



PROCEDIMIENTO GENERAL DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA PÚBLICA SOMDEVALLE, S.L.

PROPUESTA DE ACUERDO

Que eleva el Sr. Presidente Dámaso A. Arencibia Lantigua, al Consejo de Administración de *la Entidad Mercantil Somdevalle, S.L.*, para su aprobación y acuerdo el siguiente texto:

Tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público (modificados por 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), el marco jurídico del trabajador de una empresa pública sigue conformado en su mayoría de los aspectos por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable, pero con matices que impone la aplicación directa a las Empresas públicas de determinados artículos de la citada Ley, sobre todo en lo relativo al procedimiento de selección y acceso al empleo público.

La disposición Adicional primera de la ley 7/2007, establecía lo siguiente: ámbito específico de aplicación: los principios contenidos en los artículo 55, 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.

Los aspectos sustantivos de aplicación directa a las empresas públicas y fundaciones públicas están reguladas en los artículo 52, 53, 54, 55 y 59 de la ley 7/2007 (modificados por 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), deberes de los empleados públicos y código de conducta, principios éticos, principios de conducta, principios rectores de acceso al empleo público y reserva de plazas para personas con discapacidad.

Los deberes, código y principios éticos y de conducta, imponen una determinada forma de trabajar a los empleados públicos de las entidades públicas, y por ello también de las fundaciones, que estan obligadas a asumirlos



como propios y recogerlos como obligaciones directas para todos los trabajadores de la Empresa pública.

Los principios rectores de acceso al empleo público imponen a la Empresa Pública la necesidad de articular un procedimiento de contratación de personal inspirado en esos principios y que respete su contenido esencial. La Ley no impone un procedimiento concreto sino que cada entidad puede dotarse del procedimiento que respetando esos principios, mejor se adecue a sus propias necesidades.

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, regula los principios rectores.

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.
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Del mismo modo el artículo 61 del mismo texto legal, establece los *Sistemas Selectivos*. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de



las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración. Una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.



Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

Visto el, artículo 85 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local refiere los servicios públicos locales como aquéllos que tienden a la consecución de los fines señalados como de competencia de las Entidades Locales. Los servicios públicos locales pueden gestionarse de forma directa o indirecta. La gestión directa adoptará alguna de las formas siguientes: gestión por la propia Entidad Local, organismo autónomo local y sociedad mercantil cuyo capital social pertenezca íntegramente a la Entidad Local.

Visto que nos encontramos ante una empresa Local constituida como Sociedad Limitada y cuyo capital es íntegramente público. Interesa tener en cuenta, por tanto, las siguientes características:

- Al tratarse de una empresa con capital íntegramente local ha de constar en los presupuestos generales de la Entidad Local, tal y como prevé el TRLHL: El presupuesto debe contener las previsiones de ingresos y gastos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la Entidad Local.
- La regulación específica se define en los artículos 89 y ss. del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales. Así, el artículo 89 establece: La gestión directa de los servicios económicos podrá serlo en régimen de empresa privada, que adoptará la forma de responsabilidad limitada o de sociedad anónima.
- Los Estatutos de la empresa serán los que determinarán la competencia de los órganos de dirección (Consejo de Administración y Gerencia, aparte de la Junta



General que asume la propia Corporación).

- Junto a la aplicación de las normas mercantiles que le sean propias (en este caso, las relativas a sociedades limitadas), la empresa pública posee, asimismo, una parcela con carácter administrativo, por cuanto sus previsiones de gastos e ingresos se integran en el presupuesto general del Ayuntamiento de Valleseco y se someten al régimen de contabilidad financiera y de control financiero y de eficacia. Igualmente, la contratación de personal al servicio de la empresa pública -cuyo gasto habrá de incluirse en el Presupuesto general de la Corporación Local- debería respetar, al menos en sus principios generales, las disposiciones que sobre esta materia señalan la Ley de Bases de Régimen Local y el Texto Refundido de Disposiciones en Materia de Régimen Local.

- El personal de la empresa pública podría, por tanto, ser el siguiente:

- Funcionarios de la Corporación Local que hayan podido ser destinados en el proceso de fundación y constitución de la empresa. Se trata de casos limitados, ya que lo habitual es que el funcionario de carrera preste sus servicios en el Ayuntamiento como tal.

- El personal laboral formará el grupo mayoritario en la plantilla que tuviera la empresa pública. Su selección responderá a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad tal y como prevé el artículo 103 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local. La legislación aplicable será la laboral.

De este modo, la empresa, tal y como prevean sus Estatutos, podrá formar su propia plantilla -cuyo coste inicial ha de ser aprobado por la Corporación Local-, que dependerá de los órganos de dirección de la misma y cuya selección y régimen jurídico habitual será el laboral.

De todo lo expuesto hasta ahora se deduce que si bien el régimen específico de funcionamiento de la empresa pública es el mercantil-privado, sus órganos de gobierno, que cuentan necesariamente con representación Insular, han de tener en cuenta a la hora de elaborar los Estatutos, planear el funcionamiento y contratar el personal que el capital de la empresa es íntegramente público y que



se deben rendir cuentas de su utilización.

Puede resumirse, por tanto, que la empresa pública con capital íntegramente Local es un organismo al que se encomienda la realización de actividades prestacionales, gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, que se rigen por el Derecho privado excepto en los aspectos administrativos que puedan tener atribuidos.

