

Expte. DI-74/2007-4

**Ilmo. Sr. PRESIDENTE
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA
Plaza de España, 2
50004 ZARAGOZA**

11 de diciembre de 2007

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 15 de enero de 2007 se presentó ante nuestra Institución queja que quedó registrada con el número de referencia arriba expresado.

En dicha queja se hacía referencia al procedimiento empleado por la Diputación Provincial de Zaragoza para la contratación de bomberos auxiliares a través del Instituto Aragonés de Empleo. En concreto, el ciudadano que había presentado la reclamación planteaba dudas acerca de los criterios empleados para la baremación de los aspirantes.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse a la Diputación Provincial de Zaragoza con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- El 21 de febrero de 2007 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“El convenio colectivo para el personal laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, aprobado por el Pleno Corporativo y publicado en el B.O.P de 28/11/2005, en su artículo 29 "Ingresos, Calificación

Profesional y Ascensos", prevé el procedimiento de contratación temporal". En el mismo se establece que se cursará solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita los aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección de los candidatos se realizará por una Comisión formada por tres representantes de la Diputación Provincial de Zaragoza y dos representantes de los trabajadores, uno designado por el Comité de Empresa y otro por la central sindical con mayor representación en la Diputación Provincial.

Dando cumplimiento a ello, se remitió oferta al INAEM y con fecha 05/01/2007, se reunió el órgano de selección, el cual procedió a la selección de 26 bomberos auxiliares, cuya actuación estará fijada en los siniestros junto a los Bomberos profesionales.

Al respecto y como criterios de valoración, el Órgano de Selección, en reunión de 05/01/2007, fijo como criterios de selección los siguientes:

- Haber prestado servicios como Bombero Auxiliar en Diputación Provincial de Zaragoza.*
- Haber prestado servicios como Bombero Auxiliar, o en servicios de prevención o extinción de incendios, en empresas públicas del Gobierno de Aragón, SODEMASA, TRAGSA, BRIZ, etc.*
- Haber superado alguna prueba en oposiciones para bombero conductor en Diputación Provincial de Zaragoza, Ayuntamientos, Comarcas, etc.*

- *Cursos de formación relacionados con el puesto a desarrollar.*"

Cuarto.- A la vista de la información facilitada, con fecha 27 de febrero de 2007 se remitió nuevo escrito a la Diputación Provincial de Zaragoza por el que se solicitaba la ampliación de la información mediante remisión de copia de las actas elaboradas por el órgano de selección en la tramitación del procedimiento para la contratación de bomberos auxiliares a través del Instituto Aragonés de Empleo.

Quinto.- Dicha solicitud de ampliación de información se reiteró en tres ocasiones, sin que a fecha de hoy hayamos recibido contestación de la Administración requerida.

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- Debemos partir de que 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. La Diputación Provincial de Zaragoza ha incumplido dicho mandato al dejar de atender la solicitud de ampliación de información realizada por nuestra Institución (23 de febrero de 2007) y reiterada en dos ocasiones (11 de mayo y 21 de septiembre de 2007).

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.

Así, tal y como señaló la Administración en su escrito inicial de respuesta, el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, aprobado por Pleno de la Corporación y publicado en

el diario oficial el 28 de noviembre de 2005, prevé en su artículo 29, en referencia a los ingresos, calificación profesional y ascensos, el procedimiento de contratación temporal. En el mismo, según se nos ha indicado, se establece que se cursará solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita a los aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección de los candidatos se realizará por una Comisión formada por representantes de la DPZ y de los trabajadores. En el supuesto concreto planteado en la queja presentada, el órgano de selección fijó los siguientes criterios para la selección de los bomberos auxiliares de la Diputación:

- Haber prestado servicios como Bombero Auxiliar en Diputación Provincial de Zaragoza.
- Haber prestado servicios como Bombero Auxiliar, o en servicios de prevención o extinción de incendios, en empresas públicas del Gobierno de Aragón, SODEMASA, TRAGSA, BRIZ, etc.
- Haber superado alguna prueba en oposiciones para bombero conductor en Diputación Provincial de Zaragoza, Ayuntamientos, Comarcas, etc.
- Cursos de formación relacionados con el puesto a desarrollar.

