

Expte. DI-699/2009-4

**EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SERVICIOS
SOCIALES Y FAMILIA
Secretaría General Técnica Camino de Las
Torres, 73
50008 ZARAGOZA**

2 de octubre de 2009

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 29 de abril de 2009 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia a la situación de un ciudadano que recientemente participó en un proceso de selección realizado a través de una Oficina del Instituto Aragonés de Empleo de Teruel para la provisión de tres plazas de auxiliar administrativo en el Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Según se indicaba en el escrito de queja, en dicha oferta se establecía como requisito indispensable para poder acceder a la plaza el tener una experiencia mínima de 24 meses en los últimos 4 años como auxiliar administrativo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Al respecto, el ciudadano plantaba la posibilidad de que dicho requisito vulnerase los principios que rigen el acceso a la función pública.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación

General de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- Con fecha 10 de julio de 2009 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“En materia de intermediación laboral, corresponde al Instituto Aragonés de Empleo la tramitación de las Ofertas de Empleo tal y como son formuladas por las empresas ofertantes, que en el caso que nos ocupa es el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, garantizando en todo momento a todos los candidatos y candidatas la transparencia y acceso al proceso de selección.”

Cuarto.- Analizada la respuesta facilitada, con fecha 14 de julio de 2009 se remitió escrito al Departamento de Servicios Sociales y Familia de la Diputación General de Aragón planteando la queja presentada en su momento por el ciudadano, y solicitando información al respecto.

Quinto.- Con fecha 18 de septiembre de 2009 se recibió escrito de la Administración en el que se señalaba lo siguiente:

“El presente informe se emite en relación a la queja presentada por una ciudadana con motivo del proceso de selección de personal realizado por la Dirección Provincial del IASS de Teruel a través de la Oficina del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) sita en Teruel, calle Nicanor Villalta nº 22 (oferta de empleo núm. 022009000284), cuyo objeto fue la provisión de tres puestos de trabajo de funcionarios interinos en la categoría de auxiliar administrativo adscritos a la Dirección Provincial del IASS de Teruel.

La Instrucción de 3 de noviembre de 2008 de la Dirección General

de la Función Pública, establece los criterios de confección y gestión de las listas de espera para el nombramiento de funcionarios interinos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, siendo el procedimiento ordinario para la selección y nombramiento de funcionarios interinos el sistema de llamamientos en las correspondientes "listas de espera generales", derivadas de los procesos selectivos, o bien una vez agotadas estas listas, la Dirección General de la Función Pública puede proceder a la convocatoria pública de unas "listas de espera supletorias", cuya selección se regirá por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Si llegado el caso, están agotadas las listas de espera generales, las supletorias y cuando concurre una manifiesta urgencia en la provisión de un puesto de trabajo o desempeño de funciones es cuando previa autorización de la Dirección General de la Función Pública se inicia el procedimiento de urgencia denominado "Selección de candidatos a través de Oficina de Empleo".

En este contexto jurídico-administrativo nace la oferta cursada al INAEM Nº 22009000284, en cuyo contenido se estableció como requisito para la remisión de candidatos 2 años de experiencia dentro de los 4 años últimos.

Las razones que motivaron establecer, como requisito previo a la selección, que los posibles candidatos/as tuviesen una experiencia de dos años en los últimos cuatro fueron:

1º.- El primer y fundamental motivo, ya quedó reflejado dentro del contenido del Acta levantada por el Tribunal Calificador de fecha 5 de febrero de 2009, cuando contestando a la pregunta formulada por los representantes sindicales que formaban parte del Tribunal el presidente

de este órgano colegiado manifestó que: "el motivo de acotar los requisitos para realizar la selección, es el elevado número de aspirantes que se deberían baremar, lo que conlleva gran cantidad de tiempo y medios para cubrir estos puestos de carácter temporal, por lo que si se trata de baremar o seleccionar entre un mayor número de aspirantes es conveniente se haga en convocatoria pública desde la Dirección General de la Función Pública, con su correspondiente publicidad y en convocatoria libre".

