

Expte. DI-641/2009-4

**Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del
Ayuntamiento de Zaragoza
Plaza del Pilar, 18
50001 Zaragoza**

26 de octubre de 2009

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 17 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 convocatoria del Ayuntamiento de Zaragoza para la provisión, por el sistema de concurso de méritos, de puestos de trabajo vacantes de jefe de unidad (grupo A-2 [B] y nivel 25), Jefes de sección (grupo A-2 [B] y nivel 24) y unidades técnicas (grupo A-2 1131 y niveles 22 y 23), publicada en el BOP de 1 de abril de 2009.

El escrito se refería en concreto a los méritos a valorar en el proceso de concurso, recogidos en la Base Sexta, alegando lo siguiente:

En primer lugar, que en procedimientos anteriores se había valorado el mérito del desempeño de puestos de trabajo de contenido técnico y especialización similares al puesto objeto de concurso a funcionarios que desempeñaban sus funciones en base a nombramientos Provisionales o en Comisión de Servicios, y habían sido estas funciones, y no las de sus puestos de origen, las que se han tenido presentes para tal comparación.

En segundo lugar, que dado que en procedimientos anteriores se había valorado dicho mérito a funcionarios que desempeñaban puestos clasificados con nivel y/o estrato inferior al del Puesto objeto de concurso, y dado que con estos conceptos se retribuyen el contenido y la especialización de un puesto, se solicitaba que se valorese la necesidad de que estos conceptos (nivel y estrato retributivo) sean al menos iguales al de la plaza objeto de concurso pues en caso contrario deberían modificarse dichos conceptos en los puestos de los que procede.

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

Tercero.- Recientemente se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“1.- Que con fecha 20 de marzo de 2009 la Concejala Delegada de Régimen Interior aprueba las Bases para la Convocatoria de dicho Concurso conteniendo la Base Sexta los méritos a valorar y en particular el apartado b-3, que disponen lo siguiente:

SEXTA.- Méritos a valorar

1.- Principios Generales:

Los méritos a valorar serán los establecidos en la vigente legislación y en particular los señalados en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto del Gobierno de Aragón 80/97, de 10 de junio, con las siguientes matizaciones:

.-Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.

.-Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias.

.-En ningún caso los nombramientos provisionales constituirán méritos valorables, salvo que el nombramiento se haya llevado a cabo en virtud de un concurso.

2.- Méritos a valorar:

(..)

B) Valoración del Trabajo desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en cualquier Administración Pública.

Se valorarán los siguientes conceptos:

b.1).- Nivel del puesto de trabajo

Por puestos desempeñados en el Ayuntamiento de Zaragoza:

.-Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado: 0,25 puntos.

.-Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,20 puntos.

.-Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado:0,15 puntos.

Por puestos desempeñados en otras Administraciones Públicas, debiendo presentarse en el momento de solicitar los puestos los correspondientes certificados acreditativos:

.-Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo de igual o superior nivel al del puesto solicitado: 0,20 puntos.

.-Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de trabajo no inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,15 puntos.

.-Por cada año de desempeño en propiedad de un puesto de

trabajo inferior en más de dos niveles al del puesto solicitado: 0,10 puntos.

La valoración máxima de este apartado b.1) no podrá exceder de 1,5 puntos.

b.2).- El trabajo desempeñado en el mismo Servicio que el puesto solicitado en plaza o puesto perteneciente al mismo Grupo de Titulación que el puesto a que se opta, se valorará computando los últimos cinco años a razón de 0,10 puntos por año.

En el supuesto de haber trabajado durante el citado periodo en distintos servicios se valorará en cada uno de ellos en función del tiempo trabajado.

b. 3).- El desempeño de puestos de trabajo de contenido técnico y especialización similares al puesto de trabajo objeto de concurso, se valorará computando los cinco últimos años a razón de 0,40 puntos por año.

La relación entre los puestos de trabajo vendrá determinada por el manual de funciones de cada puesto.

En todos los conceptos relacionados con anterioridad se valorarán los meses completos trabajados con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

2.- Respecto de lo dispuesto en este apartado b.3 de la base sexta de la convocatoria y en relación con el contenido de la Reclamación cabe hacer las siguientes aclaraciones:

PRIMERO.- En procedimientos anteriores, el Servicio de Personal del Ayuntamiento de Zaragoza, ha llegado a valorar este mérito b.3 a funcionarios que desempeñaban sus funciones en base a

nombramientos Provisionales o en Comisión de Servicios y han sido estas funciones y no las de sus puestos de origen las que se han tenido presentes para tal comparación.

