

## **INFORME SOBRE LA NUEVA CONVOCATORIA Y CONSTITUCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN DE CONDUCTORES-PERCEPTORES PARA “AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A.”**

**A) Sujeción de la contratación laboral de la Sociedad a los principios rectores establecidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

1º) Con fecha 1 de noviembre de 2015, entró en vigor el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

Si bien la Sociedad, al carecer del carácter de Administración Pública o de entidad de derecho público vinculada o dependiente de aquéllas no está encuadrada en el ámbito de aplicación de la precitada norma, sí le resulta de aplicación lo dispuesto en su disposición adicional primera que establece que “los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica”.

Tales entidades, no incluidas en el artículo 2 del TREBEP, son las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que, como AUVASA, integran el sector público (en este caso, del Ayuntamiento de Valladolid) conforme al art. 2.2 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Así pues, resulta que, si bien el TREBEP no enmarca a la Sociedad en su ámbito de aplicación, sí que sujeta su contratación, entre otros extremos, a los principios rectores establecidos en su artículo 55, precepto que está encuadrado en el Capítulo I “Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, del Título I de la precitada norma y cuyo tenor literal es el siguiente:

**1.- Todos los ciudadanos tienen *derecho al acceso al empleo público* de acuerdo con los *principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad*, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.**

**2.- Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los 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**

Así pues, resulta que los principios de acceso al empleo público - igualdad, mérito, capacidad, publicidad, requisitos de las convocatorias - son de aplicación, no sólo al personal de las Administraciones Públicas, sino también a las entidades que, rigiéndose en general por el derecho privado, pertenecen al sector público, como las sociedades mercantiles u otras entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.

2º) Producida la entrada en vigor del TREBEP, la Consultora "GARRIGUES" emitió, con fecha 5 de noviembre de 2015 y a solicitud de AUVASA, un informe en el que, a modo de resumen, se analizaban el alcance de las obligaciones legales de la Sociedad como consecuencia de la entrada en vigor del precitado texto refundido en orden a la selección de su personal, así como de los procedimientos seguidos hasta ese momento y a tales efectos por AUVASA, con la finalidad de valorar la adecuación de los mismos a dichas obligaciones y aconsejar, en su caso, la mejora de dichas prácticas.

Tal informe, además de las oportunas recomendaciones, recogía las siguientes conclusiones:

- *AUVASA es una sociedad del sector público del Ayuntamiento de Valladolid y en consecuencia **queda sometida a los principios enumerados en el artículo 55 del TREBEP** que somete la selección a los **principios de igualdad, mérito y capacidad** y más concretamente a: la publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de dichos órganos, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad en dichos procesos selectivos.*
- *AUVASA por las mismas razones queda sometida a las reglas del artículo 59 en orden a la selección de su personal de forma que tendrá que reservar en cada "oferta de empleo" un siete por ciento de las vacantes totales para **personas con discapacidad** (con un dos por ciento de reserva, dentro de ese siete por ciento, para las discapacidades intelectuales). Para hacer efectivo dicho cupo es recomendable garantizar a las personas con discapacidad un turno propio dentro de las pruebas selectivas de forma que efectivamente compitan entre sí y no con el resto de los aspirantes del turno libre. La existencia de dicho turno especial no significa, sin embargo, que no se pueda requerir un mínimo de aptitud que debe ser el imprescindible para poder desempeñar adecuadamente las tareas a las que se va potencialmente a destinar al personal seleccionado.*
- *En orden al cumplimiento del **principio de publicidad de las convocatorias y sus bases** se ha constatado, basándonos en la última convocatoria de*

*selección realizada, que AUVASA realiza una publicidad que consideramos suficiente de las convocatorias de pruebas selectivas de personal, si bien para asegurar el ajuste a los citados principios sería necesario que la empresa:*