2°.- Una vez determinado por la Dirección Provincial, que la selección que se realiza a través del INAEM, es un procedimiento de urgencia que carece del requisito de publicidad, en sentido amplio, ya que se circunscribe a un determinado territorio, va dirigida únicamente a las personas inscritas... y ante la imposibilidad de baremar a todas las personas inscritas en esa oficina del INAEM (En este caso nos comunican unas 600 personas), que no se dispone del tiempo ni los medios para realizar una baremación masiva, se plantea qué filtro o requisito se ha de establecer a fin de seleccionar las personas más idóneas para cubrir los puestos de trabajo objeto de la selección, para lo cual se hacen las siguientes consideraciones:

1a .- La Administración, actúa bajo los principios de eficacia, eficiencia y objetividad sirve con objetividad a los intereses generales de todos los ciudadanos. En consideración a estos principios fundamentales que deben regir toda la actividad administrativa y por la experiencia derivada de los últimos nombramientos de funcionarios interinos remitidos desde la Dirección General de la Función Pública y procedentes de las listas de espera supletorias ya agotadas en aquel momento, se había detectado que la falta de experiencia o inactividad administrativa prolongada de las personas seleccionadas había

comportado situaciones contrarias a los principios de actuación expuestos. Por otra parte las últimas selecciones realizadas a través del INAEM en la provincia de Teruel, en concreto por la Delegación Territorial, nos consta, que se había realizado de forma reciente, estableciendo este requisito de experiencia dentro de los últimos años y para esta misma categoría profesional.

2a .- Se plantea también, en aquel momento, la posibilidad de que en la oferta de trabajo dirigida al INAEM, se soliciten sólo trabajadores en situación de desempleo o incluir también las personas inscritas como demandantes por mejora de empleo. En este punto se consideró que en cumplimiento de los principios recogidos en la Constitución Española y el Estatuto Básico del Empleado Público, el nombramiento de los funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles y respetando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, no parece adecuado negar la posibilidad de poder ser seleccionados aquellos trabajadores que en un determinado momento tengan una relación de trabajo con la Administración, pues precisamente a la hora de realizar las baremaciones en este tipo de selección, se valora los conocimientos teóricos, los cursos de formación en Centros Oficiales relacionados con el puesto de trabajo y la experiencia profesional en trabajos de la misma categoría en las Administraciones Públicas (0,20 puntos/mes) o en Entidades Privadas (0,10 puntos/mes). Si se han de valorar méritos, no se puede eliminar a aquellas personas que de inicio poseen al menos una puntuación mínima en el Instituto Aragonés de Servicios Sociales procedimiento de valoración. En este caso el INAEM remitió 36 personas y a la selección se presentaron 34 personas.

A modo de conclusión podría decirse que el nombramiento de

funcionario interino dentro de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se produce de conformidad con la Instrucción de 3 de noviembre de 2008 de la Dirección General de la Función Pública, que establece los criterios de confección y gestión de las listas de espera para el nombramiento de funcionarios interinos a través de listas de espera generales y supletorias, son los sistemas ordinarios de selección y nombramiento de funcionarios interinos, en los que existe convocatoria pública, pero ocurre a veces, normalmente cuando la convocatoria de las ofertas públicas de empleo se dilata en el tiempo, que estas listas de espera terminan por agotarse y es en este momento cuando ante la urgente necesidad de mantener los servicios públicos se inicia el procedimiento de selección a través de la Oficina de Empleo, en este último procedimiento según el puesto de trabajo a realizar surge la imperiosa necesidad de limitar el número de seleccionados por el INAEM, y ello debido a que se carece del tiempo y los recursos necesarios para la baremación de todos los posibles candidatos inscritos en las oficinas de empleo.”

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, indica en el artículo 10 que son funcionarios interinos los que “*por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera*”. Señala la norma respecto a su selección que la misma “*habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad*”. Por último, el artículo 10 señala que “*a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera*”. Así, debe entenderse que son de aplicación a la selección de funcionarios interinos otros principios y

reglas generales incluidos en el Estatuto Básico del Empleado Público sobre la selección de empleados públicos en general, que no son incompatibles con la agilidad y celeridad que requiere el nombramiento de interinos. Por ejemplo, los principios de transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de dichos órganos, etc.

Segunda.- La Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, se refiere a la selección de personal interino en el artículo 29 indicando que las misma *“se realizará mediante valoración de méritos y, en su caso, superación de pruebas objetivas, en convocatoria pública de libre concurrencia”*.

