

Expte.

DI-303/2012-4

**EXCMO. SR. CONSEJERO DE  
AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO  
AMBIENTE  
Pº María Agustín 36, Edificio Pignatelli  
50004 ZARAGOZA**

**Zaragoza, a 29 de mayo de 2012**

### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 16 de febrero de 2012 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 procedimientos de selección desarrollados por la empresa pública Sociedad de Desarrollo Medioambiental (SODEMASA), adscrita al Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón, para la contratación de personal para las cuadrillas forestales. En particular, el ciudadano planteaba la posibilidad de que se diese una mayor publicidad y transparencia a dichos procedimientos. En concreto, sugería que se publique la lista de los aspirantes admitidos al proceso, la evaluación de los méritos y el resultado del procedimiento, al igual que hacen otros organismos de carácter público en los procedimientos de selección de personal laboral.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente con

la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

**Tercero.-** Con fecha 24 de mayo de 2012 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

*“En relación a la petición de información sobre queja relativa a los procedimientos de selección establecidos para la contratación de personal de las cuadrillas forestales de la empresa pública Sociedad de Desarrollo Medioambiental, S.A. (Sodemasa), se informa que, de acuerdo con el artículo 87 del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el personal de las empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón se regirá por el Derecho Laboral, y, en todo caso, el nombramiento del personal no directivo irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.*

*En este sentido, la empresa pública Sodemasa, S.A., realiza los procedimientos de selección del personal de las cuadrillas terrestres siguiendo el procedimiento establecido en el convenio colectivo de la empresa. En concreto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.10 de la Ley 1/2012, de 20 de febrero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de selección de personal, Sodemasa, S.A., solicitará la preceptiva autorización de la Corporación Empresarial Pública de Aragón. Posteriormente, procederá a la convocatoria pública en prensa y en la propia página web de la empresa.*

*Una vez realizada la convocatoria pública del proceso de selección, los candidatos enviarán las solicitudes correspondientes y acreditarán sus respectivos méritos al área de Recursos Humanos de Sodemasa, S.A.*

*El equipo de selección de personal de la empresa pública Sodemasa, S.A., en función de los méritos aportados por cada candidato, procederá a la selección del candidato en función de la puntuación obtenida. Los puntos que asigne el equipo de selección de la empresa a cada uno de los méritos aparecen publicados en el Convenio Colectivo de la empresa.*

*En definitiva, el procedimiento de selección establecido por la empresa pública Sodemasa, S.A., para la contratación del personal de las cuadrillas forestales se ajusta a la normativa vigente, especialmente al Derecho Laboral y al convenio colectivo de la empresa, respetando el requisito de previa convocatoria pública y los principios de igualdad, mérito y capacidad para...*

*En todo caso, la empresa Sodemasa, S.A., manifiesta su voluntad e interés de seguir contribuyendo a la mejor prestación del servicio incorporando las sugerencias y recomendaciones que pudiera recibir por parte del Excmo. Sr. Justicia de Aragón.”*

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** Tal y como ha señalado esta Institución en anteriores pronunciamientos (Sugerencia de 30 de noviembre de 2012, en expediente tramitado con número de referencia 1309/2010-4, de 18 de mayo de 2007 en expediente con referencia 1805/2006-4, así como Sugerencia de 25 de marzo de 2010, en expediente con referencia 798/2009-4), 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 del Justicia de Aragón a las empresas públicas de la Diputación General de Aragón. Indica el artículo 59 del Estatuto que el 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 entonces 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.-** La Ley de Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 julio, establece en el artículo 5 los principios de funcionamiento de la

Administración, haciendo referencia, entre otros, al de *“transparencia y publicidad de la actuación administrativa, que garanticen la efectividad de los derechos que el ordenamiento jurídico atribuya a los ciudadanos, con las excepciones que la ley establezca”*.

El principio de transparencia en el funcionamiento de la Administración es un principio de máximos, que debe regir todo su funcionamiento, asegurando una “buena administración”, respetuosa en su actuación con los principios constitucionales y garante de un modelo público eficaz, eficiente, racional, sostenible y ajustado a derecho.

