

Expte. DI-1956/2009-4

SR. PRESIDENTE DE LA
COMARCA DE DAROCA
C/ Mayor 60-62
50360 DAROCA
ZARAGOZA

25 de mayo de 2010

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 1 de diciembre 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 por la Comarca de Campo de Daroca de procesos selectivos para la provisión de plazas de monitor deportivo, educador de adultos, profesor para el programa de inmersión lingüística y educación para inmigrantes y animador sociocultural. En concreto, el ciudadano que presentó la queja planteaba lo siguiente:

“En anteriores procesos selectivos realizados otros años en la Comarca Campo de Daroca se establecía una puntuación progresiva en atención a las titulaciones, cursos, meritos profesionales de la plaza solicitada. En estos momentos en las convocatorias que se hacen referencia podemos observar lo siguiente:

1º.- Convocatoria monitor deportivo.

- En la valoración de méritos (Cláusula Séptima) puede observarse como en el apartado Formación se procede a valorar de

forma igualitaria a todos los cursos, cursillo, jornadas o seminarios con 0,50 puntos, es decir, que se valora de igual forma un curso de 500 horas que un seminario de una tarde, eso a nuestro entender no resulta equilibrado, puesto que no se valora el contenido del curso sino el número de cursos que se pueda hacer o coleccionar el solicitante.

- Igualmente, resulta arbitraria la puntuación como máximo de 2 puntos de la valoración que puede hacer el tribunal a la adecuación del puesto de trabajo solo basada en la motivación que realice del mismo el tribunal.

2°.- Convocatoria Programa educación de adultos.

- En esta convocatoria apreciamos como no se puntúa las titulaciones requeridas para la provisión de la plaza de educador de adultos. Así podemos observar como no se valora si el aspirante es Licenciado o Diplomado en Magisterio. Eso en principio no es valorado. Pero al igual que la anterior convocatoria, se aprecia como la puntuación se globaliza asignando a todos los cursos 0,10 puntos cuando son de formación en E.P.A. y 0,50 todos los demás cursos, seminarios y ponencias que haya realizado el solicitante, sin distinguir el contenido ni horas de duración de los mismos y sin determinar la necesidad que guarden relación con la plaza convocada. Es decir sirve cualquier curso y de cualquier materia.

3°.- Convocatoria del programa de inmersión lingüística y educación para inmigrantes curso 2009-2010 y convocatoria para la provisión de un animador socio-cultural para la prestación del programa de apertura de centros en secundaria.

La baremación en este caso es global y sin desglosar, es decir se establece que la experiencia profesional se valorará máximo 4

puntos y la formación máximo 4 puntos, sin que en ningún momento se detalle de forma pormenorizada cual es la puntuación a aplicar a cada uno de los tramos que se pudieran establecer. Igualmente resulta arbitraria la puntuación máxima de 2 puntos a criterio del tribunal acerca de la adecuación del puesto de trabajo de los aspirantes, sin concretar cuales serán los aspectos que se tendrán en cuenta para valorar.

Tercera.- En los casos expuestos apreciamos como se vulnera el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, puesto que en ningún momento se justifica la necesidad y la urgencia de las convocatorias y los procedimientos en ningún caso respetan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad ya que la capacidad se valora de forma arbitraria y sin rigor, los méritos son valorados de forma igualitaria para todos y la publicidad solamente se ha dado en el tablón de anuncios de la Comarca y los Ayuntamientos que la componen.

En el proceso de selección no se aprecia ningún tipo de pruebas ni programas selectivos orientados a la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, ni la selección y evaluación de habilidades y destrezas asociadas a sus puestos de trabajo. No se potencia los ejercicios de carácter práctico, no establece la posibilidad de realizar pruebas psicotécnicas o de aptitud, ni entrevistas. No existe un proceso de selección teórico práctico, sino solo la suma de puntos.”

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

Tercero.- El 22 de abril de 2010 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“Desde ésta Comarca se llevó a cabo en 2.009 la confección de bases para cubrir las plazas de monitor deportivo, educador de adultos y animador sociocultural para el programa de apertura de centros de secundaria. Todas estas plazas obedecen a puestos de trabajo de carácter eventual con duraciones de medias de 6 meses de contratación, ligados directamente a la existencia de subvención económica por distintas administraciones públicas, (DPZ, Inaem y DGA).

