

INFORME 7/2025**Sociedades mercantiles municipales. Selección de personal.**

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.3.g) del Reglamento Orgánico de la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción, de 23 de diciembre de 2016, corresponde a esta Oficina Municipal, en el ámbito definido en su artículo 1, “asesorar, informar, formular propuestas y recomendaciones en las materias de su competencia a los distintos órganos municipales”, con mención especial en la letra f) del citado precepto a las actuaciones de prevención.

El ámbito de actuación de la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción se extiende a todo el sector público municipal, según los dispuesto en el artículo 5 del Reglamento Orgánico, entendiendo por tal:

- a) *El Ayuntamiento de Madrid.*
- b) *Los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes del Ayuntamiento de Madrid.*
- c) *Las sociedades mercantiles en cuyo capital social, la participación, directa o indirecta, de las entidades previstas en este apartado sea superior al 50 por ciento.*
- d) *Las fundaciones de iniciativa pública en las que participe mayoritariamente el Ayuntamiento de Madrid o cualquiera de los sujetos mencionados en este apartado, ya sea en su dotación fundacional o en sus órganos de gobierno.*
- e) *Los consorcios adscritos al Ayuntamiento de Madrid.*

SEGUNDO.- En esta Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción, se han planteado cuestiones relacionadas con la contratación de personal efectuada por entidades del sector público municipal, que han determinado la incoación de expedientes que han finalizado con la emisión del correspondiente informe.

Analizadas las cuestiones expuestas en las denuncias recibidas, así como los informes emitidos, y sin perjuicio de las actuaciones realizadas en el seno de tales expedientes, se ha considerado de interés elaborar el presente informe de carácter preventivo.

TERCERO.- El régimen legal de las empresas mercantiles municipales, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85 ter de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se acomodará íntegramente al ordenamiento jurídico privado, salvo las materias en las que le sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia, contratación, y a lo establecido en sus Estatutos.

A tenor de lo establecido en el artículo 2.1.d) del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales, se consideran integrantes del inventario de Entes del Sector Público Local a las sociedades mercantiles, entre otras, las que cumplan las siguientes

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
T.: +34 915 887 531 – 914 802 604
oficinacontrafraude@madrid.es

1

Información de Firmantes del Documento



CARLOS GRANADOS PÉREZ - DIRECTOR OFICINA MUNICIPAL CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN
URL de Verificación: https://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 23/12/2025 12:41:02

CSV : CGIIGJHU6X2SJJW3



circunstancias: Que la entidad local, sus entes dependientes, vinculados o participados por la misma, participen en su capital social, directa o indirectamente, de forma mayoritaria.

En este sentido, el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, incluye como integrantes del sector público a las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 (EBEP), dicho Estatuto es de aplicación al personal de las Administraciones públicas y entidades de derecho público, no incluyendo a las empresas públicas que están sometidas al derecho privado, con la excepción prevista en su Disposición adicional primera sobre el acceso del personal al empleo, al disponer que le será de aplicación a las entidades del sector público estatal, autonómico y local los principios contenidos en sus artículos 52, 53, 54, 55 y 59.

Es de aplicación, por consiguiente, el artículo 55 del EBEP, en el que se dispone lo siguiente:

Artículo 55. 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.

Estos principios rectores habrán de ser tenidos en cuenta por las empresas del sector público para elaborar y aprobar sus procedimientos de acceso.

La aplicación de los principios rectores mencionados permitirá la selección de las personas más aptas para el puesto de trabajo del que se trate, un mejor servicio a la ciudadanía, promoviendo una mejor defensa de los intereses generales.



CUARTO.- Las empresas públicas son entidades de naturaleza privada en el sector público, pero no son Administraciones Públicas *strictu sensu*. Si bien, señala la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 5215/2015, de 20 de octubre de 2015, que: *la impregnación pública que es propia de una «sociedad mercantil estatal» comporta que en la selección de los trabajadores hayan de tenerse en cuenta aquellos principios [igualdad; mérito; capacidad].*

La aplicabilidad de estos principios al acceso al empleo en las sociedades públicas mercantiles quedó definitivamente establecida en el artículo 55 del EBEP, y así ha quedado también recogido en la jurisprudencia (STS Sala de lo Social nº 2137/2020, de 18 de junio de 2020; STS Sala de lo Social nº 694/2021, de 30 de junio de 2021). En esta última sentencia el Tribunal concluía que como la Sociedad mercantil implicada pertenecía al sector público, y en la selección de su personal se aplicaban los mismos criterios que a las Administraciones Públicas, *necesariamente debían aplicarse en dicha selección los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.*

La selección conforme a dichos principios asegura una mayor garantía de eficacia de la gestión de los recursos públicos al perseguir la elección del personal más idóneo para el puesto.

Los mencionados principios básicos quedan complementados con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 55 del EBEP, en el que se dispone: *la publicidad, transparencia, agilidad, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar, así como la imparcialidad, profesionalidad e independencia de los órganos de selección.* Principios que son aplicables a las empresas del sector público de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público.

Frente a la libertad de elección que tiene la empresa privada para seleccionar a sus empleados, las empresas del sector público, aunque sometidas al derecho privado, tienen limitaciones en cuanto a la discrecionalidad de elección de trabajadores, debiendo respetar los principios anteriormente mencionados. Sin embargo, tampoco están obligadas a utilizar los sistemas de selección de personal exigidos por el EBEP para las Administraciones Públicas. Sistemas que regulados en el artículo 61 del texto legal, no son exigibles para las empresas del sector público. La no exigibilidad no impide que se pudieran utilizar como referente para una mayor garantía de los procedimientos de selección.

