

Expte.

DI-1239/2015-4

**EXCMO. SR. CONSEJERO DE  
DESARROLLO RURAL Y  
SOSTENIBILIDAD  
Pº María Agustín 36. Edificio Pignatelli  
50004 Zaragoza  
Zaragoza**

**Zaragoza, a 4 de julio de 2016**

### **I.- Antecedentes**

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

En el mismo, representantes de los trabajadores de la empresa pública SARGA, adscrita al Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad del Gobierno de Aragón, hacían referencia a diversos procesos selectivos desarrollados por la entidad, señalando literalmente lo siguiente:

*“PRIMERA.- Que la empresa tiene por objeto:*

*1. La promoción, ejecución, contratación o explotación de obras de infraestructura de ámbito local, comarcal, provincial o regional y el ejercicio complementario de cualesquiera actividades que deban considerarse partes o elementos de las infraestructuras y/o esté relacionados con éstas;*

2. *La contratación y prestación de servicios, asistencias técnicas, consultorías y trabajos;*

3. *La gestión de servicios públicos y, en particular, del servicio público de transporte y recogida de cadáveres de animales:*

4. *La contratación y elaboración de estudios, planes, proyectos e informes y la realización de cualesquiera actuaciones relacionadas con el ciclo del agua;*

5. *La protección, administración y gestión de montes y espacios naturales protegidos;*

6. *La prevención y lucha contra incendios forestales*

7. *La gestión integral de residuos.*

8. *La gestión y explotación de actividades económicas relacionadas con recursos o valores medio ambientales y cualquier otra actividad relacionada, directa o indirectamente con el medio ambiente y el desarrollo sostenible;*

9. *La eliminación de residuos, prevención y lucha contra plagas y enfermedades vegetales y animales;*

10. *La industrialización y comercialización de productos y subproductos agrarios;*

11. *La promoción, desarrollo y adaptación de nuevas técnicas, equipos y sistemas innovadores.*

12. *La administración y gestión de fincas y centros agrarios.*

*SARGA, es una empresa pública cuyo capital social está suscrito íntegramente por el Gobierno de Aragón a través de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L..*

*SEGUNDA.- Que la empresa pública, tanto el año pasado como el presente ejercicio, publicó en su página web distintas ofertas de empleo...*

*Las ofertas públicas de empleo y las contrataciones de las que hemos tenido conocimiento han sido las siguientes:*

#### *CONTRATACIONES AÑO 2014:*

*- Ingeniero Técnico o Grado en ramas técnicas para prestación de servicios de soporte y asesoramiento en emergencias:*

*Respecto a esta convocatoria del año 2014 no tenemos conocimiento de su fecha de publicación ya que no consta la fecha en el archivo histórico de la intranet de la empresa ni el plazo de presentación de las solicitudes ya que no consta en la convocatoria.*

*En la convocatoria no constan los meses de contrato ni el tipo de contrato (temporal o indefinido), ni el número de plazas ofertadas, ni la puntuación de los méritos o títulos, etc.*

*Dado que la convocatoria se hizo en singular, estábamos en la creencia de pensar que se trataba de una sola plaza o contrato de trabajo.*

*Cotejadas las copias básicas de los contratos, salvo error, al parecer para la "plaza de Ingeniero Técnico o Grado en Emergencias",*

*finalmente resultaron contratados tres trabajadores: ...*

*Según consta en las copias básicas de los contratos de todos ellos, se les aplica el convenio colectivo de SODEMASA.*

*Al día de la fecha, no consta la finalización de sus contratos, por lo que entendemos que los tres trabajadores desde su contratación se encuentran de alta en la empresa, debido a que la propuesta-encargo denominada "Ejecución para el apoyo técnico a la prestación de los servicios relativos a la evaluación y seguimiento" tendrá una duración plurianual.*

*No se tiene constancia dónde desarrollan estos trabajadores.*

*De la selección de los candidatos no se dio cuenta a los representantes de los trabajadores a pesar de estar vigentes, en ese momento, los acuerdos del ERE (había una bolsa de trabajo de los afectados por el ERE).*