En relación a la reclamación efectuada sobre la plaza de monitor deportivo indicar que la valoración de méritos, independiente de la valoración personal del reclamante, obedece a una contratación de carácter eventual, para un puesto de trabajo específico para el que desde ésta Comarca entendió como suficiente la baremación propuesta según redacción:

"El tribunal, a la vista de los méritos alegados y debidamente acreditados, puntuará los méritos alegados de acuerdo con el siguiente baremo:

- Por servicios prestados en puestos de iguales características al de esta convocatoria en una Administración Pública: 0,10 puntos por mes, en el caso de que se hubiesen realizado en un servicio de deportes comarcal la puntuación será de 0,20 puntos por mes trabajado, hasta un máximo de 3 puntos.

- Por cada curso, cursillo, jornada o seminario que tenga relación directa con el puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria, organizados por cualquier Administración Pública ,

Federación de Municipios o cualquier otro organismo público: 0,50 puntos por cada uno de ellos, hasta un máximo de 2 puntos.

- Por poseer el permiso de conducir de la clase B, 1 punto.

- Adecuación al puesto de trabajo, el tribunal valorara la adecuación de los aspirantes al puesto de trabajo, esta valoración deberá motivarse, 1 punto."

Al respecto de la valoración del tribunal, a nuestro entender el reclamante se precipita en su interpretación pues el Tribunal encargado de aplicar dicha valoración estará compuesta por personal técnico:

"1. Presidente: Coordinador de Deporte de la Comarca Campo de Daroca.

2. Vocales: Dos técnicos de igual o superior grado al del puesto a contratar y el Secretario de la Comarca, que actuara además como Secretario del tribunal.

Tribunal suplente: en el caso de que algunos de los miembros del tribunal no pudiese asistir será sustituido por otro de igual o superior titulación"

Que estudiará en todo momento la adecuación del puesto de trabajo de la persona solicitante, utilizando para ello criterios totalmente objetivos que aparecen reflejados en la puntuación final de cada convocatoria.

En relación a la reclamación efectuada en la convocatoria para el programa de Educación de Adultos desde esta Comarca se debe informar que la valoración obedece a criterios completamente objetivos dado que la puntuación permitirá asignar la plaza a un aspirante con experiencia acreditada para el puesto;

"Meritos profesionales. (Puntuación máxima 4 puntos)

Experiencia en E.P.A. (Educación permanente de adultos), por cada curso 1 punto, en el caso de no haber realizado el curso entero se le prorrateara la puntuación entre el número de meses que hubiese realizado.

Experiencia en otras enseñanzas profesionales, por cada curso 0,25 puntos, en el caso de no haber realizado el curso entero se le prorrateara la puntuación entre el número de meses que hubiese realizado.

Se entiende por enseñanzas oficiales E.G.B., Primaria Secundaria, Formación Profesional, Escuelas Oficiales de Idiomas, Bachiller o Universitaria, en centros de enseñanza del MEC, Departamento de Educación de la D.G.A. o concertados; en este último apartado; se contabilizará la experiencia educativa en Aulas o Escuelas Taller. En caso que haya que desempatar en este apartado, tendrá prioridad los servicios prestados en centros de titularidad pública sobre los privados.

La justificación de los citados meritos se realizara mediante la presentación de los correspondientes certificados de servicios prestados por la Entidad correspondiente.

a) Formación (Puntuación máxima 4 puntos)

Especialización en Aula Mentor, 1 punto.

Especialización en Aula Aragón, 1 punto

Cursos o seminarios realizados de formación en E.P.A., 0,10 por curso o seminario.

Se valoraran todos los cursos, seminarios etc. que haya realizado los aspirantes en calidad de participante y siempre que los mismos hayan sido impartidos por administraciones públicas o entidades particulares reconocidas la efecto por cualquier administración pública. En este último caso, los aspirantes deberán aportar junto al curso, seminario etc. Documento acreditativo de dicho

reconocimiento.

Se valoraran los trabajos o ponencias realizados, 0,5 puntos por trabajo o ponencia realizada. "

Igualmente y en última instancia el reclamante no tiene en consideración la tabla objetiva que pueda argumentar el propio tribunal calificador en el apartado C de la cláusula séptima en el que el tribunal podrá valorar la adecuación al puesto de trabajo del aspirante y por tanto una mayor relación con la plaza convocada siempre atendiendo a criterios objetivos.

En relación con la convocatoria del programa para Inmersión Lingüística y Educación para Inmigrantes curso 2009-2010 y convocatoria para provisión de un animador sociocultural para la prestación de Apertura de Centros de Secundaria, dada la amplitud de criterios existentes para la valoración tanto de la experiencia como la formación en estas materias será el propio tribunal calificador quien a la vista de los distintos currículos presentados determinará la experiencia y la formación detallando de forma objetiva que cursos y trabajos han sido valorados y en cuanto han sido valorados.