El Decreto 80/1997, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Aragón, desarrolla los sistemas de provisión de puestos por personal con carácter interino en el Capítulo V. En concreto, el artículo 38 establece el procedimiento para la selección del personal interino previendo un mecanismo general, a través de la confección periódica de "listas de espera" para cada Clase de Especialidad a resultas de los procesos selectivos celebrados para ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración, y un mecanismo supletorio para el supuesto de inexistencia de opositores que reúnan los requisitos establecidos en el sistema general, agotamiento de las listas de espera, o cuando así lo aconseje la naturaleza de las funciones asignadas a las plazas a cubrir. En tal caso, la Dirección General de la Función Pública anunciará, a través del Servicio de Información y Documentación Administrativa y las unidades de información de las Delegaciones Territoriales y Oficinas Delegadas, la convocatoria para

la elaboración de las listas de espera de las Clases de Especialidad que sean precisas, a fin de que, por los interesados en quedar incluidos en las mismas, se aporte la solicitud de participación con la documentación que se determine.

La normativa legal y reglamentaria no regula expresamente la posibilidad de acudir a las Oficinas de Empleo de la Administración laboral para la selección de candidatos con carácter interino. No obstante, la Instrucción de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se establecen criterios de confección y gestión de listas de espera para nombramiento de funcionarios interinos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón prevé en el apartado 6.c) que en el supuesto de que no existan las listas de espera indicadas anteriormente y *“concurra una manifiesta urgencia en la provisión del puesto o desempeño de las funciones o intentada la selección a través de las mismas no haya sido posible realizarla en un plazo razonable de tiempo, ésta cabrá efectuarla solicitando relación de candidatos a las respectivas oficinas de empleo de la localidad o comarca en la que se ubique el puesto, confeccionándose, en su caso, la oportuna lista de espera mediante las pruebas o sistemas de valoración que se determinen”*.

Tercera.- De lo expuesto, se desprende la necesidad de que los procedimientos de provisión de plazas por personal con carácter interino respeten una serie de principios; especialmente, y en lo que afecta al supuesto planteado, los de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Dichos principios deben compatibilizarse con la necesaria agilidad en la provisión de las plazas, inherente a la propia figura de la interinidad, con el fin de garantizar la adecuada cobertura del servicio público, lo que no obsta al respeto escrupuloso al procedimiento reglado.

En el supuesto planteado, el 23 de enero de 2009 se desarrolló proceso de selección de 3 auxiliares administrativos para el Instituto Aragonés de Servicios Sociales a través de Oficina de Empleo del INAEM en Teruel. La oferta de empleo establecía como requisito para poder optar a la plaza tener una experiencia mínima de 24 meses, en los últimos 4 años, como auxiliar administrativo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Indica la Administración en su escrito de contestación a nuestra solicitud de información que se acudió al procedimiento descrito al haberse agotado las listas de espera generales y supletorias y al concurrir una manifiesta urgencia; y que, en atención a los principios de eficacia, eficiencia y objetividad, se optó por establecer el filtro de la experiencia previa de 24 meses en los últimos cuatro años al servicio de cualquier Administración Pública para poder optar a la plaza.

Al respecto, y como hemos indicado, dichos principios deben coherenciarse con los de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Entendemos que la exigencia de una experiencia previa mínima de 24 meses en los cuatro años anteriores al servicio de cualquier Administración Pública puede resultar arbitraria, vulnerando el principio de igualdad en el acceso a la plaza e impidiendo dar efectividad a los principios de mérito y capacidad.

Indica la Administración que la falta de experiencia o la inactividad administrativa prolongada de las personas seleccionadas ha comportado, en el pasado, situaciones contrarias a los principios de funcionamiento aludidos. Al respecto, entendemos que la experiencia previa, en una Administración Pública o en el ámbito privado, puede considerarse perfectamente un mérito a valorar a la hora de baremar las aptitudes de los candidatos y seleccionar a uno, pero en ningún caso puede establecerse como requisito inexcusable para poder optar a participar en el proceso de selección. Es decir, debe constituir un criterio de valoración para el órgano de selección, pero no un

requisito de exclusión ab initio de posibles candidatos.

Cuarta.- Procede 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 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 de provisión de plazas futuros.

En esta línea, nos dirigimos a la Administración afectada para sugerirle que, en procesos futuros en que se aprecie la necesidad de acudir a las oficinas de empleo del INAEM para la provisión de plazas con carácter interino eviten establecer requisitos para participar en el proceso selectivo que puedan vulnerar el principio de igualdad; sin perjuicio de que dichos requisitos se tengan en consideración como criterios de valoración de los aspirantes a ocupar la plaza, garantizando así el respeto a los principios de mérito y capacidad.

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

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales debe evitar establecer requisitos para poder participar en procesos de selección de personal con carácter interino a través de las oficinas de empleo del INAEM que puedan vulnerar el principio de igualdad en el acceso a la función pública.