

Expte.

DI-704/2014-4

**EXCMO. SR. CONSEJERO DE SANIDAD,
BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA
Via Universitat, 36
50071 ZARAGOZA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 30 de octubre de 2014

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 3 de abril de 2014 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se hacía referencia a proceso selectivo desarrollado por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales para la cobertura de un puesto de médico rehabilitador en el Centro Base I con carácter interino. Al respecto, el ciudadano manifestaba su discrepancia con el baremo establecido y la valoración de los aspirantes, y solicitaba a esta Institución la supervisión del procedimiento desarrollado.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- Con fecha 19 de junio de 2014 se recibió contestación de la

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

“En relación con la solicitud de información efectuada relativa al proceso desarrollado recientemente por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales para la cobertura de un puesto de médico rehabilitador con carácter interino en el Centro Base 1, se informa:

Para convocar la cobertura de dos puestos (RPT 12031 y 12032) en la Dirección Provincial de Zaragoza se inicia mediante Resolución de fecha 25/03/2014, en la que se estima la necesidad de realizar un procedimiento de urgencia, dada la inexistencia de lista vigente de personal funcionario interino, recurriendo a la Oficina de Empleo, posibilidad de formación de lista prevista en el apartado noveno de la Instrucción de 3 de noviembre de 2008 de la Dirección General de Función Pública.

La Resolución mencionada, de acuerdo con la disposición normativa de composición del tribunal de valoración para dicho proceso, figura con los siguientes miembros del Tribunal:

Presidente: ..., en calidad de Jefe de Sección de Atención Temprana.

Vocal: ..., en su calidad de Director del Centro Base 1.

Secretaría: ..., profesional médico perteneciente a la Dirección Provincial del IASS

Representación sindical:

CSIF ..., en su calidad de profesional médico.

UGT no remite representante.

Se convoca a los miembros del Tribunal para la primera sesión de valoración a celebrar el 31/3/2014 a las 17.00 h en Sala de Juntas de la Dirección Provincial del IASS de Zaragoza, sita en el Paseo de Rosales 28 duplicado, donde se comprueba que han sido remitidos tres profesionales médicos desde la oficinas del INAEM en Zaragoza.

En la sesión de constitución del Tribunal se hizo constatar la inexistencia de causa de abstención o recusación.

El tribunal estableció los criterios de baremación de los méritos aportados por los candidatos previos al comienzo de la valoración de los mismos. (Se adjunta copia de las actas de selección).

Para realizar la baremación, y dada la naturaleza de los puestos a cubrir, se consideró necesario además de la cuantificación de los méritos aportados, el establecimiento de preguntas formuladas en una entrevista, con el fin de poder evaluar el conocimiento y experiencia en la valoración cualificada de discapacidad infantil y necesidades de menores y sus familias.

El proceso selectivo se realizó en horario de tarde, el lunes día 31 de marzo de 2014, en la sala de Juntas de la Dirección Provincial del Instituto Aragonés de Servicios Sociales situada en el Pº Rosales 28 dpdo de Zaragoza.

El llamamiento para la entrevista se realizó siguiendo el orden

alfabético de las 3 candidatas presentadas:

1- ...

2- ...

3- ...

Aplicado el baremo establecido previamente por el tribunal según acta de selección de 31/03/2014, la puntuación obtenida por las candidatas fue la siguiente:

1. ... Méritos Profesionales: 5, Formación Académica: 4, Méritos Académicos: 5, Entrevista: 4. Total: 18 puntos

2. ...: Méritos profesionales: 5, Formación Académica: 1.5, Méritos Académicos: 5, Entrevista: 5. Total: 16,50 puntos

3. ...: Méritos profesionales: 5, Formación Académica: 4.25, méritos académicos: 5, Entrevista 1,75. Total: 16 puntos.

En aplicación de la puntuación obtenida, se propuso para el nombramiento de dichos puestos a las 2 candidatas que obtuvieron mayor puntuación.”

Cuarto.- Examinada la información remitida por la Administración, con fecha 31 de julio de 2014 se requirió su ampliación, solicitando copia de las actas elaboradas por el órgano de selección para la cobertura temporal de los puestos con número de RPT 12031 y 12032, de Médico rehabilitador en Centro Base I.

Quinto.- El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia dio debida contestación, en tiempo y forma, a la solicitud de ampliación de información.

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, indica en el artículo 10 que son funcionarios interinos los que *“por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera”*. Indica la ley que su selección *“habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”*.

La ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, señala en el artículo 29 que con carácter general *“la selección del personal interino se realizará mediante valoración de méritos y, en su caso, superación de pruebas objetivas, en convocatoria pública de libre concurrencia.”* Previamente el apartado 5 del artículo 7 establece que *“la selección del personal funcionario interino se realizará mediante listas de espera derivadas de los procesos selectivos y listas supletorias de las anteriores en caso de inexistencia o agotamiento de aquellas. En los casos en que no existan o se agoten dichas listas y concurra una manifiesta urgencia en la provisión del puesto, esta cabrá efectuarla a través del Servicio Público de Empleo. En todo caso, quedarán garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.”*

A su vez, el Decreto 80/1997, de 10 de junio, por el que se aprueba

el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece en el artículo 28, en redacción acordada por decreto 118/2009, que *“salvo en lo previsto específicamente para el personal docente, sanitario y al servicio de la Administración de Justicia, la selección del personal interino corresponderá al Departamento competente en materia de función pública, en atención a criterios de mérito y capacidad, por los siguientes procedimientos:*

1. Listas de espera generales

En las solicitudes para participar en los procesos selectivos para ingreso en los cuerpos y escalas de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma, los aspirantes podrán manifestar su voluntad de acceder, en el caso de no superar las pruebas del proceso selectivo, a las listas de espera de la correspondiente escala o clase de especialidad del ámbito geográfico que se determine.

Concluidas las pruebas selectivas, el Tribunal de selección actuante procederá a confeccionar la lista de espera con todos aquellos opositores que, habiendo manifestado su voluntad de acceder a la misma y aprobado alguno de los ejercicios de la oposición, no hubieran superado el proceso selectivo y obtenido plaza de funcionario de carrera.

El orden de los aspirantes en la lista de espera se establecerá según el número de ejercicios superados y la puntuación global obtenida en el conjunto de los mismos entre aquellos opositores que hubiesen superado igual número de ejercicios.

2. Listas de espera supletorias

Asimismo, se formarán listas de espera supletorias de las anteriores, que solamente se utilizarán en caso de inexistencia o agotamiento de las mismas.

A tal efecto la Dirección General de la Función Pública anunciará, a través del Servicio de Información y Documentación Administrativa y las unidades de información de las Delegaciones Territoriales y Oficinas Delegadas, la convocatoria para la elaboración de las referidas listas de espera supletorias, a fin de que, por los interesados en quedar incluidos en las mismas, se aporte la solicitud de participación con la documentación que se determine.

La valoración de los méritos de los solicitantes se ajustará al baremo establecido. El mismo tendrá en cuenta la naturaleza de la escala o clase de especialidad convocada e incluirá la valoración de los servicios prestados a la Administración y de todos o alguno de los siguientes méritos: otros méritos profesionales, formación académica, docencia y puntuación obtenida en ejercicios de procesos selectivos.

Periódica y necesariamente después de cada proceso selectivo, se abrirá un turno de actualización de méritos en el que los candidatos incluidos en las listas supletorias podrán solicitar la actualización de sus puntuaciones, así como la inclusión de los nuevos aspirantes”.

Por consiguiente, el procedimiento habitual para cubrir puestos con carácter interino es acudir a las listas de espera generales, elaboradas a

resultas de procesos selectivos para ingreso en los cuerpos y escalas de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma; y, en defecto de las anteriores, a las listas de espera supletorias convocadas conforme a lo regulado en el apartado segundo del artículo 38 del Decreto 80/1997. En circunstancias excepcionales, atendiendo a la manifiesta urgencia en la provisión, y en ausencia de los mecanismos anteriores, la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma establece la posibilidad de acudir a los servicios públicos de empleo para cubrir una plaza vacante con carácter interino.

Segunda.- Por Instrucción de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, se establecieron los criterios de confección y gestión de las listas de espera para nombramiento de funcionarios interinos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Esta disposición prevé la selección de candidatos a través de los servicios públicos de empleo en el apartado c del artículo 6, indicando que *“en el supuesto de que no existan las listas anteriores (esto es, lista de espera general y lista de espera supletoria) y concurra una manifiesta urgencia en la provisión del puesto o desempeño de las funciones o intentada la selección a través de las mismas no haya sido posible realizarla en un plazo razonable de tiempo, esta cabrá efectuarla solicitando relación de candidatos a las respectivas Oficinas de Empleo de la localidad o comarca en la que se ubique el puesto, confeccionándose, en su caso, la oportuna lista de espera mediante las pruebas o sistemas de valoración que se determinen.”*

Así, la posibilidad de acudir a las oficinas públicas de empleo para la provisión de puestos con carácter interino cuando se hayan agotado o no existan la lista de espera general y la lista de espera supletoria está prevista en una norma con rango legal. A su vez, la Instrucción que desarrolla el procedimiento indica que la selección a través de la oficina pública de

empleo se hará elaborando una lista de espera para una localidad específica, en la que radique el puesto que se prevé cubrir, y a través de la oficina de empleo de dicha localidad.

De manera más específica, la disposición 9 de la Instrucción desarrolla la selección de candidato a través de las oficinas públicas de empleo, y establece lo siguiente:

“9. - Selección de candidato a través de las Oficinas de Empleo.