"Experiencia profesional: Máximo 4 puntos.

Formación: Máximo 4 puntos.

Adecuación al puesto de trabajo de los aspirantes: Máximo 2 puntos, esta valoración deberá ser motivada."

Igualmente y frente a la puntuación máxima de 2 puntos de adecuación al puesto de trabajo y como en los puntos anteriores se manifiesta que será el propio tribunal formado por personal técnico:

"1. Presidente: Educadora Social.

2. Vocales: Dos técnicos de igual o superior grado al puesto a contratar y el Secretario de la Comarca, que además de vocal actuara como Secretario del tribunal

Tribunal suplente: en el caso de que algunos de los miembros del tribunal no pudiese asistir será sustituido por otro de igual o superior titulación."

"1. Presidente: Responsable de Juventud de la Comarca.

2. Vocales: Dos técnicos de igual o superior grado al puesto a contratar y el Secretario de la Comarca, que además de vocal actuara como Secretario del tribunal

Tribunal suplente: en el caso de que algunos de los miembros del tribunal no pudiese asistir será sustituido por otro de igual o superior titulación."

Quién podrá establecer de forma objetiva criterios que permitan seleccionar la persona que más acorde se muestre con el puesto de trabajo.

Finalmente y en relación a la acusación de vulneración del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, dado que no se justifica la necesidad y la urgencia de las convocatorias le informarnos que dichas plazas conforme se deducen del presupuesto comarcal de 2009 y sus bases de ejecución son plazas que se encuentran financiadas con subvenciones provenientes de otras instituciones cuyas bases de ejecución justifican la necesidad y urgencia de las convocatorias para cumplir plazos como pueda igualmente deducirse de las convocatoria públicas efectuadas por los distintos organismos públicos concedentes.

Igualmente y al hilo de la argumentación presentada por el

demandante desde esta Comarca se considera que se han respetado en todo momento los principios de igualdad, mérito y capacidad. Igualmente se respeta el principio de publicidad, pues se ha dado la publicidad necesaria teniendo en cuenta que se trata de plazas eventuales con períodos cortos de contratación, siguiendo informe de Secretaría: "Visto el Ordenamiento Jurídico, se debe indicar que para la contratación del personal al servicio de la Administración Pública, se deben seguir los principios de igualdad, mérito y capacidad. Desde ésta Secretaría se es consciente de que lo establecido en el art. 15.2 de la Ley 18/2002 de creación de la Comarca Campo de Daroca implica una traba a las contrataciones que necesitan de agilidad por lo que se debe ponderar el cumplimiento estricto de la ley que haría inviable la contratación de la mayor parte de las plazas de carácter temporal y de urgente necesidad de cubrir, (como es el caso), y por otra, la necesaria agilidad de una administración que presunta una gran cantidad de servicios en materias tan diversas como deportes, juventud, servicios sociales, etc. Teniendo en cuenta que la demora en estas contrataciones supondría una merma en la prestación de los mismos. Desde ésta Secretaría se considera que se pueden considerar conformes a la ley aquellos contratos de carácter temporal en publicidad, mérito y capacidad, no obstante como antes se ha indicado solo pueden ser para los contratos temporales en ningún caso las contrataciones laborales con carácter indefinido, ni mucho menos las plazas de funcionario."

No obstante y para futuras convocatorias desde esta comarca tendrá en cuenta las consideraciones planteadas por el interesado por si cupiese la posibilidad de incluir alguna de las mejoras planteadas."

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- En primer lugar, debemos indicar que, tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, la sugerencia de 1 de marzo de 2010, tramitada con el número de expediente 101/2010-4, de 9 de marzo de 2006, con 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 selección 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.

Así, y con el fin de indicar a esa Comarca el criterio de esta Institución acerca de las posibles modificaciones que entendemos deberían adoptarse en procesos selectivos posteriores para garantizar de manera más efectiva los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, debemos señalar lo siguiente.

Segunda.- En primer lugar, debemos precisar cuál es el régimen jurídico aplicable a los procedimientos para el acceso a la función pública de las comarcas aragonesas.

El artículo 55 de la Ley de Comarcalización de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, prevé que *“el personal al servicio de la comarca se regirá por lo dispuesto con carácter general para el personal al servicio de la Administración Local en las leyes de aplicación en esta materia”*.

