

Expte.

DI-1942/2013-4

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE ATECA
Plaza de España 5
50200 ATECA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 23 de mayo de 2014

I.- Antecedentes

Primero.- En su día tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de expediente arriba expresado.

En el mismo se hacía referencia a procedimiento selectivo celebrado por el Ayuntamiento de Ateca para la provisión de un puesto de profesor de educación de adultos para el curso 2013/2014. Se aludía a diversos hechos que se entendía que podrían constituir una irregularidad en el proceso. Así, se indicaba lo siguiente:

.- En primer lugar, que no se dio adecuada publicidad a la convocatoria, al no haber sido objeto de publicación en el diario oficial correspondiente.

.- En segundo lugar, se alegaba que el órgano de selección podría no resultar conforme a derecho, ya que no se dio debida publicidad a su composición, y sus miembros podrían no reunir los requisitos exigidos por la normativa de acceso al empleo público (funcionarios de igual o superior titulación a la plaza objeto de provisión).

.- Por último, se indicaba que se había presentado una única lista de

admitidos con una puntuación, sin facilitar información acerca del desglose de puntos en los diferentes apartados valorados en el proceso de selección.

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

Tercero.- En su día se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“A las cuestiones que presenta en su escrito referente al proceso selectivo que se ha llevado a cabo para contratación de un profesor de adultos para el curso 2013/2014, como personal laboral temporal, se comunica lo siguiente:

A la pregunta sobre la publicidad se dio al proceso selectivo se contesta que las bases de la convocatoria para participar en la selección del profesor de educación de adultos de Ateca para el curso 2013/2014 como personal laboral temporal fueron publicadas en los tablones de anuncio del Ayuntamiento de Ateca y en el tablón de anuncios de la Oficina de Empleo del INAEM que tiene su sede en Calatayud. Se da la misma publicad que la exigida por la Diputación Provincial de Zaragoza para la contratación de peones dentro del Plan extraordinario de apoyo al empleo para el año 2013.

A la pregunta de cuál era la composición del tribunal se contesta que según las bases que de la convocatoria, que fueron aprobados por

resolución de Alcaldía fecha 13 de agosto de 2013, el tribunal está compuesto por un presidente que será un funcionario del Ayuntamiento de Ateca y los vocales por dos empleados del Ayuntamiento de Ateca, actuando uno de ellos como secretario.

Posteriormente, y según resolución de la Alcaldía de fecha 14 de agosto de 2013 nombre presidente del Tribunal a a, secretario-Interventor del Ayuntamiento de Ateca y con la titulación de licenciado en derecho, y los vocales a b, administrativa de la escala general, que actúa como vocal y secretaria y c funcionario interino que actúa como vocal. Esta última resolución es publicada en los tabones de anuncios del Ayuntamiento de Ateca.

A la pregunta de cómo se desarrolló el proceso se contesta que la convocatoria para participar en la selección del profesor de educación de adultos de Ateca para el curso 2013/2014 fue aprobada por resolución de la Alcaldía de fecha 13 de agosto de 2013. Que por resolución de fecha 14 de agosto de 2013 se aprobó la composición del tribunal.

Que por acta del tribunal calificador de fecha 3 de septiembre de 2013 se aprobó la lista de admitidos.

Que por acta de tribunal de fecha 19 de septiembre de 2013 se procede a la baremación de las solicitudes presentadas.

Resolución de la Alcaldía de Alcaldía de fecha 20 de septiembre de 2013 se aprueba la relación de aspirantes con la inclusión de la persona que ha obtenido mayor puntuación.

Notificación de la resolución de la Alcaldía a la persona que ha obtenido mayor puntuación.

Se acompaña copias de la documentación solicitada.”

Cuarto.- A la vista de la información remitida, se solicitó al Ayuntamiento su ampliación, facilitando el desglose de la puntuación dada a cada uno de los aspirantes que habían participado en el proceso en función de los distintos méritos alegados.

El Ayuntamiento de Ateca dio respuesta puntualmente a la solicitud de ampliación de información remitida.