- ✓ *Explicite el número de contratos que se cerrarán al final del proceso selectivo -plazas ofertadas- y el tipo de contrato ofrecido (así como, en su caso, la entrada en una bolsa para satisfacer las distintas necesidades de AUVASA de aquellos que no hayan obtenido las plazas ofertadas por el orden que haya resultado de la contratación).*
- ✓ *Se ofrezca una descripción lo más detallada posible del propio proceso de selección con sus fases y pruebas.*
- ✓ *Se determinen los contenidos de las pruebas -es conveniente incluir un programa en las pruebas teóricas y una descripción del perfil buscado en las entrevistas- y la forma en la que se va a fijar la valoración y el pase a la siguiente fase, así como aquellas normas que van a determinar la confección del listado de aprobados y de la bolsa para cubrir interinidades -esto es del resultado final de la oposición, con mención expresa de los criterios de solución de los posibles empates.*
- *En cuanto a los principios relativos a la **imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección e independencia y discrecionalidad técnica en su actuación** se ha observado que AUVASA sigue procedimientos de selección en los que en la valoración de los candidatos no intervienen sus órganos de designación política y que se atiende adecuadamente a la necesidad de contar con los representantes de los trabajadores sin integrarlos en el órgano decisorio. No obstante, para garantizar un grado óptimo de cumplimiento de los principios implicados se considera conveniente mantener y, en su caso, adoptar las siguientes medidas:*
  - ✓ *En primer lugar, y tal y como viene realizando AUVASA, proceder al nombramiento de un órgano de selección cuyos miembros tengan una competencia técnica igual o superior a la requerida para el desempeño de las plazas convocadas y que asumiesen la responsabilidad del procedimiento selectivo.*
  - ✓ *En segundo lugar, para asegurar la imparcialidad e independencia sería necesario que la composición del órgano de selección se anuncie antes de iniciar las pruebas.*
- *El requisito recogido en el artículo 30 del vigente Convenio de **estar inscrito en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León** como demandante de empleo es contrario, a nuestro juicio, a los principios de igualdad y concurrencia y aunque dicha inscripción sea posible para quienes tienen ya un empleo y para los aspirantes de otras Comunidades Autónomas o del extranjero constituye una carga innecesaria, desproporcionada y que genera*

graves equívocos.

- En lo relativo a la **existencia de convocatorias internas previas**, como prevé el artículo 30 del Convenio, el ofrecimiento en las mismas de la totalidad de las vacantes antes de su convocatoria abierta al público puede ser considerado una vulneración del principio de igualdad consagrado en el artículo 55.1 del TREBEP. Es posible en aras a garantizar el derecho a la promoción profesional de los trabajadores reservar plazas a la "promoción interna" pero no la totalidad de las vacantes ofertadas en cada momento.
- En el desarrollo de las pruebas habrá de estarse a lo dispuesto en las "bases" que se hayan publicitado anteriormente en la convocatoria que, como ya hemos señalado, tienen que fijar expresamente el carácter eliminatorio o no de las pruebas, su secuencia y los criterios de evaluación.
- Particularmente en lo que respecta a la existencia de pruebas consistentes en una **entrevista personal** se debe señalar que aunque dichas pruebas son controvertidas no están expresamente proscritas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que, no obstante, las somete a requisitos severos por lo que sería conveniente de mantener dichas pruebas someterlas a los siguientes requisitos:
  - ✓ En primer lugar, fijar en las "bases" de la convocatoria la existencia de las pruebas, la necesidad de superarlas para culminar el procedimiento selectivo, el perfil que se considera adecuado al puesto - las competencias que se buscan- y los criterios básicos para su valoración.
  - ✓ En segundo lugar, y tal y como se nos ha manifestado viene realizando AUVASA, es conveniente que la entrevista se ajuste en la medida de lo posible a un mismo modelo para todos los participantes sin desviaciones (se trate de una entrevista estructurada) y que se grabe la misma o se deje una constancia escrita pormenorizada.
- En lo que respecta al equilibrio entre la transparencia en el procedimiento selectivo y las obligaciones derivadas de la normativa sobre **protección de datos personales** hay que destacar que la jurisprudencia y la práctica de las agencias de protección de datos suelen dar primacía a la obligación de publicar los resultados en los procesos selectivos, pero por precaución se aconseja adoptar las siguientes cautelas:
  - ✓ En primer lugar, es conveniente solicitar la autorización expresa de los aspirantes para que su condición de admitidos y sus calificaciones sean publicadas en los lugares que fije la convocatoria y concretamente en la web de AUVASA. Dicha autorización se exigirá expresamente en un documento independiente o en la solicitud de participación en el procedimiento selectivo y no se entenderá otorgada por la mera participación en el mismo.