Posteriormente, la misma norma indica que las comarcas formularán su oferta de empleo público con carácter anual. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, deberá realizarse 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 constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

A su vez, el artículo 249 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, indica que *“el personal laboral será seleccionado por la propia corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades y de acuerdo con la oferta pública de empleo.”* Por otro lado, el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, indica que *“las corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. 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 constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”*.

Tercera.- En el supuesto planteado ante esta institución, se alude a los procesos selectivos convocados por la Comarca de Daroca para la provisión, con carácter temporal, de plazas de monitor deportivo, educador de adultos, profesor para el programa de inmersión lingüística y educación para inmigrantes y animador sociocultural. Entre otros aspectos el ciudadano que presentó la queja cuestionaba la valoración de los méritos incluida en las diferentes bases, así como la eventual vulneración del principio de publicidad, ya que las convocatorias únicamente habían aparecido reflejadas en el tablón de anuncios de la Comarca y los Ayuntamientos que la componen.

Cuarta.- En primer lugar, y respecto a los mecanismos empleados por la Comarca para dar publicidad a las convocatorias de los procesos selectivos analizados, debemos partir de la previsión general del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, que entre los principios rectores que deben informar el acceso al empleo público incluye en el artículo 55 el de "*publicidad de las convocatorias y de sus bases*". Este principio debe interpretarse como la necesidad de acordar la difusión efectiva de unas y otras por los medios de publicidad adecuados y legalmente previstos, de manera que se haga posible su conocimiento por cualquier interesado.

En el supuesto planteado las convocatorias fueron objeto de publicidad a través de la exposición en el tablón de anuncios de la Comarca y de los Ayuntamientos que la integran. Indica la Administración en su escrito de contestación a nuestra solicitud de información que "*Igualmente se respeta el principio de publicidad, pues se ha dado la publicidad necesaria teniendo en cuenta que se trata de plazas eventuales con períodos cortos de contratación, siguiendo informe de Secretaría: "Visto el Ordenamiento*

Jurídico, se debe indicar que para la contratación del personal al servicio de la Administración Pública, se deben seguir los principios de igualdad, mérito y capacidad. Desde ésta Secretaría se es consciente de que lo establecido en el art. 15.2 de la Ley 18/2002 de creación de la Comarca Campo de Daroca implica una traba a las contrataciones que necesitan de agilidad por lo que se debe ponderar el cumplimiento estricto de la ley que haría inviable la contratación de la mayor parte de las plazas de carácter temporal y de urgente necesidad de cubrir, (como es el caso), y por otra, la necesaria agilidad de una administración que presunta una gran cantidad de servicios en materias tan diversas como deportes, juventud, servicios sociales, etc. Teniendo en cuenta que la demora en estas contrataciones supondría una merma en la prestación de los mismos. Desde ésta Secretaría se considera que se pueden considerar conformes a la ley aquellos contratos de carácter temporal en publicidad, mérito y capacidad, no obstante como antes se ha indicado solo pueden ser para los contratos temporales en ningún caso las contrataciones laborales con carácter indefinido, ni mucho menos las plazas de funcionario."

Entendemos que debe facilitarse una gestión eficiente de la Administración cara a atender a la prestación adecuada del servicio público. No obstante, ello debe compatibilizarse con el respeto a los principios constitucionales que informan el sistema de acceso al empleo público, en este caso el de publicidad.

Atendiendo a la normativa aplicable, y en línea con lo señalado en el fundamento segundo de esta resolución, el Decreto 58/1985, de 30 de mayo, de personal laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece en su artículo 2 que todas la convocatorias para proveer plazas de personal laboral de la administración autonómica se publicarán en el Boletín Oficial de

Aragón. La Ley de Administración Local de Aragón indica expresamente que, en lo no previsto expresamente por la legislación local, por la legislación básica de funcionarios de las Administraciones públicas o por la propia ley de Administración Local, la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma será aplicable a los funcionarios de carrera de las entidades locales.

Lo primero que se desprende de la normativa referida es que, legalmente, no se impone a las entidades locales la obligación de publicar en el diario oficial la convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de puestos de trabajo reservados a personal laboral. La aplicación supletoria de la normativa autonómica impondría tal necesidad, a la vista de lo dispuesto por el Decreto 58/1985 en los términos citados. No obstante, la ley dispone que tal aplicación supletoria se reserva al personal funcionario de las entidades locales.

Sin embargo, conviene analizar lo expuesto desde el punto de vista de la oportunidad y servicio al interés general.

