

Expte.

DI-1143/2012-4

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE BIOTA**

**50695 BIOTA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 26 de noviembre de 2012.

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 21 de junio 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 al proceso celebrado por el Ayuntamiento de Biota para la contratación de dos personas para desempeñar funciones de taquillero en la piscina. Señalaba el ciudadano que presentó la queja que en dicho procedimiento podían no haberse respetado los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que solicitaba su revisión.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Ayuntamiento de Biota con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo. En concreto, se solicitaba que se indicase cómo se había desarrollado el procedimiento de selección y qué publicidad se le había dado.

Tercero.- Con fecha 8 de noviembre de 2012 se recibió contestación de la

Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“Vistas las solicitudes remitidas por el Justicia de Aragón, con fecha de registro de entrada en el Ayuntamiento de Biota, 5 de julio de 2.012 y número 418; y 13 de septiembre de 2.012 y número 538, relativa a la información sobre el procedimiento de selección de taquilleros para la piscina municipal y la publicidad del mismo, revisado el expediente de su razón, consta oferta de empleo público n° 022012002282 realizada por el Ayuntamiento de Biota a la oficina del Instituto Aragonés de Empleo de Ejea de los Caballeros, para la ocupación de Taquilleros, quien preseleccionó con fecha 7 de junio de 2.012, a las candidatas, A y B, con quienes se suscribió contrato de obra o servicio a tiempo parcial como taquilleras de la Piscina municipal, desde el 14 de junio de 2.012 al 16 de octubre de 2.012.”

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- La Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, señala en el artículo 235 que el personal al servicio de las Corporaciones locales estará formado por funcionarios de carrera; personal interino; personal laboral, y personal eventual.

El artículo 249 indica a su vez 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. En cualquier caso, su contratación se ajustará a las modalidades previstas en la legislación laboral. En cuanto al régimen jurídico de dicha selección, debe tenerse presente que el artículo 237 prevé que el acceso a la condición de personal laboral de las entidades locales “se efectuará, de acuerdo con la

oferta de empleo, mediante convocatoria pública. El proceso de selección garantizará el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad". Señala el mismo artículo que "el anuncio de las convocatorias de pruebas de acceso a la función pública local y de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se publicarán en el «Boletín Oficial de Aragón», sin perjuicio de lo que disponga la legislación básica de régimen local. La publicidad de los procesos de selección del personal interino y laboral deberá quedar suficientemente garantizada."

En similares términos, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, prevé en el artículo 91 que *"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. A su vez, el artículo 103 indica que "el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos".*

En tercer lugar el propio Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se refiere en el artículo 177 a la selección del personal laboral de las corporaciones locales remitiendo al artículo 103 mencionado en el apartado anterior y añadiendo que *"la contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral. El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral."*

Por último, el Real Decreto 364/1995, de 10 marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal de la Administración, se refiere expresamente a la Contratación de personal laboral no permanente estableciendo en el artículo 35 que *“dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen”*.

Segunda.- En síntesis, la contratación de personal laboral con carácter temporal por parte de las Administraciones Locales se sujeta a las normas de general aplicación en materia laboral, si bien es preciso adoptar una serie de garantías, como son: la inclusión de las plazas a ofertar en la oferta de empleo público de la Corporación, la adopción de medidas para garantizar la publicidad de la convocatoria, y el respeto a los principios de mérito y capacidad en la selección.

Tercera.- En el supuesto analizado en la presente resolución, consta que el Ayuntamiento de Biota cubrió dos puestos de taquilleros en la piscina municipal, durante el período de 14 de junio a 16 de octubre de 2012, mediante oferta a través de la oficina del instituto Aragonés de Empleo en Ejea de los Caballeros.

En primer lugar, debemos partir de que somos conscientes de que razones de eficacia y economía procesal en el funcionamiento de la Administración pueden justificar el recurso a mecanismos de contratación temporal más directos y flexibles. No obstante, y tal y como hemos referido, debe garantizarse siempre el respeto a los principios de igualdad, mérito y

capacidad en los términos anteriormente referidos.

Respecto al principio de publicidad, consideramos que el recurso a la oficina pública de empleo no garantiza la misma. Es evidente que se facilita el acceso al puesto ofertado a los aspirantes inscritos, pero no se propicia la publicidad del proceso, ni se cumplen los requisitos exigidos en el artículo 237 de la Ley de Administración Local de Aragón. Por ello, debemos sugerir al Ayuntamiento de Biota que en sus procesos de selección para la contratación de personal dé la debida publicidad a través del recurso al diario oficial correspondiente, así como mediante otros mecanismos que se considere oportuno (tablón municipal, página web del Consistorio, etc.).

Respecto a la garantía de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público, tal y como señala la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse 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. Entendemos que en supuestos como el planteado dichos principios deben conjugarse con la necesidad de facilitar una gestión eficaz, en línea con la fórmula de contratación temporal adoptada; no obstante, y en procesos futuros, entendemos que el respeto al mérito y capacidad de los aspirantes, en condiciones de igualdad, debe garantizarse.

Cuarta.- Por último, debemos incidir en que tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, la sugerencia de 18 de febrero de 2011, tramitada bajo el número de expediente 194/2011-4, 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 se pretende, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de plazas futuros.

Por ello, y cara al futuro, procede sugerir al Ayuntamiento de Biota que, en los procedimientos futuros que desarrolle para la contratación de personal laboral con carácter temporal, se adopten las medidas necesarias para garantizar la adecuada publicidad de las convocatorias mediante la publicación en el diario oficial correspondiente, así como a través del tablón municipal, recurso a la página web de la corporación, etc.

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 Ayuntamiento de Biota debe adoptar las medidas oportunas para garantizar la publicidad de las convocatorias de procesos selectivos para la contratación de personal laboral con carácter temporal.