

Expte. DI-798/2009-4

**Excmo. Sr. CONSEJERO DE MEDIO
AMBIENTE DEL GOBIERNO DE ARAGÓN**

**Pº María Agustín 36. Edificio Pignatelli.
50004 ZARAGOZA**

25 de marzo de 2010

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 12 de mayo 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 los procesos selectivos celebrados por SODEMASA, empresa pública adscrita al Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón, para la contratación de personal en el marco de las campañas de prevención y extinción de incendios. Al respecto, el ciudadano solicitaba información acerca de los criterios empleados por la empresa para la selección de personal.

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

Tercero.- Con fecha 8 de septiembre de 2009 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“La empresa pública SODEMASA constituye el principal ente instrumental con el que cuenta el Departamento de Medio Ambiente del

Gobierno de Aragón, para ejecutar las labores de prevención y lucha contra incendios forestales en esta Comunidad Autónoma.

Tal materialización se realiza a través de un encargo anual que, concretamente para el año 2009, se realizó a través de la Orden de 7 de abril de 2009, del Departamento de Medio Ambiente, por la que se autoriza a SODEMASA para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios forestales.

La mencionada prestación del servicio comprende las siguientes actividades:

a) Prestación de servicios de vigilancia contra incendios forestales desde puestos fijos.

b) Prestación de servicios de conducción de autobombas forestales.

c) Prestación de servicios de cuadrillas helitransportadas.

d) Prestación de servicios de atención a los centros provinciales y regional de operaciones.

e) Prestación de servicios de formación del contingente humano de lucha contra incendios forestales.

f) Prestación de servicios de prevención de incendios forestales por cuadrillas terrestres.

g) Prestación de servicios de extinción de incendios forestales por cuadrillas terrestres.

h) Prestación de servicios de contratación de personal para la gestión del operativo.

i) Prestación de servicios de colaboración técnica de equipos de maquinaria pesada.

Además, la Orden integra entre sus Anexos, un apartado relativo a detalles concernientes a todos los servicios previstos, como lo son el personal preciso para la prestación de los servicios, el equipamiento y materiales y a la vigilancia de la seguridad y salud.

Concretamente, en lo que refiere a especificaciones en materia de personal, se matiza que SODEMASA debe poner a disposición de los servicios cuanto personal sea preciso para su correcta ejecución, con las categorías laborales y características de contratación que se explicitan en la propia Orden.

Por lo que refiere a la propia contratación del personal, y si bien esta es responsabilidad directa de SODEMASA, se matiza que deberá hacerse respetando aspectos de publicidad y acreditación de méritos así como, en su caso, a las especificaciones o requerimientos técnicos que se indican en la Orden.

Además, se recoge que para proceder a la selección del personal integrante del operativo de prevención y extinción de incendios forestales, se utilizarán los criterios de selección establecidos por el Convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre la empresa SODEMASA y los trabajadores que presten sus servicios a la mencionada empresa.

En la actualidad, está vigente el II Convenio Colectivo de la mencionada empresa SODEMASA (Resolución de 21 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el BOA n° 109, de 17 de septiembre de 2007) que, tanto en su articulado, como en los anexos, especifica el sistema de provisión de vacantes, la contratación temporal, la situación de fijos discontinuos, etc.

Concretamente, el Anexo II del mencionado Convenio (del que le adjunto copia), especifica los Criterios de selección del personal integrante del operativo de prevención y extinción de incendios forestales, utilizados por la empresa para proceder a tal selección del personal.”

Cuarto.- Analizada la información proporcionada, y apreciando que en la copia del baremo para la selección de personal adjuntado se incluían entre los méritos a valorar la residencia del aspirante, solicitamos la ampliación de la información facilitada indicando cómo se valoraba dicho concepto en la selección.