Cuando las necesidades de cobertura provisional con personal interino no puedan ser atendidas en el plazo requerido con ninguno de los mecanismos de selección previstos en los apartados anteriores, y en el supuesto de que dicha cobertura no quepa posponerla hasta la formación de nueva lista de espera, cabrá acudir, previa autorización de la Dirección General de Función Pública (o del órgano correspondiente que tenga atribuida la competencia para convocatoria y gestión de listas de espera), a la selección del candidato para nombramiento como funcionario interino a través de la correspondiente Oficina de Empleo, pudiendo generarse la oportuna lista de espera con aquellos candidatos que cumplan los requisitos y obtengan la calificación que determine el Tribunal de Selección para ser considerados aptos.

El proceso de selección podrá consistir en la valoración de méritos los aportados por los candidatos, en la realización de una prueba selectiva o en la combinación de ambos. Asimismo, podrá incluirse la realización de entrevistas a las que se les otorgará una puntuación proporcionada que no determinará por si misma, en ningún caso, el resultado del

proceso de selección.

Los procesos de selección así realizados se formalizarán en las correspondientes Actas en las que figurarán, necesariamente, los criterios de admisibilidad a las pruebas, determinación de los candidatos que los cumplen, criterios de baremación y puntuación obtenida por los mismos.

Las listas así confeccionadas serán aprobadas por la Dirección General de la Función Pública, o por el órgano correspondiente de conformidad con lo establecido en el apartado 5 de la presente Instrucción y tendrán una vigencia de tres años como máximo.”

La Instrucción establece, literalmente, que el proceso de selección podrá incluir la realización de entrevistas a las que se les otorgará una puntuación proporcionada; no obstante, ésta “*no determinará por si misma, en ningún caso, el resultado del proceso de selección*”.

Tercera.- En el caso concreto planteado en el presente expediente de queja, según la información remitida por la Administración por Resolución de 25 de marzo de 2014 se inició procedimiento de cobertura de dos puestos (con número de RPT 12031 y 12032) en la Dirección Provincial del IASS en Zaragoza, atendiendo a razones de urgencia, y conforme a lo establecido en el apartado 9 de la Instrucción de 3 de noviembre de 2008, anteriormente transcrito.

Según se constata en el Acta elaborada por el órgano de selección el 31 de marzo de 2014, se adoptó el siguiente criterio para la baremación de

los méritos aportados por los candidatos:

- .- Hasta 5 puntos por los méritos profesionales.
- .- Hasta 5 puntos por los méritos académicos.
- .- Hasta 5 puntos por la formación académica.
- .- Hasta 5 puntos por la entrevista a celebrar con los aspirantes.

El Tribunal acordó establecer la entrevista como mérito a valorar, -criterio establecido con carácter facultativo en la Instrucción-, y le otorgó una puntuación máxima de 5 puntos, del total de 20 que podían reunir los candidatos. Es decir, la valoración de la entrevista suponía una cuarta parte de la baremación total de los aspirantes.

Cuarta.- Tal y como hemos señalado, la Instrucción de 3 de noviembre de 2008, por la que se establecen los criterios de confección y gestión de las listas de espera para nombramiento de funcionarios interinos, indica expresamente que la entrevista a los aspirantes, que facultativamente se puede establecer, no puede determinar por sí misma en ningún caso el resultado del proceso de selección.

En el supuesto analizado, la entrevista suponía una cuarta parte del resultado total de la valoración de los méritos de los aspirantes. Entendemos, por consiguiente, que sí que resultaba determinante para el resultado del proceso.

Tal y como hemos indicado, la normativa aplicable en materia de función pública es clara al establecer que los procesos de selección de personal con carácter interino deben respetar los principios de igualdad,

mérito y capacidad en el acceso. A juicio de esta Institución, la entrevista de los aspirantes en procesos para proveer un puesto interino a través de la oficina pública de empleo no es el criterio que puede reflejar de manera más objetiva y transparente los principios indicados. En este sentido, consideramos que la valoración de otros méritos (así la experiencia profesional, formación académica y otros méritos de formación) debe tener preferencia en el baremo, al contribuir de manera más reglada a la garantía de los principios de mérito y capacidad. Así, y pese a que la disposición aplicable establece la entrevista como posible elemento de baremación, debe velarse por que no determine el resultado del proceso, tal y como de hecho exige la norma. En el caso analizado, tal y como hemos señalado, consideramos que este principio no se ha respetado.

Quinta.- Tal y como ha señalado esta institución en reiteradas ocasiones, no pretendemos 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. En la presente resolución únicamente se pretende, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de puestos futuros.

Así, entendemos oportuno dirigirnos a ese Departamento para sugerir que en los procedimientos para la selección de personal interino a través de las oficinas públicas de empleo se vele por que la puntuación de la entrevista que se haga a los candidatos, en el supuesto de que se acuerde su realización, no determine por si misma el resultado del proceso de selección, garantizando que otros méritos más objetivos tengan mayor peso en el baremo.

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 Sanidad, Bienestar Social y Familia debe velar por que en los procedimientos para la selección de personal interino a través de las oficinas públicas de empleo la puntuación de la entrevista que se haga a los candidatos, en el supuesto de que se acuerde su realización, no determine por si misma el resultado del proceso de selección, garantizando que otros méritos más objetivos tengan mayor peso en el baremo.