- ✓ *En el caso del turno de discapacitados es conveniente que en la propia convocatoria al explicar la existencia del mismo se le asigne una denominación neutra- turno segundo o turno del artículo 59 del TREBEP- de forma que en las publicaciones sucesivas la lista correspondiente se identifique con esa denominación y no se haga mención ni a la condición de discapacitados de sus integrantes ni, por supuesto, a la causa o grado de discapacidad ya que se trata de datos especialmente protegidos.*
- ✓ *Por último, se recomienda o bien restringir la publicación de la admisión al proceso o de las calificaciones a los datos de los aspirantes que han superado el proceso, o bien que la publicación de estos listados se haga completa, pero en una web accesible sólo mediante una clave se facilite únicamente a los interesados en el procedimiento de forma que terceros no puedan acceder al listado. Como excepción y para una mayor transparencia se podría plantearla publicación abierta exclusivamente de los datos mínimos – los imprescindibles para su identificación- referidos a las personas que definitivamente hayan superado el procedimiento selectivo y con su consentimiento expreso en los términos arriba señalados, adicionalmente a la notificación personal que según se nos ha manifestado AUVASA viene realizando en todo caso.*
- *La cláusula del artículo 30 del vigente Convenio Colectivo que da **preferencia a los familiares de los trabajadores** en caso de igualdad de condiciones de preparación es nula por vulnerar las exigencias del principio de igualdad y por ello no viene siendo aplicada por AUVASA en las últimas convocatorias, siendo conveniente fijar en las bases un criterio objetivo y no discriminatorio para la solución de los casos de empate en la puntuación.*

**3º)** Así pues, conforme lo anteriormente expuesto, resulta que la sujeción de la contratación del personal de la Sociedad a los principios de igualdad, mérito y capacidad del artículo 55 del TREBEP, esto es, el libre acceso al empleo de la Sociedad conforme a tales principios, no es una opción para AUVASA, sino que viene obligada a ello, tal y como resulta del carácter imperativo de lo dispuesto en el artículo 55.2 del TREBEP, que impone que *“las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto (en aplicación de la disposición primera del TREBEP, léase entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de una Administración Pública) **seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación**”.*

A mayor abundamiento, y ante la contradicción entre lo impuesto por el TREBEP y la actual redacción del artículo 30 del vigente Convenio Colectivo de AUVASA, debe recordarse que el artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (en adelante, ET) recoge el orden de prelación de las fuentes de las relaciones laborales, señalando que:

1. *“Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*
  - a. Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
  - b. Por los convenios colectivos.*
  - c. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*
  - d. Por los usos y costumbres locales y profesionales.”*

A este respecto, y si bien es cierto que el artículo 37.1 de la CE reconoce el derecho a la negociación colectiva, no lo es menos el artículo 85.1 del ET consagra el principio de primacía de la Ley, indicando que, en todo caso, el convenio colectivo debe respetar a esta última. Tal jerarquía, además de ser manifestación del principio de legalidad recogido en el artículo 9.1 de la CE, se pone de manifiesto en supuestos, como lo es el acceso al empleo público, en que la Ley, que protege tal derecho constitucional (artículo 103 de la CE) se impone al convenio colectivo y éste debe obligatoriamente respetar, y ello, como también es el caso, aunque ésta se promulgue con posterioridad a aquél y antes de que expire su vigencia.

## **b) Necesidad de una nueva contratación de conductores-perceptores y procedimiento a utilizar por la Sociedad. Problemática de las bolsa de empleo constituidas en 2007 y 2015**

Sentado lo anterior, AUVASA precisa realizar, con la mayor brevedad, una nueva contratación de conductores-perceptores mediante la constitución de la correspondiente bolsa de empleo, pues las actuales, constituidas en los años 2007 (ésta agotada en su gran mayoría por las sucesivas renunciadas de sus integrantes) y 2015, se han revelado insuficientes para cubrir las necesidades de su contratación en sus diferentes modalidades (obra y servicio, interino, eventual). Ello es debido a circunstancias tales como la necesidad de contratación eventual en los meses de verano o la de cubrir interinidades derivadas del elevado índice de absentismo en el sector de conducción, en ambos casos para garantizar la prestación del servicio que la Sociedad tiene encomendada, circunstancias que hacen necesaria la convocatoria de un nuevo proceso selectivo que dote a la empresa de los medios humanos necesarios para dicha prestación.

De igual modo, debe indicarse que tal necesidad obedece a que, en atención al tiempo transcurrido, el servicio de transporte urbano en su actuales circunstancias exige personal cualificado y profesional, acorde con la evolución que la movilidad está experimentando en los últimos años. Asimismo, las exigencias normativas, la utilización de nuevas tecnologías en el material móvil con el que se presta el servicio y los cambios en el viario, cada vez más compartido con otros medios de desplazamiento urbano, exigen procesos de selección de personal en los que se pueda valorar la profesionalidad anteriormente referida.

