

Expte.

DI-1848/2010-12

**Sr. ALCALDE-PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE UTEBO
Avenida de Zaragoza 2
50180 UTEBO
ZARAGOZA**

ASUNTO: Sugerencia relativa al proceso para la selección de personal laboral temporal en el marco del Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo 2010, de la Diputación Provincial de Zaragoza, en relación con la plaza de Vigilancia y Mantenimiento de Parques y Jardines ofertada por el Ayuntamiento de Utebo.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- El día 11 de noviembre de 2010 tuvo entrada en esta Institución una queja en relación al proceso selectivo para el acceso a un puesto de personal laboral de Vigilancia y Mantenimiento de Parques y Jardines del Ayuntamiento de Utebo, ofertada en el marco del Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo 2010 de la Diputación Provincial de Zaragoza.

En ella el interesado ponía de manifiesto que se habían aplicado incorrectamente las bases de la convocatoria y en concreto los criterios de desempate.

Según se relata la queja, en caso de identidad de puntuación entre dos o más aspirantes en la fase de concurso, para el desempate debían aplicarse los “Criterios sociales” previstos en la base séptima convocatoria, y sólo en caso de persistir la igualdad se daría prioridad al primero de esos criterios, y posteriormente al punto 6 de la base séptima “mejor adecuación al puesto de trabajo ofertado”, referido este último a la experiencia profesional en el puesto, la formación académica y la formación para el empleo.

El interesado centra la inadecuación en la aplicación de las bases publicadas en que se han valorado conjuntamente todos los criterios de la base séptima, no únicamente los contenidos en los puntos 1 a 5, que son los puramente “sociales”, generando un empate entre dos aspirantes que considera indebido, pues si se hubiesen computado únicamente los criterios sociales no se habría producido la identidad en las puntuaciones.

SEGUNDO.- A la vista de la queja presentada, se acordó admitirla a supervisión, efectuando la oportuna asignación del expediente para su instrucción. Con tal objeto, se envió con fecha 19 de noviembre un escrito al Ayuntamiento de Utebo recabando información acerca de la forma en que se dirimió el empate producido en la fase de concurso.

TERCERO.- La respuesta del Ayuntamiento se recibió el 21 de diciembre, y en ella hace constar, textualmente, lo siguiente:

“Se ha recibido solicitud de su Institución a la que tengo el honor de dirigirme requiriéndome informe respecto de la queja referida al expediente DI-1848/2010-12, informe que paso a emitir a continuación.

Examinado el expediente relativo al proceso de selección de personal laboral temporal en el marco del Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo 2010 de la DPZ y la concreta solicitud de Doña C., se deduce que ocurrió lo siguiente.

Doña C. recibió una puntuación en el concurso de méritos de 5 puntos, según Anuncio publicado en el Tablón de Edictos de la Casa Consistorial de fecha 22 de octubre de 2010.

De acuerdo con las bases de la convocatoria, en caso de que se produjera empate en el concurso entre dos o más aspirantes y, en consecuencia, comprobada la circunstancia de igualdad entre ellos en cuanto a mérito y capacidad, se dirimirían de acuerdo con los criterios de preferencia contemplados en la base séptima,

valorando los Servicios Sociales del Ayuntamiento los apartados 1 a 5, a la vista de la documentación presentada por los interesados, siendo el Tribunal el encargado de valorar el punto 6 de la misma Base, es decir, la adecuación al puesto de trabajo ofertado.

De acuerdo con lo anterior, en el Anexo del Acta del Tribunal de fecha 27 de octubre de 2010 se establecieron las puntuaciones totales de los aspirantes empatados con 5 puntos en la fase de concurso, una vez sumadas las puntuaciones atribuidas a cada aspirante en los Informes de los Servicios Sociales y las atribuidas por el Tribunal en cuanto a la mayor adecuación al puesto de trabajo, obteniendo D^a C. las siguientes puntuaciones, teniendo en cuenta que ésta presentó instancia para todos los grupos que se ofertaban:

- Grupo 1 - Personal Adjunto Deportes: 2,5 puntos (Informe Servicios Sociales)*
- Grupo 2: 2,5 puntos - Personal Adjunto Infancia y Juventud (Informe Servicios Sociales)*
- Grupo 3: 4,5 puntos - Personal Adjunto Proyección Bibliotecas, centros de ocio etc. (2,5 de Informe Servicios Sociales + 2 puntos en adecuación al puesto)*
- Grupo 4 - Personal Adjunto mantenimiento y limpieza instalaciones públicas: 2,5 puntos (Informe Servicios Sociales)*
- Grupo 5 - Personal Adjunto Vigilancia y Mantenimiento de Parques y Jardines: 2,5 puntos (Informe Servicios Sociales)*
- Grupo 6 - Personal Adjunto desarrollo de programas de asistencia social: 2,5 puntos (Informe Servicios Sociales)*
- Grupo 7 - Personal Adjunto desarrollo de programas medioambientales: 2,5 puntos (Informe Servicios Sociales)*

De conformidad con lo establecido en la base séptima de la Convocatoria (dos últimos párrafos), el Tribunal, visto que se han producido nuevos empates, procede a dirimir éstos dando prioridad al criterio señalado como "1" , es decir, vivir en una

unidad de convivencia en la que nadie perciba prestación, subsidio, rentas derivadas del trabajo, actividades económicas o aquellas consideradas fiscalmente similares", una vez aplicado este criterio y no habiéndose producido desempate, el Tribunal procede a aplicar el siguiente criterio de desempate, priorizando a aquel con mayor puntuación obtenida en los criterios señalados a los números 6. a, b. y c. por este orden, de la base séptima.

