

Expte.

DI-316/2011-12

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL  
AYUNTAMIENTO DE TARAZONA  
PLAZA DE ESPAÑA, 2  
50500 TARAZONA  
ZARAGOZA**

**ASUNTO:** Recomendación relativa a la composición de los órganos de selección de empleados públicos y la publicidad de las bases de las convocatorias.

#### **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** El día 21 de febrero de 2011 tuvo entrada en esta Institución una queja en la misma el interesado relataba literalmente lo siguiente:

*“Que el 22 de julio de 2010 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza convocatoria de subvenciones del Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo 2010 de la Diputación Provincial de Zaragoza. Optando el Ayuntamiento de Tarazona a dicha subvención y correspondiéndole la contratación de 45 trabajadores.*

*Que en el apartado cuarto del Plan se explicitan los requisitos de las contrataciones laborales. Principalmente el criterio de "vivir en una unidad familiar que nadie perciba prestaciones o subsidios por desempleo, siendo ordenadas, posteriormente, dependiendo de las cargas familiares, para el resto, se atenderá al ratio de renta familiar, y en caso de igualdad de renta, se tendrán en cuenta las cargas familiares."*

*Que el Ayuntamiento de Tarazona no ha realizado bases que rijan la selección de este personal. Habiendo efectuado la misma mediante un llamamiento al INAEM, con número determinado de candidatos, y en algún caso, ni tan siquiera se especificaba que los trabajadores se contratarían en el marco del Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo de la DPZ.*

*Que en el Ayuntamiento la selección la realizó un tribunal mediante una entrevista. Tribunal presidido (constatado por el acta de la selección) por un concejal, circunstancia no permitida legalmente.*

*Que en alguna de las citadas actas del tribunal constatamos que no se corresponden el número de entrevistados con el número de personas solicitadas al INAEM. Y tampoco se han tenido en cuenta los requisitos de la convocatoria del Plan.”*

**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 23 de febrero un escrito al Ayuntamiento de Tarazona recabando información acerca de las cuestiones planteadas.

**TERCERO.-** La respuesta del Ayuntamiento se recibió el 2 de junio, y en ella hace constar, textualmente, lo siguiente:

*“En relación con su expediente de referencia DI-316/2011-12, y en contestación a su petición de información sobre la aplicación en Tarazona del Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo de 2010 de la Diputación Provincial de Zaragoza, le comunico que es cierto que la selección de los trabajadores fue realizada mediante un llamamiento al INAEM, para que remitiera la correspondiente comunicación a personas inscritas como desempleados.*

*Sin embargo, no es cierto que no se especificara que los trabajadores se contratarían en el marco de ese Plan de la Diputación Provincial.*

*Tampoco es cierto que la selección se efectuara mediante una entrevista, sino que se tuvieron en cuenta los curriculum vitae de los aspirantes.*

*Por otro lado, formaron parte del órgano de selección un empleado público de Administración General, un representante del Comité de Empresa y un concejal.”*

**CUARTO.-** Dado que para la completa instrucción del expediente resultaban necesarios datos adicionales, con fecha 3 de junio se remitió nuevo escrito al Ayuntamiento de Tarazona, solicitando la ampliación de la información remitida, en orden a que indicara lo siguiente:

1º.- Qué requisitos se hicieron constar como de necesario cumplimiento por los candidatos en la oferta de empleo remitida al INAEM.

2º.- Qué criterios se tuvieron en cuenta al valorar el currículum de cada uno de los candidatos, en qué instrumento se habían hecho constar dichos criterios, y qué publicidad se dio a los mismos para su conocimiento por los aspirantes (en orden a incluir su relación en el currículum).

**QUINTO.-** La respuesta del Ayuntamiento tuvo entrada el 22 de junio, y aclaraba lo siguiente:

*“1º Que las ofertas de empleo remitidas al INAEM fueron las siguientes:*

*Requisitos generales de los candidatos para todas las ofertas: la situación laboral de desempleado, siendo indiferente el sexo, la disponibilidad de viajar, la existencia de discapacidad y sin necesidad de vehículo; no se precisaba la posesión de carnés y certificados profesionales, ni tampoco se especifica el tipo de prestación por desempleo o situación especial de los candidatos.*

*- Para la ocupación de puestos de jardinería una experiencia de 6 meses y número de candidatos solicitados 10.*

*- Para la ocupación de peón albañil y la de peón electricista, experiencia de 6 meses y sin límite de candidatos solicitados.*

*- Para la ocupación de animador sociocultural sin experiencia, ni límite de candidatos solicitados.*

*- Para la ocupación de monitor de tiempo libre, una experiencia de 6 meses y solicitud de 4 candidatos a enviar, que dispongan de carné de monitor de tiempo libre y titulación similar a Formación Profesional.*

*- Para la ocupación de conserje/vigilante, sin experiencia y con un límite de 30 candidatos solicitados.*

*- Para la ocupación de limpiador/a, una experiencia de 10 meses y un límite de 22 candidatos solicitados.*