En relación con la **posibilidad, o no, de la coexistencia de las bolsas de empleo** ya constituidas y la que resulte de la nueva convocatoria, debe indicarse lo siguiente:

- La aprobación de las pruebas correspondientes a las bolsas ya constituidas, únicamente garantiza que aquéllos que las hayan superado integren las mismas, pero es facultad de la Sociedad determinar la contratación o no de quienes la conforman. Es decir, la mera pertenencia a la bolsa no garantiza la contratación.
- Además, la Sociedad, haciendo uso de su facultad para organizar el servicio de la forma más satisfactoria, ha consignado en el borrador de las nuevas Bases de la convocatoria a efectuar una serie de requisitos que deben cumplir los aspirantes, que eran inexistentes en las convocatorias precedentes, y cuyo establecimiento obedece a la necesidad de dar cumplimiento al Principio de adecuación de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, que figura consagrado en la letra e) del artículo 55.2 del TREBEP.

Para dar cumplimiento a dicho principio, la Sociedad ha configurado, en atención a las necesidades a cubrir y a la organización del propio servicio, las Bases que habrán de regir la nueva convocatoria de conductores-perceptores, Bases de las que carecían las convocatorias anteriores y que, entre otras cosas, contemplan la realización de pruebas teóricas y prácticas encaminadas a garantizar el precitado principio de adecuación, así como la baremación de méritos y de experiencia profesional que, por otra parte, no habían sido valoradas en las anteriores convocatorias de 2007 y 2015, y que, sin embargo, y en atención al tiempo transcurrido, podrán ser puestos de manifiesto, y ser objeto de valoración, por los integrantes de las correspondientes bolsas.

- Por lo que atiende a la **configuración de las Bases de la nueva convocatoria a realizar**, lógicamente sería muy beneficioso que éstas fueran el resultado de las negociaciones que, a tal efecto, se realizaran con la representación de los trabajadores, para que éstos colaboraran en su confección. No obstante, debe recordarse que las bolsas de trabajo carecen de regulación en el actual Convenio Colectivo, siendo potestad de la empresa, en atención a su poder de dirección, que incluye su autonomía en la organización del servicio que presta, el establecimiento de las Bases que han de regular la nueva contratación, pues con ellas se determinarán las condiciones que deban reunir los aspirantes para garantizar la adecuación de la convocatoria con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, resulta conveniente destacar que, si bien en el ámbito de la Administración Pública, el artículo 37.2 e) TREBEP, cuya aplicación podría resultar análoga en este aspecto, excluye de la negociación colectiva la configuración de las bases de las convocatorias de la selección.
- **La resolución de la nueva bolsa constituida conforme los principios establecidos en el TREBEP dejará sin efecto la anterior**, pues lo contrario sería dotarlas de un carácter indefinido e inamovible que, además de suponer una obligación para la Sociedad sine die que imposibilitaría materialmente su

facultad de organizar el servicio privaría, de acceso a terceros candidatos que ostentan el derecho de acceso al empleo público, tal y como ya se ha argumentado.

- En cualquier caso, **no pueden coexistir aspirantes que se rijan por dos regímenes jurídicos que sean divergentes y cuyas pruebas y los criterios de valoración de estas últimas sean también distintos**. Ello sería imposible desde el punto de vista material, pero es que, además, supondría la contravención del principio de seguridad jurídica, por cuanto, a modo de ejemplo, resultaría imposible establecer la prelación entre ambas bolsas, así como el orden de llamamiento para integrar la plantilla de AUVASA. No obstante, y con la finalidad de paliar esta situación, se propone lo siguiente:
  - ✓ El establecimiento como mérito de extremos tales como la experiencia en la Sociedad, el haber aprobado exámenes precedentes o incluso la mera pertenencia a la bolsa, baremos que, en cualquier caso, deben combinarse con la valoración de otros criterios de forma que no impidan el acceso a la Sociedad a otros candidatos por la obligada sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad del artículo 55 del TREBEP.
  - ✓ La posibilidad, ya apuntada en el informe de GARRIGUES, de reservar un número determinado de plazas a la promoción interna.
- Por lo que respecta a la **posibilidad de conservar la nota** obtenida en anteriores convocatorias debe indicarse que las pruebas teóricas y prácticas a realizar, al contrario de lo sucedido en aquéllas serán preestablecidas en las correspondientes Bases, dando cumplimiento a los principios de publicidad y transparencia que han de regir la actuación de la Sociedad, recogiendo también, en cumplimiento de tales principios y para garantizar la igualdad de todos los candidatos, los méritos y experiencia que podrán manifestarse por los aspirantes, y los criterios de valoración tanto de estos últimos como de las pruebas a realizar, extremos que no se recogían en las anteriores Bases.