Posteriormente y de conformidad con lo establecido en la Base Novena de las de la Convocatoria, el Tribunal procede a publicar las listas de los aspirantes seleccionados, elevando a la Alcaldía propuesta de contratación a favor de los mismos (Acta de fecha 29 de octubre de 2010), quedando D^a C. en situación de lista de espera para todos los grupos (Acta de fecha 5 de noviembre de 2010).

Las valoraciones de los aspectos sociales no se hicieron públicas con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, hallándose todos los documentos a disposición de quien pueda requerirlos de conformidad con lo previsto en esta norma.

Esperando haber dado cumplimiento a su requerimiento de informe con precisión y alcance suficientes, quedo a su disposición para ampliarlo en lo que considere necesario, a la vez que aprovecho la ocasión para expresar la voluntad de colaboración de este Ayuntamiento en aras de un mejor servicio a los ciudadanos."

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público señala en su apartado primero que "*Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los **principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad**, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.*", al tiempo que su apartado segundo exige que en los procesos selectivos se garantice no sólo la publicidad de las convocatorias y sus bases, sino también la transparencia.

SEGUNDA.- En el presente caso las bases de la convocatoria fueron publicadas, y el órgano de selección realizó una interpretación acorde con la literalidad de las mismas, si bien debe reconocerse que la redacción de los criterios de desempate era confusa y podía inducir a error, como de hecho ha sucedido, pues ha sido objeto de controversia, entendiéndose al menos una persona que debían aplicarse de distinta manera.

La confusión se genera al introducirse en la base séptima, titulada “Criterios de preferencia en la contratación: aspectos sociales” un punto 6 con criterios que aparentemente no son sociales, sino de “*adecuación al puesto de trabajo ofertado*”, en que se señala que “*Se valorará en función de tres criterios. La experiencia profesional en el puesto de trabajo, la formación académica y la formación para el empleo.*”

A su vez, la base sexta de la convocatoria prescribe que “*en caso de empate en el concurso... se estará para dirimirlo... a los criterios de carácter social que se contienen en la base séptima.*”. Debe insistirse en que la convocatoria no alude a “los criterios que se contienen en la base séptima”, sino a los de carácter social que se contienen en dicha base.

Así las cosas cabe plantearse qué ocurre si la base séptima contiene criterios que han sido titulados como “de carácter social”, pero que parecen no serlo.

Como consecuencia de esta mezcla de tipos de criterios y de la confusa redacción, puede llegarse razonablemente a entender, y así lo hizo el interesado que planteó la queja, que cuando la base sexta de la convocatoria prescribe que “*en caso de empate en el concurso... se estará para dirimirlo... a los criterios de carácter social que se contienen en la base séptima.*”, ello incluye únicamente los criterios de carácter estrictamente social, con exclusión de aquellos otros que, a pesar de estar incluidos en la base séptima bajo el epígrafe “aspectos sociales”, son en realidad referidos al mérito y la capacidad, es decir, los del punto 6 “adecuación al puesto de trabajo ofertado”.

TERCERA.- Debe igualmente decirse que los criterios relativos al mérito y la capacidad deberían valorarse en la fase de concurso y no tanto en la del desempate.

Así, llama la atención que en la fase que en principio califica el mérito y la capacidad se valora la experiencia profesional íntegra y la totalidad la formación académica y para el empleo, con independencia de su mayor o menor relación con el puesto al que se pretende acceder.

Sin embargo, la “*mejor adecuación al puesto de trabajo*” y con ella la “*experiencia profesional en puestos de igual o similar contenido al que se opta*”, la “*formación académica relacionada con el puesto*” y la formación para el empleo directamente relacionada con el área de trabajo, **a pesar de constituir claramente elementos relacionados con la capacidad de desempeño no son valorados en la fase de concurso**, sino únicamente como criterios de desempate, que por lo tanto se tienen en cuenta sólo excepcionalmente, y además se incluyen en una base denominada “aspectos sociales”.

Ello parece contradecirse con la base sexta de la convocatoria, que bajo el título “forma de actuar en caso de empate” explica que los criterios diseñados para dirimir los supuestos de identidad de puntuación se aplicarán “*en caso de que se produjera empate en el concurso entre dos o más aspirantes y, en consecuencia, comprobada la circunstancia de igualdad entre ellos en cuanto a mérito y capacidad...*”. Si ya se ha comprobado la identidad en mérito y capacidad no deberían aplicarse posteriormente criterios nuevos relativos a este extremo.

La controversia se agrava cuando esos criterios que se han considerado subsidiarios y que ni siquiera se tendrán en cuenta si no hay empate son en realidad los que realmente valoran la adecuación de la formación y experiencia del aspirante con el puesto de trabajo, en mayor medida que los criterios considerados principales.

Siendo cierto que corresponde a la Administración convocante determinar qué criterios han de ser objeto de valoración no lo es menos que los mismos deben

recogerse con orden en la convocatoria, sin posibilidad de confusión en su aplicación, y de modo que aseguren que finalmente el candidato seleccionado es el que ha acreditado mayor mérito y capacidad.

III.- RESOLUCIÓN

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto efectuar al Ayuntamiento de Utebo la siguiente SUGERENCIA:

Que en las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a funciones o cargos públicos se establezcan de manera inequívoca los criterios de valoración así como el modo de aplicación de los mismos, distinguiendo claramente los que valoran el mérito y la capacidad de aquellos otros relativos a cuestiones distintas, como los aspectos sociales.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Zaragoza, a 10 de enero de 2011

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

FERNANDO GARCÍA VICENTE