tenerse presente que el artículo 237 prevé que el acceso a la condición de personal laboral de las entidades locales *“se efectuará, de acuerdo con la oferta de empleo, mediante convocatoria pública. El proceso de selección garantizará el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*. Señala el mismo artículo que *“el anuncio de las convocatorias de pruebas de acceso a la función pública local y de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se publicarán en el «Boletín Oficial de Aragón», sin perjuicio de lo que disponga la legislación básica de régimen local. La publicidad de los procesos de selección del personal interino y laboral deberá quedar suficientemente garantizada.”*

En similares términos, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, prevé en el artículo 91 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”*. A su vez, el artículo 103 indica 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”*.

En tercer lugar el propio Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se refiere en el artículo 177 a la selección del personal laboral de las corporaciones locales remitiendo al artículo 103 mencionado en el apartado anterior y añadiendo que *“la contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la*

*legislación laboral. El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.”*

Por último, el Real Decreto 364/1995, de 10 marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal de la Administración, se refiere expresamente a la Contratación de personal laboral no permanente estableciendo en el artículo 35 que *“dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen”*.

En síntesis, la contratación de personal laboral con carácter temporal por parte de las Administraciones Locales se sujeta a las normas de general aplicación en materia laboral, si bien es preciso adoptar una serie de garantías, como son: el establecimiento de medidas para garantizar la publicidad de la convocatoria, y el respeto a los principios de mérito y capacidad en la selección.

**Quinta.-** En el supuesto analizado en el presente expediente de queja, el ciudadano que se dirigió a esta Institución planteó que durante el segundo trimestre del año 2015 el Ayuntamiento de Samper de Calanda efectuó tres contrataciones de personal para desarrollar servicios en las piscinas municipales sin dar publicidad al proceso y sin establecer un procedimiento que garantizase la igualdad en el acceso a los puestos y el respeto a los principios de mérito y capacidad en la selección de los empleados.

La falta de contestación de la Administración a nuestra solicitud de información nos impide conocer con exactitud cómo se desarrolló el proceso

de contratación de personal para prestar servicios en las piscinas públicas municipales. No obstante, en el supuesto de que, en efecto, no se adoptase un procedimiento específico y no se diese debida publicidad a la oferta de empleo, se estaría vulnerando la normativa aplicable, en los términos indicados anteriormente.

Entendemos la necesidad de facilitar la eficacia y agilidad en los procesos de selección de personal temporal por parte de las entidades locales, y somos conscientes de las dificultades técnicas a las que puedan enfrentarse los municipios aragoneses al afrontar los mismos. No obstante, la normativa exige expresamente que se adopten los necesarios mecanismos de publicidad de las ofertas de empleo, y que se desarrollen procedimientos de selección que garanticen la igualdad en el acceso al empleo público y la capacidad y mérito de los aspirantes seleccionados. Entendemos que se trata de elementos fundamentales para garantizar el respeto tanto a la norma, como a los derechos de los ciudadanos y al propio interés general.

En conclusión, debemos sugerir a ese Ayuntamiento que en adelante proceda a la cobertura de puestos de personal laboral con carácter temporal mediante procedimientos que garanticen la publicidad, el mérito y la capacidad en el acceso al empleo público, en condiciones de igualdad.

### **III.- Resolución**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente

## **RESOLUCIÓN**

Recordar al Ayuntamiento de Samper de Calanda la obligación que le impone el artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, de auxiliar a esta Institución en sus investigaciones.

Sugerir al Ayuntamiento de Samper de Calanda que en adelante proceda a la cobertura de puestos de personal laboral con carácter temporal mediante procedimientos que garanticen la publicidad, el mérito y la capacidad en el acceso al empleo público, en condiciones de igualdad.