Quinto.- Con fecha 4 de febrero de 2010 recibimos escrito de contestación en el que la Administración señalaba lo siguiente:

“En relación a la Queja del Justicia de Aragón registrada con el número DI- 798/2009-2, relativa a la petición de información sobre los procesos selectivos celebrados por SODEMASA para la contratación de personal para la campaña de Prevención de Incendios Forestales 2009, se solicita aclaración sobre valoración del mérito de la residencia, y en qué medida se tiene en cuenta para la selección de personal, adjuntamos Solicitud de puesto de trabajo de prevención y extinción de incendios en vigor.

Se puntúa el compromiso para estar disponible en un máximo de 15 minutos en el punto de encuentro por si eres movilizado para acudir a incendio.

Si no se comprometiese a estar disponible, no se puntuaría este término.

No se exige acreditación.

SODEMASA manifiesta su voluntad e interés de seguir contribuyendo a la mejor prestación del servicio incorporando las sugerencias que puedan recibir por su parte al respecto.”

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- En el escrito de queja planteado ante esta Institución, un ciudadano hacía referencia al procedimiento de selección empleado por SODEMASA, empresa pública adscrita al Departamento de Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón, para la contratación de personal para la campaña de prevención de incendios forestales del año 2009, considerando que el mismo podría no adecuarse a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tal y como ha señalado esta Institución en anteriores pronunciamientos (Sugerencia de 18 de mayo de 2007, en expediente tramitado con número de referencia 1805/2006-4), de la redacción del Estatuto de Autonomía acordada por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, se desprende la extensión de la potestad supervisora de la Institución a las empresas públicas de la Diputación General de Aragón. Indica el artículo 59 del Estatuto que Justicia de Aragón en el ejercicio de sus funciones podrá supervisar *“la actividad de la Administración de la Comunidad Autónoma, constituida a estos efectos por el conjunto de órganos integrados en el Gobierno de Aragón, así como por la totalidad de los entes dotados de personalidad jurídica dependientes del mismo”,* así como *“los servicios públicos gestionados por personas físicas o jurídicas mediante concesión administrativa sometidos a control o tutela administrativa de alguna institución de la Comunidad Autónoma de Aragón”.*

Por Decreto 237/2003, de 2 de septiembre, del Gobierno de Aragón, se creó la empresa pública «Sociedad de Desarrollo Medioambiental de Aragón, S. A.» El artículo 1 del Decreto la define como empresa pública, adscrita al Departamento de Medio Ambiente, cuyo objeto social viene constituido, entre otros aspectos, por la gestión de servicios públicos, así como por la prevención y lucha contra incendios forestales. Ello sea por encargo del Gobierno de Aragón o de otras Administraciones Públicas. Así, queda acreditada la facultad supervisora del Justicia de Aragón sobre dicha entidad.

Segunda.- En el Boletín Oficial de Aragón de fecha 14 de septiembre de 2007 se publicó Resolución de 21 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se disponía la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad de Desarrollo Medioambiental de Aragón, S.A.U, SODEMASA”. Indica el artículo 11 del Convenio, en referencia a la provisión de vacantes en la empresa, que *“la contratación de personal no directivo irá precedida de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad”*. Tal previsión parece acomodarse a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, que en referencia al personal de las empresas públicas de la Comunidad Autónoma señala que *“se regirá por el derecho laboral; si bien, el nombramiento de personal no directivo irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.”*

El Convenio Colectivo de Sodemasa dedica el Anexo II al establecimiento de los criterios de selección del personal integrante del operativo de prevención y extinción de incendios. Entendemos que para pronunciarnos acerca del modelo de selección adoptado por la empresa pública señalada y su adecuación a los principios de igualdad, mérito y capacidad que necesariamente deben informarlo, debemos entrar a analizar tales criterios.