*En consecuencia, de confirmarse lo expuesto en este apartado, esta convocatoria adolecería de los siguientes defectos formales:*

- Falta de publicidad.*
- Falta de plazo cierto para presentar las solicitudes.*
- Indeterminación en el título necesario para el desempeño del trabajo ofertado.*

- *Indeterminación de las plazas o puestos de trabajo.*
  - *Falta de información sobre el tipo de contrato y tiempo de trabajo.*
  - *Falta de información sobre el tiempo que dura la obra y servicio.*
  - *Falta conocimiento del lugar en el que van a desempeñar su trabajo.*
  - *Falta de publicidad del resultado de la selección de candidatos y su puntuación.*
- *Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales:*

*En primer lugar, respecto a esta convocatoria, conociendo la situación de desempleo que hay en este país y que se trata de un puesto a ocupar en una empresa pública, nos llama la atención que entre lo méritos se haga mención a un master (en concreto, el "master del Fuego") que pudiera no estar finalizado (realizado o en curso"), ya que podría suponer una mayor puntuación a la hora de valorar al candidato simplemente por el hecho de estar matriculado en el máster y no haberlo finalizado.*

*En la convocatoria tampoco constan los meses de contrato ni el tipo de contrato (temporal o indefinido), ni el número de plazas ofertadas.*

*Cotejadas las copias básicas de los contratos del año 2014, salvo error, para las "plazas de Ingenieros Técnicos Forestales para el*

*Departamento de Servicios Forestales", resultaron contratados cuatro trabajadores: ...*

*Según consta en las copias básicas de los contratos de todos ellos, se les aplica el convenio colectivo de SODEMASA.*

*De los cuatro contratos celebrados la obra y servicio descrita, en tres de ellos, es la "prestación del servicio de prevención y extinción de incendios forestales en el puesto de mando Avanzado", y en un caso (el de ...) la "Prestación del servicio de prevención y extinción de incendios forestales en el puesto de Emisora INFOGIS para el 2014".*

*Consta a este Comité la finalización de sus contratos en el año 2014.*

*No se tiene constancia dónde desarrollaron su trabajo.*

*Al igual que en la convocatoria anterior, de la selección de los candidatos tampoco se dio cuenta a los representantes de los trabajadores a pesar de estar vigentes los acuerdos del ERE y las sugerencias hechas, en su día, por el Justicia de Aragón.*

*En consecuencia, de confirmarse lo expuesto en este apartado, la presente convocatoria adolecería de los siguientes defectos formales:*

*- Indeterminación en los títulos a puntuar o valorar ya que no*

*debía haberse incluido en la convocatoria el estar cursando un máster y, de ser necesario o puntuable para el puesto, éste debía tenerlo finalizado el candidato.*

*- Indeterminación de las plazas o puestos de trabajo ofertados.*

*- Falta de información sobre el tipo de contrato y tiempo de trabajo.*

*- Falta de información sobre el tiempo que dura la obra y servicio.*

*- Falta conocimiento del lugar en el que van a desempeñar su trabajo.*

*- Falta de publicidad del resultado de la selección de candidatos y su puntuación.*

*- Ayudante Técnico Servicio de Emergencias:*

*Desconocemos a qué obedece esta oferta pública contratación en SARGA, si se ocupó por algún candidato o las razones o motivos por los que quedó desierta.*

#### **CONTRATACIONES AÑO 2015:**

*Para el año 2015, salvo error, se han realizado tres convocatorias relacionadas con emergencias o el Departamento de Servicios Forestales, a saber, una titulada Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales", idéntica a la del año 2014, otra Ingeniero de Montes" y, por último, ayudante técnico en Zaragoza para el apoyo al operativo y prevención y extinción de incendios forestales".*

*Nos llama la atención que, la convocatoria titulada "Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales" que es idéntica en el año 2014 y 2015, en el año 2014 se contrató a 4 personas y en el año 2015 han resultado contratadas 5 personas, sin explicación y justificación alguna.*

*Contrataciones del año 2014 para la convocatoria de Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales": ...*