En referencia a la primera de las cuestiones de la presente reclamación, se informa que en ningún caso, las Comisiones de Valoración, en anteriores procedimientos han valorado el mérito preceptuado en el apartado b.3 ni ningún otro mérito de los que recoge la base sexta de la convocatoria, por el desempeño de funciones en base a nombramientos provisionales, puesto que es evidente que es contrario a los principios generales de la base sexta y a lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 31º del Decreto 80/1997 de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En todo momento la valoración del contenido técnico y especialización similar se ha determinado respecto de los puestos de origen de los aspirantes; ahora bien, si es cierto, que la comparación no se ha realizado necesariamente con puestos de idéntico nivel, sino con puestos de nivel inferior a los puestos convocados, siempre pertenecientes al mismo grupo/subgrupo por supuesto, siendo este criterio perfectamente ajustado a lo preceptuado en la base sexta de la convocatoria y a la normativa vigente en esta materia tal y como se informa en el apartado siguiente.

SEGUNDO.- Dado que en procedimientos anteriores, el Servicio de Personal del Ayuntamiento de Zaragoza, ha llegado a valorar este mérito b.3 a funcionarios que desempeñaban puestos clasificados con

nivel y/o estrato inferior al del Puesto objeto de concurso, y dado que con estos conceptos se retribuyen el contenido y la especialización de un puesto, se solicita se valore la necesidad de que estos conceptos (nivel y estrato retributivo) sean al menos iguales al de la plaza objeto de concurso pues en caso contrario deberían modificarse dichos conceptos en los puestos de los que procede, adaptándolos a los considerados "similares", y la legalidad de otras interpretaciones."

En cuanto a lo dispuesto en la segunda parte de la reclamación, conviene revisar en primer lugar el apartado 1 del artículo 14 del Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, donde se regulan los méritos a valorar en los concursos de méritos, y que dispone lo siguiente:

"Artículo 14. Méritos. 1. En los concursos únicamente podrán valorarse los méritos alegados que se ajustasen a las características de los puestos ofrecidos, la posesión de un determinado grado personal, el trabajo desarrollado en puestos anteriores, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la docencia y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:

Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo siempre que guarden relación con las funciones asignadas a los mismos, que se determinen en las respectivas convocatorias.

(...)

b) La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, bien teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel, o bien en atención a la experiencia

en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados."

Lo preceptuado en este apartado se materializa en la base sexta de la convocatoria en sus correlativos apartados, y centrándonos en lo dispuesto en el apartado c) del artículo 14.1 del Reglamento de Provisión y de los apartados b.1, b.2 y b.3 de la base sexta de la convocatoria se deduce lo siguiente:

Que la valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse bien teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel, tal y como se recoge en el apartado c) del artículo 14 del Reglamento se concreta en la valoración del apartado b.1 de la base sexta de la convocatoria, o bien en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al Área funcional o sectorial a que corresponde el convocado, como así se establece en el apartado c) del artículo 14 del Reglamento se concreta en la valoración del apartado b.2 de de la base sexta de la convocatoria. La similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, según especifica el apartado c) del artículo 14 del Reglamento se concreta en la valoración del trabajo que se recoge en el apartado b.3 de la base sexta de la convocatoria.

Por tanto, en el apartado b.1 de la base sexta de la convocatoria, se estaría valorando el desempeño del puesto de trabajo en atención a su nivel y estrato, estableciendo las correspondientes puntuaciones en función del mismo, mientras que por su parte, en el apartado b.3 de la base sexta de la convocatoria se valora el desempeño del puesto de

trabajo de origen del funcionario (es decir, el que ostenta en propiedad en ese momento) en atención a su contenido técnico y especialización en comparativa con el puesto convocado.

Para finalizar, es concluyente el último párrafo del apartado b.3 donde se dispone que "la relación entre los puestos de trabajo vendrá determinada por el manual de funciones de cada puesto", resultando que en ningún caso, ni el artículo 14 del Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, ni el apartado b.3 de la base sexta de la convocatoria establecen expresamente que la comparativa del contenido técnico y especialización de los puestos deba hacerse necesariamente sobre puestos del mismo nivel y estrato retributivo, ya que el nivel del puesto es objeto de valoración específicamente en el apartado b.1 de la base sexta.

3º - Según lo expuesto anteriormente, la valoración de los méritos que se recogen en el apartado b.3 de la base sexta de la Convocatoria aprobada por Decreto de 20 de marzo de 2009 por al Concejala Delegada de Régimen Interior, para la provisión de puestos de trabajo vacantes del grupo/subgrupo A-2, tal y como se ha llevado a cabo en los procedimientos anteriores por las Comisiones de Valoración, se ajustaría a lo dispuesto no sólo en las propias bases sino también a la legislación vigente."

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, señala en el artículo 78 que "las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad". Para la

provisión reglada de puestos de trabajo conforme a dichos principios se articulan dos sistemas: el concurso y la libre designación, ambos a través de convocatoria pública.

A su vez, el artículo 79 regula el concurso de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera en los siguientes términos:

“1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo.