En idéntica línea, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece en el artículo 3 una serie de principios generales para el funcionamiento de las Administraciones Públicas señalando que *“en sus relaciones con los ciudadanos las Administraciones públicas actúan de conformidad con los principios de transparencia y de participación.”*

El principio de transparencia informa, por consiguiente, la actuación de las Administraciones Públicas, particularmente en lo que se refiere a sus relaciones con los ciudadanos. Entendemos que dicho principio debe ser observado en los supuestos en que se acude a mecanismos indirectos para la gestión de servicios públicos; en este sentido, consideramos que establecer mecanismos para asegurar la transparencia, el acceso del ciudadano a la información y la publicidad del funcionamiento de las empresas públicas no sólo es útil para asegurar el respeto a los principios citados, sino que es necesario e irrenunciable.

**Tercera.-** En esta línea, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía

Sostenible, fija en su artículo 3 una serie de principios para la acción de los poderes públicos, previendo que *“las Administraciones Públicas adoptarán medidas de simplificación y sostenibilidad de la estructura administrativa y de acceso directo de los ciudadanos a los servicios y prestaciones públicas garantizando una actuación ética, eficaz, eficiente y transparente.”*

Señala el artículo 35 de la Ley que las sociedades mercantiles y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración adaptarán su gestión a los principios enunciados en la Ley, como vía para garantizar la sostenibilidad de su gestión.

Por último, la Ley 2/2008, de 14 de mayo, de Reestructuración del Sector Público Empresarial de la Comunidad Autónoma de Aragón, alude en su Preámbulo a la necesidad de asegurar la transparencia en el funcionamiento de las empresas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con criterios de eficiencia, rentabilidad, respeto a las reglas de mercado y de la libre competencia y responsabilidad social.

En conclusión, el principio de transparencia debe regir el funcionamiento de las empresas públicas aragonesas. Entendemos que corresponde a la Administración a la que la entidad societaria está adscrita adoptar las medidas necesarias para garantizar dicha transparencia, asegurando con ello la máxima protección del interés general.

**Cuarta.-** En cuanto a la aplicación práctica del principio de transparencia al personal de las empresas públicas, debemos partir del análisis de la normativa aplicable. El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, prevé en su artículo 2.1 que será aplicable al personal de todas las entidades con personalidad jurídica pública, vinculadas

o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas. En el ámbito orgánico y funcional de desarrollo y gestión de servicios públicos, junto a dichas entidades públicas debe situarse al conjunto de entes con personalidad jurídica privada –asociaciones o fundaciones– que de una u otra manera están vinculadas a la Administración o ente público, y que, de hecho, se utilizan instrumentalmente para organizar la gestión de actividades típicamente administrativas, como es el caso de Sodemasa.

El Estatuto Básico se limita a prever, en su Disposición Adicional primera, que los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica. Con ello se significa que deben aplicarse a este personal los deberes que conforman el denominado código de conducta de los empleados públicos, los principios rectores del acceso al empleo público y de la selección contenidos en el artículo 55 y la reserva de vacantes para personas con discapacidad. En concreto, el artículo 55 indica lo siguiente: *“1. 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”*.

**Quinta.-** En esta línea, el artículo 83 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, define las empresas de la Comunidad Autónoma de Aragón como *“...las sociedades mercantiles en cuyo capital social tenga participación mayoritaria, directa o indirectamente, la Administración de la Comunidad Autónoma, por sí o a través de sus organismos públicos”*.

Las empresas de la Comunidad Autónoma, tal y como prevé el artículo 85 del mismo texto, se rigen por el derecho privado, sin perjuicio de las reglas específicas que figuran en la propia Ley de Administración, así como en la legislación de Hacienda y Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Aragón o de las que puedan establecerse en la propia norma de creación.

En lo que se refiere a su personal, señala el artículo 87 de la misma norma 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.

**Sexta.-** Los propios Estatutos de la empresa en su artículo 2 recogen el régimen jurídico al que debe sujetarse, indicando que se regirá por sus Estatutos sociales, por el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, y por lo dispuesto en el Capítulo IV del Título VI del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y demás normativa de aplicación.