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- Tal y como ha señalado esta Institución de manera reiterada, (así, en 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 haber concluido y 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. En la presente resolución únicamente podemos examinar la posible concurrencia de las deficiencias apreciadas a los efectos de, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de plazas futuros.

Segunda.- Con fecha 13 de agosto de 2013 el Ayuntamiento de Ateca aprobó bases de la convocatoria para contratar temporalmente mediante concurso un profesor de inglés, dentro del programa de educación de adultos de la Diputación Provincial de Zaragoza, para el curso 2013-2014.

Señalaba la Base quinta que el Tribunal del proceso valoraría los méritos profesionales y formativos de conformidad con la documentación aportada por los aspirantes junto con la instancia. Dichos méritos, y la puntuación reconocida se relacionaban en los siguientes términos:

Baremo:

TITULACIÓN Y FORMACIÓN (máximo 4 puntos)

Titulación:

- Diplomatura en EGB o Magisterio..... 1 punto
- Licenciatura 2 puntos

Formación docente:

Por cada curso o seminario:

- De 0 a 100 horas acumulativas..... 0,1 puntos.
- De 100 a 200 horas acumulativas... 0,2 puntos.
- De 200 a 300 horas acumulativas... 0,3 puntos.
- Más de 300 horas 0,4 puntos.

Relacionada con temas informáticos. Por cada curso o seminario:

De 0 a 100 horas acumulativas 0,1 puntos.
De 100 a 200 horas acumulativas ... 0,2 puntos.
De 200 a 300 horas acumulativas ... 0,3 puntos.
Más de 300 horas 0,4 puntos.

Experiencia docente

Por cada curso completo (mínimo de 9 meses) 0,2 puntos

Por cada curso incompleto (menos de 9 meses) 0,05 puntos

PROYECTO (máximo 4 puntos)

Máximo 6 folios a doble espacio.

Señala la Administración en su informe que “las bases de la convocatoria para participar en la selección del profesor de educación de adultos de Ateca para el curso 2013/2014 como personal laboral temporal fueron publicadas en los tablonés de anuncio del Ayuntamiento de Ateca y en el tablón de anuncios de la Oficina de Empleo del INAEM que tiene su sede en Calatayud. Se da la misma publicidad que la exigida por la Diputación Provincial de Zaragoza para la contratación de peones dentro del Plan extraordinario de apoyo al empleo para el año 2013.”

Tercera.- 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”*.

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 adopción de medidas para garantizar la publicidad de la convocatoria, y el respeto a los principios de mérito y capacidad en la selección.

Cuarta.- En el supuesto planteado, la convocatoria fue objeto de publicidad a través de la exposición en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Ateca, y en el de la Oficina de Empleo del Inaem en Calatayud. 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 indicado,

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 al tablón de edictos del consistorio y 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 Ateca 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 (página web del Consistorio, etc.).

Quinta.- Respecto a los principios de mérito y capacidad, las bases del proceso reconocen una valoración de hasta 4 puntos al proyecto presentado por los aspirantes. Atendiendo a la puntuación que se reconoce a otros méritos, no podemos evitar apreciar el peso específico que dicho proyecto tiene sobre la baremación total.

Igualmente, se constata un elevado componente de discrecionalidad en la valoración de dichos proyectos, al ser puntuados por el Tribunal desde criterios entendemos que técnicos pero no reglados. En este sentido, consideramos que para garantizar de manera más adecuada el respeto a los principios que deben regir el proceso, debería ponderarse la posibilidad de otorgar una menor relevancia a méritos de valoración más subjetiva y discrecional, como es el proyecto a aportar por los participantes en el procedimiento selectivo, frente a otros méritos más objetivos, como la formación y la experiencia.

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

En los procesos selectivos que convoque para la provisión de puestos de personal laboral con carácter temporal, el Ayuntamiento de Ateca debe valorar la oportunidad de:

- a) otorgar publicidad a las convocatorias y las bases mediante la publicación en el diario oficial correspondiente.
- b) reconocer menor relevancia a méritos de valoración más subjetiva y discrecional, frente a otros méritos más objetivos.