A este respecto, debe destacarse que el informe encargado por la Sociedad a GARRIGUES, al analizar la práctica en materia de publicidad y transparencia en las convocatorias realizadas por AUVASA hasta la fecha de la emisión de dicho documento, consideraba suficiente la publicidad dada a dicha convocatoria, no siendo así con respecto a las Bases, por cuanto la Consultora indicaba que *“no obstante la exigencia legal se extiende también a la publicidad de las Bases, como claramente se desprende del tenor literal del artículo 55.1 a) del TREBEP que se refiere a la “publicidad de las convocatorias y de sus bases”, entendiéndose por tales las normas que rigen el proceso selectivo y que deben determinar al menos el tipo de plazas que se van a seleccionar, las pruebas que se van a desarrollar y el contenido sobre el que van a versar las mismas (tipo de pruebas y programas en los*

*que se va a basar), por lo que sería necesario incluir dicha documentación al menos en la comunicación realizada en la página web y referencia a que se halla disponible en los otros anuncios complementarios que se realicen.*

*En este sentido, la convocatoria publicitada por AUVASA el pasado 10 de mayo de 2015 para la categoría de conductor-perceptor no permitía conocer con antelación el contenido de las pruebas ni las materias sobre las que versaron, lo que es importante, según la jurisprudencia tanto para la propia planificación del aspirante como para evitar cualquier alteración del proceso a posteriori ...”*

En concreto, y por lo que atiende a las pruebas teóricas, éstas, además de figurar preestablecidas en las Bases correspondientes, estarán conformadas por una prueba psicotécnica, de conocimientos de prevención de riesgos laborales y de igualdad de género, así como de una prueba teórica sobre conocimientos directamente vinculados con el transporte colectivo urbano de viajeros, cuya gestión directa tiene encomendada la Sociedad, versando aquéllos, a modo de ejemplo, sobre el transporte urbano de Valladolid, conocimientos técnicos y mecánicos de los vehículos, normativa de conducción (Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, Reglamento General de Circulación y de Vehículos, Certificado de Aptitud profesional ...), así como conceptos de la conducción relacionados con la seguridad, tanto activa como pasiva, conducción eficiente, etc.

En cuanto a las pruebas prácticas, éstas consistirán en una prueba de conducción de autobuses de 12 metros de longitud, que incluirá prueba de circulación en zig-zag, aparcamiento en “L” marcha atrás, y circulación en circuito urbano, evaluándose aspectos tales como el desempeño en la conducción, uso racional del vehículo, adaptabilidad al puesto de trabajo, seguridad, maniobras de circulación, regímenes de motor, aceleración, frenada y velocidades; todos ellos basados, al contrario que en las convocatorias anteriores, en los “Criterios específicos de calificación de la prueba de control de aptitudes y comportamientos en vías abiertas al tráfico general”, que figuran preestablecidos en las propias bases.

Así pues, es claro que tanto la valoración de méritos (conocimientos y experiencia) como las pruebas teórico-prácticas previstas en las Bases de la futura convocatoria exceden de las que figuraban en las anteriores de 2007 y 2015, que consistían en sencillas operaciones matemáticas (multiplicación y división), un test de mecánica con preguntas “Sí/no” y un test psicotécnico muy básico.

Además, tanto la forma en la que se llevaron a cabo los anteriores procesos selectivos (descrita en el informe de GARRIGUES) como la disparidad de las pruebas y ausencia de criterios de valoración preestablecidos en las anteriores convocatorias, al contrario de lo previsto en la que está por realizar, hace imposible que pueda ser conservada la nota de los aspirantes (aunque nada obsta, como se ha anticipado, para que pueda ser incluida como mérito). Tal imposibilidad radica, asimismo, en que no existe identidad alguna entre los criterios de puntuación y el contenido de los ejercicios,

siendo requisito sine qua non que tanto el contenido del temario (inexistente en la convocatoria de 2015) y de los ejercicios, como la forma de calificación de los mismos sean análogos, es decir, que el nivel de exigencia y la forma de valorar el mérito demostrado debe ser homogéneo y equivalente.

Lo que se informa, en Valladolid, a 26 de marzo de 2021,

EL TÉCNICO JURÍDICO

Fdo.: David Marbán Carrera