Segundo.- Es en la determinación de los criterios que permitieron valorar a los aspirantes donde apreciamos determinados aspectos sobre los que estimamos oportuno pronunciarnos.

Con carácter previo debemos indicar que, tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, la sugerencia de 9 de marzo de 2006, tramitada bajo el número de expediente 1668/2005-4, 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 selectivo 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 que constituyen objeto de queja a los efectos de que, tras oír a todos los interesados, puedan ser valorados 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 selectivos futuros.

Tercero.- En primer lugar, debemos partir del análisis de la normativa aplicable al personal laboral de las entidades locales. La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, señala en su 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 de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”*. A su vez, la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, indica en su artículo 249 que *“el personal laboral será seleccionado por la propia corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades y de acuerdo con su oferta de empleo público”*. Igualmente, señala en su artículo 237.2 que el acceso a la condición de personal laboral de las entidades locales se realizará a través de

procedimiento de selección que garantice *“el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*.

Así, la normativa aplicable es clara al exigir en los procesos de selección del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zaragoza el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este orden de cosas, procede analizar en qué medida los criterios de selección adoptados por dicha Administración para la contratación de bomberos auxiliares garantizan el cumplimiento de tales principios.

Tal y como se nos ha informado, el órgano encargado de la selección en el procedimiento analizado estableció como criterios de valoración el haber prestado servicios como bombero auxiliar de la DPZ, como bombero auxiliar o en servicios de prevención o extinción de incendios en empresas públicas del Gobierno de Aragón, o el haber superado alguna prueba en oposiciones para bombero conductor en Diputación Provincial de Zaragoza, Ayuntamientos, Comarcas, etc. Debemos manifestar fundadas dudas respecto a la oportunidad de tales criterios a la hora de acreditar el mérito y capacidad de los aspirantes a ser contratados. Indudablemente, la experiencia previa como bombero auxiliar permite valorar el mérito y capacidad para acceder a la plaza, pero no parece justificable que dicha experiencia se reduzca al ámbito de la DPZ o de empresas públicas de la Comunidad Autónoma. Ello excluye del proceso de selección a aspirantes que han prestado sus servicios en otros ámbitos territoriales, y pueden por tanto acreditar el suficiente mérito y capacidad sin que ello les sea reconocido.

Igualmente, debemos manifestar nuestras dudas respecto al respeto

al principio de igualdad en el acceso a los puestos ofertados al valorar únicamente la experiencia acumulada en administraciones públicas que ejercen sus competencias en el ámbito aragonés. En este sentido, ya se pronunció esta Institución en resolución de 18 de mayo de 2007, cuando, en referencia al establecimiento de un requisito de procedencia geográfica concreta para la contratación de personal por parte de una empresa pública de la Diputación general de Aragón, se consideró que aquél introducía “un elemento de arbitrariedad en la selección que parece poco compatible con el debido respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad”. En concreto, se valoraba que no parecía *“oportuno considerar que la residencia del aspirante a ser contratado en un entorno determinado constituya un valor determinante para asegurar el mérito y la capacidad. Y, en cualquier caso, puede implicar una vulneración del principio de igualdad”*. Dicha afirmación es asimilable al supuesto planteado en la presente queja, entendiendo que la exigencia de prestación de servicios previos en una administración territorial concreta para acreditar la experiencia suficiente, puede vulnerar los principios constitucionales que rigen el acceso a la función pública.

Cuarto.- Así, nos permitimos dirigirnos a la Diputación Provincial de Zaragoza para sugerirle que, en futuros procedimientos de selección de bomberos auxiliares, no limite la experiencia laboral a valorar a la prestada en la DPZ y en empresas públicas de la Comunidad Autónoma, puesto que tal criterio excluye a aspirantes perfectamente capacitados para el desempeño del puesto, pero que han desarrollado su actividad en otros ámbitos territoriales.

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

SUGERENCIA

La Diputación Provincial de Zaragoza debe adoptar las medidas precisas para asegurar el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procedimientos de contratación temporal de bomberos auxiliares.