El artículo 55 EBEP recoge los principios rectores que ha de regir la selección de personal, pero no establece un procedimiento concreto y pormenorizado, por lo que las empresas de titularidad pública elaboran sus propios procedimientos de selección de empleados, respetando y aplicando los referidos principios.

Como empresas de naturaleza privada, las empresas públicas pueden hacer uso de la contratación temporal prevista en el 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 (ET). Si bien, nada se indica en el artículo 55 sobre que la contratación temporal no esté sometida a la exigencia del acatamiento a los principios que recoge dicho artículo.

La existencia de circunstancias concretas que justifiquen la contratación temporal puede conllevar una urgencia que requiere un procedimiento especialmente ágil, aunque sin rehuir los principios de igualdad, mérito y capacidad, máxime teniendo en cuenta que dicha temporalidad puede llevar al cabo del tiempo, en ciertas condiciones, a que el acceso acabe siendo permanente. A este respecto resulta ilustrativo lo señalado en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo,

Casa de Cisneros - Plaza de la Villa, 4 - 28005 MADRID
 T.: +34 915 887 531 – 914 802 604
 oficinacontrafraude@madrid.es

Información de Firmantes del Documento



número 474/2020, de 18 de junio de 2020, en la que se declara lo siguiente: *Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al "acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a empleo público distinto de la función pública, como ha hecho la disposición adicional 1ª en relación con el art. 55.1 del EBEP, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a fin de evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Se trata de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de igualdad al empleo público en dichas entidades.*

La rapidez que se requiere para la selección de empleados temporales conlleva que en ocasiones los procedimientos impliquen reducción de plazos y mayor simplicidad, siendo a menudo utilizadas bolsas de trabajo para esa finalidad. Si bien las técnicas para la creación de las bolsas deben garantizar el cumplimiento de los principios constitucionalmente exigibles.

El Informe del Defensor del Pueblo titulado “Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público” (2003) señala lo siguiente: *El que el nombramiento de los interinos o la contratación de los laborales temporales se haga en ausencia de una bolsa de trabajo supone una menor agilidad en la ocupación de la vacante producida y un mayor riesgo de que la discrecionalidad que tiene en este aspecto la Administración se convierta en arbitrariedad si no se observan en el proceso selectivo que debe llevarse a cabo los principios constitucionales. Esta Institución considera que la celebración de una entrevista a los aspirantes a ocupar una vacante como única prueba del referido proceso selectivo, aunque pueda justificarse como medio para encontrar el candidato con el perfil más adecuado al puesto de trabajo de que se trate y sea una práctica frecuente en el mundo empresarial, esta práctica puede dar lugar fácilmente a la arbitrariedad o, incluso, a la desviación de poder. Por ello, lo conveniente es realizar, además, otras pruebas que tengan un mayor componente objetivo o que permitan comprobar mejor la actuación imparcial del órgano seleccionador.*

Puede resultar de interés hacer mención a lo expresado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 2 de diciembre de 2014, (rec. nº 2143/2014), en la que se declara que: *la sociedad demandada, a diferencia de las empresas privadas, no esté facultada para contratar libremente a su personal, sino que deba hacerlo a través de procedimientos de selección que garanticen los principios anteriormente reseñados, y, por ende, que sus empleados, para adquirir la condición de fijos, tengan que superar los correspondientes procesos de selección presididos por tales principios, sin que puedan lograrla con fundamento en las irregularidades cometidas en su contratación temporal.*

Es cierto que en las empresas públicas pueden existir especiales circunstancias que requieran que los procesos de selección sean ágiles, especialmente cuando se hace imprescindible la contratación temporal de trabajadores. No obstante, ello no es excusa para apartar el respeto a los principios constitucionales de acceso al empleo público. Conjugar ambos factores, agilidad y cumplimiento de los mencionados principios, pueden considerarse premisas a seguir en la concreción de los procesos selectivos del sector público mercantil.



QUINTO.- Los Convenios Colectivos son instrumentos que pueden contemplar procedimientos y dotar de herramientas instrumentales para garantizar que en la selección del personal se respeten y garanticen los principios rectores contenidos en el artículo 55 EBEP. Facilitando así que los órganos competentes cuenten con los medios para asegurar que todos aquellos que reúnan los requisitos y deseen hacerlo puedan optar a acceder a una plaza en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Salvaguardando de esta manera el interés público de que sean las personas más idóneas quienes ocupen los puestos de trabajo.

SEXTO.- Puede resultar de interés mencionar la importancia de que los procesos de selección de personal tengan en cuenta lo dispuesto en el artículo 53 EBEP, en relación con los principios éticos allí recogidos, con especial referencia a lo dispuesto en los apartados 2 y 5:

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

SEPTIMO.- CONCLUSIONES.

- A los procedimientos de selección de empleados de las empresas públicas municipales les resultan de aplicación los principios rectores establecidos en el artículo 55 del EBEP, precepto que, si bien no establece un procedimiento concreto y pormenorizado, ello no impide que deban tenerse en cuenta esos principios en la elaboración de sus propios procedimientos de selección de empleados.
- La contratación temporal, prevista en el 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 también está sujeta al cumplimiento de esos mismos principios.
- Los órganos que participen en la selección de personal, sin perjuicio de las obligaciones legales que tengan atribuidas, deben tener presente las consideraciones relativas a ausencia de conflictos de intereses referidas en el artículo 53 del EBEP.

