

Expte.

DI-893/2018-2

**SRA. ALCALDESA-PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE ARENS DE LLEDÓ**

44622 ARENS DE LLEDÓ

ASUNTO: Sugerencia relativa al procedimiento de contratación dimanante del Plan de Empleo 2018.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha de registro de 19 de junio de 2018, se presentó una queja en relación con la contratación efectuada en ejecución del plan de empleo de 2018 por parte del Ayuntamiento de Arens de Lledó. A la queja se acompañó una reclamación presentada ante el Ayuntamiento citado el día 7 de junio de 2018.

SEGUNDO.- En virtud de resolución de 20 de junio de 2018, se admitió la queja a supervisión, por lo que se requirió la oportuna información a la Administración, de lo que se dio traslado al ciudadano que había formulado la queja.

TERCERO.- Con fecha 3 de julio de 2018, se registró nuevo escrito del ciudadano que presentó la queja, al que se acompañaba un escrito municipal del siguiente tenor:

“Por la presente respondemos a su reclamación realizada en día 7 de junio del presente año y con número de registro de entrada 235.

Su reclamación hace referencia al Plan de Empleo 2018 de la Diputación Provincial de Teruel y, en concreto, cuestiona la elección de la persona que ha sido escogida en nuestro municipio.

El Plan Provincial de Empleo de la Diputación Provincial de Teruel tiene como finalidad el apoyo a los municipios de la provincia de Teruel en la adopción de medidas destinadas a la ejecución de obras y servicios de competencia municipal que generen empleo.

Las dotaciones correspondientes a la asignación inicial son destinadas en su totalidad a financiar exclusivamente los costes de contratación por los municipios y entidades locales menores de personas desempleadas que se contratan expresamente para la ejecución de las obras y servicios objeto de este plan.

La colaboración económica concedida por la Diputación Provincial de Teruel se destina exclusivamente a la financiación de los costes salariales, incluida la seguridad social del trabajador y la que va a cargo del empleador, la indemnización por la finalización del contrato, e incluyendo, en su caso, las retenciones preceptivas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Los municipios están obligados a aplicar la colaboración económica en la contratación de trabajadores desempleados, para la ejecución de obras o servicios de competencia municipal.

Las contrataciones laborales que son objeto de subvención pueden realizarse a jornada parcial o completa, contratando uno o más trabajadores con la misma subvención siendo la entidad beneficiaria la que aplicará y valorará los criterios de selección de los trabajadores en función de la problemática de desempleo existente en su ámbito de actuación aplicando, en todo caso, criterios objetivos de selección.

De la lectura de las bases (...) del Plan de Empleo 2018 de la Diputación Provincial de Teruel se conviene que la colaboración económica de los municipios va dirigida exclusivamente a personas desempleadas que llevarán a cabo obras y servicios de competencia municipal.

El Ayuntamiento en el Pleno Municipal del pasado día 17 de mayo se optó unanimidad otorgar el Plan de Empleo 2018, de la Diputación Provincial de Teruel, al candidato mejor valorado para llevar a cabo las obras y servicios previstos. Este Ayuntamiento ha tenido y tendrá en consideración todas las demandas de empleo que un futuro puedan producirse”.

CUARTO.- Con fecha 5 de julio de 2018, se registró respuesta a la petición de información por parte del Sr. Alcalde, en la que se expuso:

“En respuesta a la solicitud de información correspondiente al expediente DI-893/2018-2 y que hace referencia a la queja presentada por D. Pere Font Arso a este Ayuntamiento respecto a posibles irregularidades en el proceso de contratación del Plan Provincial de empleo de 2018 de la Diputación Provincial de Teruel, les podemos transmitir que fueron cinco las personas que mantuvieron interés en acceder a dicha plaza. Que el único requisito que exige la convocatoria es que la persona elegida esté

desempleada y, por tanto, dada de alta en el INAEM.

La decisión se tomó por unanimidad en el Pleno Municipal de este Ayuntamiento, basándose en el perfil laboral, sociofamiliar y curricular.”

Se acompañaba certificación del acuerdo plenario, que presenta la siguiente literalidad:

“SEXTO.- Selección de personal para el Plan Empleo.

Solicitado el Plan Empleo a la DPT, se han presentado cinco personas de Arens de Lledó solicitantes de dicho Plan.

Tras comentar cada uno de los casos, y ante la dificultad de elegir, el Sr. Alcalde propone dárselo a la persona que también se presentó el año anterior y no se le concedió y además es la persona que tiene más cargas familiares.

El resto de concejales está de acuerdo con la propuesta y motivos que explica el Sr. Alcalde, por lo que se acuerda contratar para el Plan de Empleo a D. (...).