*- Para la ocupación de mantenedor de edificios, una experiencia de 6 meses y sin solicitar número de candidatos máxima o mínima.*

*2º Al valorar el currículum de cada uno de los candidatos, se tuvo en cuenta el criterio preferencial de mayor adecuación al puesto de trabajo, que fue valorado por la mayor experiencia profesional acreditada.*

*Salvo la reseña en las observaciones de la oferta de empleo, en ningún instrumento se habían hecho constar los criterios, ni se dio publicidad de los mismos para su conocimiento por los aspirantes, en orden a incluir su relación en el currículum.”*

## **II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**Primera.-** Una de las cuestiones planteadas en la queja se refería a la composición del órganos de selección, en cuanto se relataba y el Ayuntamiento ha confirmado que un concejal formaba parte del mismo.

En este sentido debemos recordar que el artículo 60.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) prescribe que no podrá formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, condición que ostentan los concejales.

Esta prohibición atañe a todo tipo de acceso al empleo público, con

independencia de que se trate de contratación como personal laboral, como es aquí el caso, o de selección de funcionarios, toda vez que el precepto se incardina en el Capítulo I “Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio” del Título IV “Adquisición y pérdida de la relación de servicio” del EBEP, aplicable, en consecuencia, a todo empleado público.

**Segunda.-** Las Normas Reguladoras del Convenio Marco de la Convocatoria de Subvenciones con cargo al Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo 2010 de la Diputación Provincial de Zaragoza, publicadas en BOPZ nº 166, de 22 de julio, constituyen el común denominador que deben respetar y asumir todos los municipios que se adhieran voluntariamente a dicho Plan, a las que se añadirán las especialidades que cada uno de ellos pudiere establecer, sin menoscabo, en cualquier caso, de las prescripciones y condiciones impuestas desde la Diputación Provincial.

Sin embargo, estas normas no incluyen un baremo de méritos para la valoración de los mismos, ni el Ayuntamiento ha elaborado unas bases en tal sentido.

En consecuencia debemos recordar que el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (en adelante EBEP), regula en su artículo 55 los principios rectores del acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio señalando lo siguiente:

*“2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:*

*a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*

*b) Transparencia.*

*...”*

Como ya se ha señalado desde esta Institución en otras ocasiones, este principio debe interpretarse como 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 como garantía del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En efecto, la ausencia de las bases impide a los eventuales interesados y a los aspirantes conocer en qué términos va a efectuarse la valoración de los méritos, ni cuáles van a ser tenidos en consideración: formación, experiencia profesional, etc, ni tan siquiera los requisitos de acceso.

Sólo tras la conclusión del proceso selectivo la respuesta ofrecida por el Ayuntamiento de Tarazona informa de los requisitos exigidos (periodo de experiencia previa requerido para ser admitido al proceso) y de los méritos computados, pues indica que “se tuvo en cuenta el criterio preferencial de mayor adecuación al puesto de trabajo, que fue valorado por la mayor experiencia profesional acreditada”, lo que a sensu contrario implica que no se consideraron

otros méritos.

Sin embargo tampoco se aclara de qué modo se ha efectuado la valoración, es decir, cuántos puntos se han atribuido por cada mes de experiencia profesional o si se estableció una puntuación máxima atribuible. Todos estos extremos deberían haberse decidido y hecho públicos con carácter previo al inicio del proceso selectivo en garantía de los principios exigibles en el acceso al empleo público.

**Tercera.-** El artículo 9.3 de la Constitución Española señala que:

*“La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.”*

La respuesta ofrecida por el Ayuntamiento de Tarazona relata como para tres de los puestos no se estableció límite de candidatos a remitir por el INAEM, mientras en otros se restringió el número a 10, 4, 30 y 22, respectivamente.

No se facilita explicación alguna al respecto. Por una parte es probable que afecte a esta decisión el número de plazas ofertadas para cada tipo de puesto. Sin embargo, por otra parte, no existe una proporción que se mantenga, siendo las cifras dispares e incluso conviviendo la imposición de límites en unos casos con la inexistencia de los mismos en otros. Ello puede provocar, como sucede en este caso y se relata en la queja, que la impresión para el ciudadano sea la de falta de coincidencia entre el número de candidatos solicitados al INEM y el de finalmente entrevistados. Todo ello redundaría en perjuicio de la seguridad jurídica y la transparencia del proceso selectivo.

### 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 Tarazona la siguiente RECOMENDACIÓN:

**Primera.-** Que en los procesos de selección de empleados públicos se elaboren bases de la convocatoria, se garantice la publicidad de las mismas y que los concejales no formen parte de los órganos de selección.

**Segunda.-** Que las decisiones que se adopten lo sean de manera razonada en garantía de la seguridad jurídica y la transparencia del proceso selectivo.

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

**Zaragoza, a 11 de julio de 2011**

**EL JUSTICIA DE ARAGÓN**

**FERNANDO GARCÍA VICENTE**