3. En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por concurso se deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.”

Segunda.- El procedimiento reglado de provisión de puestos aparece desarrollado para las administraciones de la Comunidad Autónoma de Aragón en 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. En concreto, señala el artículo 9 que *“el concurso constituye el*

sistema normal para la provisión de los puestos de trabajo adscritos a funcionarios, y en su resolución únicamente se tendrán en cuenta los méritos alegados por los concursantes que guarden relación con el puesto de trabajo solicitado y estén expresamente previstos en las bases de cada convocatoria, debiéndose valorar con arreglo a los correspondientes baremos de puntuación”.

Los méritos de los participantes en el procedimiento de provisión de plazas a valorar para adjudicar el puesto conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, aparecen regulados en el artículo 14, que señala que *“en los concursos únicamente podrán valorarse los méritos alegados que se ajusten a las características de los puestos ofrecidos, la posesión de un determinado grado personal, el trabajo desarrollado en puestos anteriores, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la docencia y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:*

a) Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto siempre que guarden relación con las funciones asignadas a los mismos, que se determinen en las respectivas convocatorias.

b) El grado personal consolidado se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.

c) La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, bien teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel, o bien en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los

ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados.

d) Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

e) La antigüedad se valorará por años de servicios, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios.

2. El destino previo del cónyuge funcionario, obtenido mediante convocatoria pública en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, se podrá valorar como máximo con la puntuación que resulte de la antigüedad, siempre que se acceda desde municipio distinto.

3. La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados en los apartados anteriores no podrá exceder en ningún caso del 40 por 100 de la puntuación máxima total ni ser inferior al 10 por 100 de la misma.

...

6. En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.”

En cualquier caso, el procedimiento de provisión se rige necesariamente por las bases aprobadas y publicadas, que conforme al artículo 10 del Decreto deben contener, como mínimo, la denominación, nivel, descripción y localización de los puestos de trabajo ofrecidos, los requisitos indispensables para su desempeño, los méritos específicos a

valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos, y que, como señala reiteradamente la jurisprudencia, son la “ley del concurso”, vinculando tanto a los ciudadanos como a la Administración.

Tercera.- De lege ferenda, a la vista de lo establecido en la norma, parecen existir dos tipos de méritos a valorar en la resolución de un concurso de provisión de plazas:

a) méritos generales, que son sustancialmente la antigüedad y el grado personal consolidado.

b) méritos específicos, establecidos para garantizar de manera más directa y específica el respeto al principio de capacidad para el desempeño de la plaza ofertada, que se ajustan por consiguiente al perfil de dicha plaza, y que son, lógicamente, el trabajo desarrollado en puestos anteriores, y los cursos de formación y perfeccionamiento superados.

La propia norma señala, expresamente, que los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto deben guardar relación con las funciones asignadas a los mismos. Para valorar cuáles son las funciones de cada puesto, que por consiguiente determinan sus características, debemos, necesariamente, acudir al instrumento reglado de ordenación de la función pública, que son las relaciones de puestos de trabajo. El propio artículo 74 del Estatuto Básico del Empleado Público se refiere expresamente en el artículo 74 a las relaciones de puestos de trabajo como instrumento para estructurar la organización de las administraciones. Caso de que un puesto de trabajo requiera características específicas para su desempeño o implique el ejercicio de tareas determinadas, entendemos que la relación de puestos de trabajo es la herramienta en la que deben consignarse tales circunstancias, y a ella debemos remitirnos para apreciar las funciones asignadas a una plaza; funciones que, como hemos señalado, determinan las características del puesto a las que deben ajustarse los méritos específicos a valorar para su provisión.

Por otro lado, el Decreto 80/1997 se refiere a la valoración como mérito del trabajo desarrollado por el funcionario que participa en el proceso de provisión, mérito específico para cuya consignación debe tenerse en cuenta lo indicado previamente, indicando que debe cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados teniendo en cuenta bien el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel, o bien en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos. Así, la norma parece referirse a un único mérito, que puede ser cuantificado conforme a los dos sistemas propuestos: teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de cada nivel, o atendiendo al desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial del que se pretende proveer.

Cuarta.- En el supuesto planteado por el ciudadano, consta que con fecha 1 de abril de 2009 el Ayuntamiento de Zaragoza publicó convocatoria para la provisión de puestos de trabajo vacantes de Jefe de Unidad, jefes de sección y unidades técnicas. La convocatoria incluye en la Base Sexta los méritos a valorar para la provisión de la plaza, aludiendo a cuatro apartados: grado personal consolidado, valoración del tiempo desempeñado con anterioridad en cualquier administración pública, formación y titulaciones académicas.