Tercera.- El referido Anexo incluye varios apartados para la selección del personal integrante del operativo de prevención y extinción de incendios forestales. En primer lugar se fija la valoración de la experiencia en trabajos afines. En concreto, se aprecia que se otorga puntuación en función de la experiencia trabajando en el elemento operativo en los últimos 6 años, diferenciando en función de si el mismo radica en la Comunidad Autónoma de Aragón (2 puntos por campaña en el operativo de prevención y extinción de incendios y 1 punto por campaña en otro elemento del operativo de la misma tipología) o si radica en otras Comunidades Autónomas (0,25 puntos por campaña).

Tal y como hemos indicado en resoluciones anteriores (como la Sugerencia de 11 de diciembre de 2007, en expediente con número de referencia 74/2007-4), consideramos que, indudablemente, la experiencia previa, en este caso en operativos de prevención y extinción de incendios, permite valorar el mérito y capacidad para acceder a la plaza. No obstante, no parece justificable que dicha experiencia se valore en distinta medida en función del ámbito territorial en la que se ha desarrollado o de la Administración Pública para la que se han ejercido las funciones. Ello reduce las posibilidades de acceder a los puestos en condiciones de igualdad a aspirantes que han prestado sus servicios en otros ámbitos territoriales, es decir en otras Comunidades Autónomas, y que por consiguiente pueden acreditar igual mérito y capacidad que quienes han trabajado en operativos que actúan en territorio aragonés.

En este mismo sentido, en la resolución de 18 de mayo de 2007, anteriormente aludida, ya se indicaba en referencia al establecimiento de un requisito de procedencia geográfica concreta para la contratación de personal por parte de SODEMASA 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 criterio analizado en la presente queja, entendiendo que la diferente valoración de la experiencia en función del ámbito territorial en el que se ha prestado puede vulnerar los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.

Cuarta.- En segundo lugar, el Anexo II establece la valoración como mérito del lugar de residencia. Indica dicho apartado, literalmente, lo siguiente:

“.- Se puntuará con tres puntos a la persona que tenga su residencia habitual en las localidades en las que se ubique el elemento de operativo o las localidades que en su momento se determinen por SODEMASA.

.- Se puntuará con un punto a la persona que tenga su residencia habitual en la misma comarca o área geográfica próxima a la ubicación del elemento del operativo desde un mínimo de quince minutos a un máximo de 25 minutos, en la que se ubique el elemento del operativo.

.- No se puntuará a ninguno de los candidatos que no se encuentren en ninguna de las anteriores condiciones.

En caso de empate y a falta de posible valoración mediante

entrevista personal, se seleccionará antes a candidatos residentes y originarios de las poblaciones en las que se ubiquen los diferentes elementos del medio antes que a candidatos foráneos”.

Lo señalado en la consideración tercera es de aplicación al requisito analizado. Tal y como hemos referido, con fecha 18 de mayo de 2007 se sugirió al Departamento de Medio Ambiente que adoptase *“las medidas precisas para asegurar el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las contrataciones de personal no directivo por parte de sus empresas públicas”*. Dicha consideración partía de la constatación de que el establecimiento del requisito de residencia en un entorno próximo al lugar en el que se va a desempeñar el puesto de trabajo parecía poco compatible con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La sugerencia referida fue aceptada mediante escrito de fecha 14 de junio de 2007, en el que el Departamento de Medio Ambiente señalaba que *“desde este Departamento se acepta la citada sugerencia y se adoptarán las medidas necesarias para asegurar el respecto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las contrataciones de personal no directivo por parte de sus empresas públicas”*. No obstante, con fecha 14 de septiembre de 2007, es decir con posterioridad a la aceptación de la sugerencia, se publica convenio colectivo negociado con las entidades sindicales en el que se establece una valoración diferente de los candidatos en función del lugar de residencia, lo que de nuevo parece vulnerar los principios reiterados.