En primer lugar, tal y como se ha indicado, la Ley de Comarcalización impone que la selección del personal laboral por las Comarcas se realice mediante convocatoria pública. Al respecto, entendemos que el recurso al diario oficial, en el supuesto planteado el Boletín Oficial de la Provincia de Teruel, contribuiría a hacer más efectivo el carácter público de la convocatoria, reforzando con ello la transparencia del proceso y contribuyendo a una mayor garantía del principio de legalidad que debe regir la actuación de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, en la medida en que para el personal laboral de la Comunidad Autónoma se dispone de forma explícita que la convocatoria debe ser publicada en el diario oficial, una aplicación por analogía de dicha previsión para el personal de la Comarca no resulta en ningún caso superflua, en la medida en que contribuye a la consecución de los principios citados.

Por último, el artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común establece que los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento, o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente. La convocatoria de un proceso selectivo es un acto administrativo, y en el supuesto que nos ocupa es obvio que la norma aplicable reconoce discrecionalidad a la Comarca a la hora de decidir la publicación del mismo en el boletín oficial, en la medida en que, como hemos apreciado, la norma reguladora no impone expresamente tal publicación. Así, sin que podamos concluir que dicha publicación sea una obligación legal, entendemos que las razones de interés general, particularmente las derivadas del carácter público que deben tener las convocatorias, así como la contribución de dicho carácter a los principios de igualdad, mérito y capacidad que conforme al artículo 103 de la Constitución Española rigen el acceso a la función pública, aconsejan que en el supuesto concreto analizado se estime oportuno por parte de la Comarca proceder a la publicación en el BOP de Teruel de las convocatorias para la selección de personal laboral.

Quinta.- En segundo lugar, debemos entrar al análisis de las pruebas establecidas para la provisión de las plazas referidas.

Analizadas las bases y la información facilitada por la Administración, consideramos procedente pronunciarnos acerca de sendos aspectos referentes a los procedimientos para la contratación de personal para desempeñar las funciones de monitor deportivo y de profesor para el programa de inmersión lingüística y educación para inmigrantes y animador sociocultural.

Respecto al primero, la contratación de un monitor deportivo, las bases incluyen en el baremo de méritos la adecuación al puesto de trabajo, a valorar por el Tribunal con una puntuación de 1 punto. No cuestionamos la necesidad de introducir en procesos selectivos para la provisión de plazas de personal laboral con carácter temporal elementos de valoración que impliquen una cierta discrecionalidad del órgano de selección en el ejercicio de sus funciones. No obstante, debe evitarse que un exceso de dicha discrecionalidad en la configuración del ejercicio abra la puerta a la arbitrariedad en la valoración de los aspirantes, vulnerando así los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir el acceso al empleo público. Dado que el citado baremo otorga una puntuación de un máximo de 3 puntos por la experiencia profesional y 2 puntos por la formación, consideramos que reconocer 1 punto por la valoración de la adecuación al puesto de trabajo, criterio indeterminado que requiere un enjuiciamiento circunstancial del tribunal, puede resultar excesivo.

En segundo lugar, las contrataciones para el desarrollo del programa para Inmersión Lingüística y Educación para Inmigrantes contemplan un baremo de méritos que entendemos que no aparece suficientemente detallado. Tal y como indica la Comarca, se otorga un máximo de 4 puntos por experiencia profesional, un máximo de 4 puntos por formación, y un máximo de 2 por adecuación al puesto de trabajo. No obstante, no se

especifican los méritos a considerar en cada apartado. Así, de nuevo en atención a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y para garantizar la transparencia y objetividad del proceso, debemos sugerir que en convocatorias futuras se especifiquen los méritos que se deben evaluar en cada apartado y la puntuación que se puede otorgar por los mismos. Igualmente, y tal y como indicábamos en el párrafo anterior, entendemos que procede rebajar la puntuación que puede recibir el mérito de la adecuación al puesto, al tratarse de un criterio discrecional que introduce elementos menos objetivos en el proceso selectivo.

Sexta.- En conclusión, entendemos que procede que nos dirijamos a la Comarca de Daroca para sugerirle que en procesos selectivos que desarrolle en el futuro para el acceso a su empleo público otorgue publicidad a las convocatorias y sus bases mediante la publicación en el diario oficial correspondiente y establezca baremos de méritos que garanticen el respeto a los principios de igualdad, 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

La Comarca de Daroca debe otorgar publicidad a las convocatorias y las bases de los procedimientos selectivos que desarrolle mediante la publicación en el diario oficial correspondiente.

La Comarca de Daroca debe establecer baremos de méritos en los procesos selectivos que convoque que garanticen el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