En concreto, el apartado b, dedicado al mérito del trabajo desarrollado en puestos desempeñados con anterioridad en cualquier Administración pública, alude a tres conceptos: el nivel del puesto de trabajo desempeñado con anterioridad; los trabajos desempeñados en el mismo servicio que el puesto solicitado en plaza o puesto perteneciente al mismo grupo de titulación que el puesto a que se opta; y el desempeño de puestos

de trabajo de contenido técnico y especialización similares al puesto de trabajo objeto de concurso. En este último supuesto se indica que la relación entre los puestos de trabajo vendrá determinada por el manual de funciones de cada puesto.

En primer lugar, y atendiendo a la queja planteada, debemos partir del apartado primero de la base sexta, que indica que en ningún caso los nombramientos provisionales constituirán méritos valorables. Dicha previsión se ajusta al Decreto 80/1997, que, tal y como indica la Administración en su escrito de contestación, indica en el artículo 31 que *“el período de tiempo desempeñado en comisión de servicio, a los efectos de valoración como mérito por trabajo desarrollado en anteriores puestos, se computará como de desempeño en el puesto de origen del funcionario obtenido con carácter definitivo”*. Así, la primera cuestión planteada en el escrito de queja parece adecuada a derecho.

Respecto a la segunda cuestión formulada por el ciudadano, el análisis de los méritos establecidos en la base sexta nos lleva a analizar dos aspectos. En primer lugar, señala el apartado b que la puntuación por los apartados del epígrafe B será acumulativa, no pudiendo superar los 4 puntos. Así, parece ser que se suman los puntos obtenidos por el nivel del puesto desarrollado con anterioridad, por trabajos desempeñados en el mismo servicio y dentro del mismo grupo del puesto al que se opta, y por el desempeño de puestos de contenido y especialización similar al puesto objeto de concurso. Con ello parece que determinados años de servicio pueden ser doblemente puntuados, al valorarse en más de un apartado. Por otro lado, los términos en que se regula dicho mérito específico no parecen adecuarse a lo previsto en el Decreto 80/1997 en los términos descritos; ya que éste establece la posibilidad de valorar la experiencia en puestos anteriores optando entre la consideración del tiempo de permanencia en puestos de cada nivel, o del desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial del que se pretende proveer. En cambio, la convocatoria

aprobada por el Ayuntamiento establece no la opción entre las dos posibilidades, sino su concurrencia, lo que motiva la duplicación en la valoración de un mismo mérito a la que nos referíamos anteriormente.

En segundo lugar, como hemos señalado el apartado b.3 de la base sexta de la convocatoria señala que la relación entre los puestos de trabajo, determinante a la hora de valorar el desempeño de puestos de contenido técnico y especialización similares al puesto objeto de concurso, vendrá determinada por el manual de funciones de cada puesto. Debemos exponer reparos a este extremo, en tanto el manual de funciones de un puesto, pese a ser un instrumento de cuya utilidad no dudamos, no aparece regulado expresamente en ninguna norma. Se trata de un instrumento interno de elaboración recomendable pero facultativa, lo que implica que pueda darse la circunstancia de que determinadas plazas carezcan de manual de funciones lo que, como es obvio, deslegitima a dicho instrumento como herramienta para valorar el mérito del concurso referido.

Parece evidente que en la valoración de la relación entre los puestos desempeñados y la plaza a la que se opta entra en juego la discrecionalidad técnica del órgano encargado de resolver el procedimiento de provisión. No obstante, dicha discrecionalidad debe controlarse a través de elementos formales y reglados que permitan efectuar dicha valoración con el máximo respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, para lo que entendemos que el instrumento adecuado es la relación de puestos de trabajo; instrumento reglado de elaboración obligatoria para la Administración y que aparece expresamente regulado por la Ley y los reglamentos de desarrollo.

Quinta.- 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 de provisión 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 apreciadas a los efectos de que, tras oír a todos los interesados, puedan ser valoradas 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 conclusión, a la vista de lo señalado a lo largo de esta resolución, y con la matización fijada en el párrafo anterior, entendemos procedente dirigirnos a la Administración para sugerirle que, en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo a través de concurso, las convocatorias se ajusten a lo establecido en el Decreto 80/1997, de 10 de junio, en dos aspectos:

a) Diferenciando los méritos generales de los méritos específicos y velando para que estos últimos no sufran una doble valoración.

b) Estableciendo sistemas para valorar la relación entre los puestos de trabajo desempeñados y el puesto al que se concursa lo más objetivos posibles, entendiendo que el mecanismo más adecuado para ello es la relación de puestos de trabajo.

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 Ayuntamiento de Zaragoza debe aprobar bases de procedimientos de provisión de puestos de trabajo ajustadas a la norma reglamentaria aplicable, evitando la duplicación en la valoración de los méritos y valorando los puestos de trabajo desempeñados a través de mecanismos reglados, como la relación de puestos de trabajo.