De nuevo debemos indicar que parece razonable que la empresa pública adscrita al Departamento de Medio Ambiente exija, cara a garantizar una eficaz prestación del servicio público, la disponibilidad del operativo de prevención y extinción de incendios forestales. Ello justifica el establecimiento en el Anexo del Convenio como requisito de contratación el

“compromiso de disponibilidad en los términos municipales en los que se establezca cada elemento del operativo (cuadrilla, puesto fijo de vigilancia o autobomba) o los que en su momento se determine por el Departamento de Obras y Servicios Forestales de Sodemasa”. En cambio, no parece ni oportuno ni necesario añadir, entre los criterios de valoración de los aspirantes, el de residencia, en tanto se trata de un hecho casual que no acredita ni el mérito ni la capacidad para el desempeño del puesto.

Quinta.- Por último, el Anexo II del Convenio Colectivo incluye otros méritos a valorar para la selección del personal que ha de integrar las cuadrillas de prevención y extinción de incendios forestales. En concreto, se indica que *“los técnicos de selección valorarán, de forma discrecional y a su juicio, con un máximo de 9 puntos en los casos que considere oportuno, los méritos, trabajos realizados sin vínculo directo al que se opta o resultado de una posible entrevista realizada con el candidato”.*

Tal y como se aprecia en el texto del convenio, la experiencia previa se valora con un máximo de 18 puntos. A su vez, la formación en materias relacionadas con el objeto del contrato se puntúa con un máximo de 4 puntos. En cambio, la entrevista personal puede ser valorada con 9 puntos, lo que significa que dicho criterio de selección puede obtener más del doble de la valoración acordada a los méritos académicos y la mitad de la valoración del mérito de la experiencia previa.

No pretendemos pronunciarnos en contra de la existencia de una entrevista personal, en tanto entendemos que puede ser un criterio de selección a adoptar por una empresa pública válido y razonable. No obstante, cara a fijar un modelo de contratación objetivo y transparente, consideramos que la valoración otorgada a dicha entrevista en el supuesto analizado puede ser desproporcionada frente a la de otros méritos que acreditan de manera más imparcial el mérito y capacidad, como puede ser la

formación y la experiencia. Así, consideramos oportuno sugerir que se modifiquen los criterios de valoración, otorgando menos relevancia a la entrevista personal con los candidatos.

Sexta.- Para finalizar, debemos recordar que esta Institución ha tenido ocasión de referirse al peculiar régimen jurídico de las empresas públicas, en las que confluyen normas de derecho privado y de derecho público, y en las que no se puede obviar su titularidad pública y su utilización para el desarrollo y gestión de un servicio público. Tal singularidad se pone de manifiesto en el régimen jurídico del personal de estas empresas. La fórmula legal empleada otorga a las empresas de la Comunidad Autónoma una considerable libertad para definir los procesos de selección de su personal; siempre que se respete el cumplimiento de los requisitos y principios de igualdad, mérito y capacidad, canon impuesto derivado del especial carácter de dichas empresas. A este particular se ha referido el Tribunal Supremo en jurisprudencia consolidada (STS 20 de enero de 1998).

De lo expuesto se extrae la necesidad de velar por el establecimiento de mecanismos de selección de personal que garanticen el respeto debido a los principios citados. Así, en el supuesto concreto planteado, y en la medida en que el Convenio Colectivo de SODEMASA se extiende hasta finales de 2010, nos permitimos sugerir que en la negociación de su revisión se adopten las medidas necesarias para garantizar tal objetivo, para lo cual entendemos que procede lo siguiente:

.- La eliminación del baremo de la valoración como mérito del lugar de residencia; sin perjuicio de que se establezca como requisito el compromiso de disponibilidad territorial.

.- La eliminación de consideraciones acerca del ámbito geográfico en el que se han desarrollado las funciones previas en la valoración del mérito de la experiencia profesional.

.- La revisión de la valoración otorgada a la entrevista personal, de manera que tenga un menor peso en relación con otros méritos más objetivos, como la experiencia y la formación.

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 Departamento de Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón debe adoptar las medidas oportunas para garantizar que SODEMASA, empresa pública adscrita al mismo, establece mecanismos de selección del personal a su servicio que, en los términos expuestos, garantizan el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.