La caracterización jurídica de las llamadas empresas públicas resulta complicada y para ello es preciso tener en cuenta las disposiciones de la Ley General Presupuestaria, la Ley de Entidades Estatales Autónomas (derogada por la LOFAGE) y la reforma recogida en la LOFAGE (Ley 6/1997, de 14 de abril). Jiménez de Cisneros ha establecido una escala donde se gradúa, de mayor a menor, el carácter público de los organismos, comenzando con el organismo autónomo administrativo y terminando con las sociedades mercantiles estatales, cuya creación y régimen jurídico están regulados por el ordenamiento jurídico privado, y ahora con la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Considerando que, la empresa pública aprobará su propia plantilla mediante acuerdo de la Junta General. Las competencias directivas corresponderán a los órganos de dirección de la empresa, tal y como se haya previsto en los Estatutos. La previsión de gastos de la plantilla formará parte del Presupuesto general de la Entidad Local que posea el capital social íntegro de la empresa pública.

Considerando que, el régimen normal del personal al servicio de la empresa pública será el laboral, si bien puede haber algún funcionario destinado específicamente por el Ayuntamiento, así como personal laboral eventual y de confianza debidamente autorizado.

Considerando que, la empresa en cuestión ha sido creada como pura sociedad mercantil, se regirá íntegramente por el Derecho privado, salvo en las materias en que les fuera de aplicación la normativa presupuestaria, contable, control financiero o contratación y personal que se regirá por el Derecho laboral, excepto lo establecido por 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).

Considerando, que el artículo 85.ter.1. LBRL, establece que las Sociedades Mercantiles locales se registrarán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, de control financiero, de control y eficacia y contratación y sin perjuicio de lo señalado en el artículo siguiente.

Considerando que el Reglamento de servicios de las Corporaciones Locales establece (art. 90) que la Corporación asumirá las funciones de Junta General y la Ley de Bases de Régimen Local artículo 85.ter.3 LBRL, que establece que los estatutos determinan la forma de determinación y el funcionamiento de la Junta General y del Consejo de Administración. Dando libertad a lo que establezcan los Estatutos respetando los límites que establezca la Ley.

Considerando que la actual redacción de los Estatutos de la Sociedad Somdevallé S.L. aprobados con fecha 26 de febrero de 2004 por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Valleseco, regula las funciones de la Junta General o del Consejo de Administración.

Considerando el carácter mercantil de esta Sociedad, creada no para ejercer la iniciativa económica en sector de libre competencia sin reserva de ley hacia el sector público o sin monopolio. Sino que se pretende satisfacer un interés general de prestación de un Servicio Público reservado para la administración directa o indirecta, así como la gestión, explotación, promoción e implantación en su caso de los servicios públicos relacionados con las siguientes actividades: servicios culturales, educativos y sociosanitarios, servicios deportivos de ocio y tiempo libre, servicios de limpieza, servicios de mantenimiento de infraestructuras municipales.

Considerando que el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, si bien distribuye determinadas competencias entre el Consejo de Administración de la sociedad o la Junta General de Accionistas, en su artículo 209 del Real Decreto Legislativo 1/2000 de 2 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedad de Capital (en adelante TRLSC), que establece que será competencia de los administradores la gestión y representación de la



sociedad en los términos establecidos en esta Ley. No encontrando dentro de las facultades indelegables del artículo 249 bis de TRLSC, cualquiera que tuviese que ver con la aprobación de instrucciones o normas internas de funcionamiento.

Considerando lo dispuesto en el artículo 160 y 161 TRLSC, competencias de la Junta, dando intervención a la junta general en asuntos de gestión, salvo disposición contraria en sus estatutos. La junta General de las sociedades de capital podrá impartir instrucciones a órgano de administración o acuerdos sobre determinados asuntos de gestión, sin perjuicio del o establecido en el artículo 234.

Considerando lo dispuesto en el artículo 92 del RS, que regula en funcionamiento de la Corporación, constituida en Junta General, acomodándose al procedimiento y a la adopción de acuerdos a los preceptos de la LRBRL y del ROF, aplicándose la normativa mercantil en las estantes cuestiones societarias.

Considerando competente al Consejo de Administración, a efectos de elevar acuerdo a la Junta General a efectos de aprobar estas instrucciones o normas de funcionamiento interno que den cumplimiento a los principios de publicidad, igualdad y transparencia.

Por todo ello se proponen los siguientes ACUERDOS:

- 1.- Aprobar procedimiento general de contratación de personal de la empresa pública Somdevalle S.L., ajustándolo a lo dispuesto en 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.
- 2.- Dar traslado de la presente Resolución, a la Junta General, para su ratificación en la próxima sesión ordinaria que celebre, y publicar la misma en el Boletín Oficial de la Provincia y en el perfil del contratante, para garantizar su divulgación y facilitar su conocimiento y aplicación.

SOMDEVALLE S.L.
CIF: B- 35.813.278
C/ León y Castillo Nº 12, 35340 Valleseco
Tfno. 928.618.300



Lo dispone así el Presidente de Empresa, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento, dando fe de todo ello como Secretario .- El Presidente.- Fdo.:
Sr. Presidente Don Dámaso A. Arencibia Lantigua de *la Entidad Mercantil Somdevalle, S.L* ante mí: El Secretario Don Manuel Ponce Herrera.

FIRMADO

El Presidente del Consejo de Administración