De lo expuesto, podemos concluir que todos los procedimientos de selección de personal no directivo empleados por Sodemasa deben realizarse atendiendo al respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y deben ir precedidos de convocatoria que garantice el respeto al principio de publicidad.

**Séptima.-** La queja planteada ante esta Institución hace referencia a los procedimientos de selección desarrollados por la empresa pública

SODEMASA, adscrita al departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, para la contratación de personal para las cuadrillas forestales, y planteaba la posibilidad de que se publicase la lista de los aspirantes admitidos al proceso, la evaluación de los méritos y el resultado del procedimiento, al igual que se hace en los procedimientos de selección de otros organismos de carácter público.

Señala la Administración en su contestación a nuestra solicitud de información que *“la empresa pública Sodemasa, S.A., realiza los procedimientos de selección del personal de las cuadrillas terrestres siguiendo el procedimiento establecido en el convenio colectivo de la empresa. En concreto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.10 de la Ley 1/2012, de 20 de febrero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de selección de personal, Sodemasa, S.A., solicitará la preceptiva autorización de la Corporación Empresarial Pública de Aragón. Posteriormente, procederá a la convocatoria pública en prensa y en la propia página web de la empresa...El equipo de selección de personal de la empresa pública Sodemasa, S.A., en función de los méritos aportados por cada candidato, procederá a la selección del candidato en función de la puntuación obtenida. Los puntos que asigne el equipo de selección de la empresa a cada uno de los méritos aparecen publicados en el Convenio Colectivo de la empresa...En definitiva, el procedimiento de selección establecido por la empresa pública Sodemasa, S.A., para la contratación del personal de las cuadrillas forestales se ajusta a la normativa vigente, especialmente al Derecho Laboral y al convenio colectivo de la empresa, respetando el requisito de previa convocatoria pública y los principios de igualdad, mérito y capacidad...”*

En efecto, de la información facilitada parece desprenderse que el procedimiento de selección respeta la publicidad de la convocatoria, requisito expresamente establecido en la normativa aplicable, tal y como hemos señalado anteriormente. No obstante, el principio general de transparencia en el funcionamiento de las empresas públicas al que hemos hecho referencia a lo largo de estas consideraciones aconseja que se adopten el mayor número posible de mecanismos e instrumentos que permitan garantizar el acceso de la ciudadanía a la información sobre el funcionamiento de aquéllas. Desde esta perspectiva, parece lógico, razonable y oportuno que se dé publicidad al baremo de méritos, la lista de aspirantes y la puntuación obtenida en los procesos selectivos desarrollados por la empresa pública para la contratación de personal. Para ello, el recurso a la página web de la empresa parece un instrumento de publicidad adecuado y eficaz.

Entendemos igualmente que al tratarse de una cesión o comunicación de datos, dicha publicidad requerirá que se adopten las medidas de protección establecidas para la comunicación de datos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, por la que se Regula la Protección de Datos de Carácter Personal.

**Octava.-** Tal y como hemos señalado, los procesos de selección para personal no directivo deben regirse por los principios de igualdad, mérito y capacidad. La publicidad acordada al baremo fijado y a la puntuación otorgada a los aspirantes permitirá a los interesados controlar dichos principios, garantizando así el respeto a la seguridad jurídica y la adecuación a derecho del proceso de selección.

En conclusión, entendemos oportuno dirigirnos a ese Departamento

para sugerir que se adopten las medidas necesarias para que SODEMASA, empresa pública a él adscrita, dé publicidad a través de su página web al baremo de méritos, la lista de aspirantes y la puntuación obtenida en los procesos selectivos desarrollados por la empresa pública para la contratación de personal.

### **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 Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente debe valorar la oportunidad de adoptar las medidas necesarias para que SODEMASA, S.A., empresa pública a él adscrita, dé publicidad a través de su página web al baremo de méritos, la lista de aspirantes y la puntuación obtenida en los procesos selectivos desarrollados por la empresa pública para la contratación de personal.