La Sra. (...) comenta la posibilidad de tener un plan de trabajo previo o realizar a posterior una relación de los trabajos que se han realizado”.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

ÚNICA.- A la vista de los datos con que cuenta esta Institución, es posible formular alguna sugerencia sobre la actuación municipal en ejecución del llamado “Plan de Empleo 2018 de la Diputación Provincial de Teruel”.

De entrada, conviene señalar que, en las normas del Plan referido, se encomienda a los Ayuntamientos la aplicación y valoración de los criterios de selección de los trabajadores *“en función de la problemática de desempleo existente en su ámbito de actuación aplicando, en todo caso, criterios objetivos de selección”*.

Por tanto, es responsabilidad municipal establecer los requisitos y factores de concesión, para lo cual, habría sido procedente aprobar expresamente unas bases que establecieran los factores sociales y los criterios objetivos de selección, de manera que se conciliase la finalidad de combatir el paro en el municipio con el respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad que pueden relacionarse con los mencionados “criterios objetivos de selección” (*art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*).

Sirva aquí de referencia el pasaje de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 27 de septiembre de 2007, en relación con un programa de contratación preferente para personas en desempleo, cuando refiere lo que sigue:

“En el presente caso nos encontramos ante la contratación temporal de personal laboral, fijando la Ley de Bases de Régimen Local en su artículo

103 que el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 del mismo texto legal, que señala la necesidad de respetar –no podía ser de otra manera- los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. El acceso a los ciudadanos a puestos de trabajo de las Administraciones Públicas está presidido por el reconocimiento constitucional del derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes y conforme a los principios de mérito y capacidad (artículo 23. 2 de la Constitución española). Los requisitos para acceder a la función pública deben establecerse mediante referencias abstractas y generalizadas, deben guardar directa relación con los criterios de mérito y capacidad y no con otras condiciones personales o sociales y deben tener una justificación objetiva y razonable teniendo en cuenta las características de los puestos a cubrir y las necesidades presentes y futuras en orden a la prestación de los cometidos asignados al personal que se pretende seleccionar. Dentro de estos parámetros, no puede negarse un amplio margen de libertad, tanto al Legislador como a la Administración, para dotar de contenido en cada caso a conceptos jurídicos indeterminados como son los de mérito y capacidad”.

En segundo lugar, la propia resolución municipal del proceso de selección del trabajador debe ser objeto de motivación suficiente (art. 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), puesto que, se insiste en ello, nos encontramos ante una contratación de un empleado laboral por parte de la Administración, en la que ésta debe justificar su decisión con base en los elementos anunciados públicamente en la convocatoria. La propia Sentencia precitada, de la Sala de Extremadura, señala que *“no podemos olvidar que la motivación es necesaria para el debido conocimiento de las razones de la decisión administrativa por los interesados en términos que haga posible la*

defensa de sus derechos e intereses, y que debe darse a la misma en cada caso con la amplitud necesaria para tal fin, pues solo así puede el interesado alegar después cuanto convenga para su defensa”. En este sentido, y con carácter general para el ámbito de las oposiciones y concursos, existe una reiterada toma de posición por parte del Tribunal Supremo, en cuanto a la mencionada exigencia de motivación (sirva de ejemplo la reciente Sentencia de 12 de junio de 2018, rec. 3365/2015).

Todo ello lleva a esta Institución a sugerir al Ayuntamiento de Arens de Lledó que, en los procesos de selección de trabajadores en ejecución de planes de empleo, proceda:

1.- A establecer unas bases en las que se pormenoricen y cuantifiquen los factores sociales y objetivos aplicables al proceso selectivo.

2.- A motivar la decisión por la que se seleccione al trabajador de forma suficiente y en coherencia con las bases previamente anunciadas.

Asimismo, resulta conveniente notificar esta resolución a la Diputación Provincial de Teruel para que tenga conocimiento de la misma.

III.- RESOLUCIÓN

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la *Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón*, he resuelto sugerir al Ayuntamiento de Arens de Lledó que, en los procesos de selección de trabajadores en ejecución de planes de empleo, proceda:

1.- A establecer unas bases en las que se pormenoricen y cuantifiquen los factores sociales y objetivos aplicables al proceso selectivo.

2.- A motivar la decisión por la que se seleccione al trabajador de forma suficiente y en coherencia con las bases previamente anunciadas.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que, en un plazo no superior a un mes, me comuniquen si acepta o no la sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Zaragoza, a 16 de julio de 2018

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

ÁNGEL DOLADO PÉREZ