*Contrataciones del año 2015 para la convocatoria de "Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales": ....*

*TERCERA.- Como dato también a tener en cuenta, nos llama la atención que la descripción del trabajo a realizar en la oferta de trabajo poco tiene que ver con la descripción de la obra o servicio que figura en el contrato de trabajo.*

*CUARTO.- Nos llama la atención que en las ofertas de empleo publicadas por SARGA (empresa pública del Gobierno de Aragón) no se observen los requisitos mínimos necesarios que deberían existir en una oferta pública de empleo para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, como por ejemplo:*

*Justificación de la necesidad de los contratos.*

*En ninguna de las convocatorias se justifica la necesidad de contratar a personal externo a la empresa para realizar esos trabajos, si*

*se ha dotado presupuestariamente para esas contrataciones, etc.*

*Número de plazas o contratos ofertados.*

*Si no se publica el número de plazas a ocupar, la convocatoria puede ser "un coladero" de contratos, ya que no existe límite de contratos.*

*Tanto es así que la oferta titulada "Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales", que es idéntica la del año 2014 como en el 2015, el número de personas que finalmente resultaron contratadas en el año 2014 fueron cuatro y en el año 2015 han sido cinco.*

*Descripción de los contratos (temporalidad, categoría, etc.)*

*No consta en la convocatoria el tipo de contrato oferta la empresa pública SARGA que entendemos, ha de ser un requisito, esencial para una convocatoria de empleo en una empresa pública.*

*Es decir, entendemos que se debería especificar si es un contrato temporal, indefinido, por obra o servicio, fijo discontinuo (en el caso de no ocupar todo el año), salario, etc.*

*Puntuación de los requisitos "imprescindibles" y de los "valorables".*

*Parece obvio que los candidatos a las plazas, previamente, deben poder saber de manera objetiva cómo se va a puntuar su idoneidad o no para el puesto, es decir, se debe establecer el sistema de*

*puntuación con carácter previo, etc.*

*En las convocatorias de SARGA, tanto los requisitos "imprescindibles" como los que denomina "valorables" son subjetivos, ya que no consta la puntuación que se va a dar para cada uno de ellos.*

*Indeterminación de los requisitos.*

*En ampliación a lo expuesto en el párrafo que antecede, todos los requisitos, son indeterminados.*

*Si para un puesto es "imprescindible" en el que se requiere tener conocimientos de GIS, sin determinar alguna titulación, todo parece indicar que lo recomendable sería hacer una prueba práctica para determinar el nivel de conocimiento.*

*...*

*Falta de garantías o transparencia en el proceso.*

*Todos los procesos de selección (salvo el anuncio publicado) se siguen haciendo sin la presencia de ningún organismo independiente de control, como podrían ser los representantes de los trabajadores.*

*- Falta de publicidad tanto en el proceso como en el resultado final.*

*Y ya por último, ninguna publicidad existe sobre el resultado de los procesos de selección, en la empresa pública SARGA, tal y como se indicaba en la sugerencia de 29 de mayo de 2012, expte. DI-303/2012-4.*

*QUINTO.- Que el motivo de la Queja es la necesidad de transparencia, publicidad y control en cualquier proceso de selección de personal que entendemos debe existir para cualquier oferta de empleo en una empresa pública.”*

Por todo ello, los representantes de los trabajadores que se dirigían a esta Institución solicitaban que se aclarasen los aspectos planteados respecto a las contrataciones aludidas en el escrito, y se adoptasen las medidas oportunas para facilitar la publicidad y transparencia en los procesos de selección de personal desarrollados por SARGA, en los términos apuntados a lo largo de la queja.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja, y asignada su tramitación al Asesor Víctor Solano, se resolvió admitirlo a supervisión y dirigirse al Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad del Gobierno de Aragón solicitando información sobre la cuestión planteada.

**Tercero.-** La Administración dio contestación a nuestra petición de información mediante escrito en el que se señalaba, literalmente, lo siguiente:

*“1. Con carácter general y en respuesta a las numerosas quejas que, en el ejercicio de sus funciones, efectúan los distintos miembros del Comité de empresa de SARGA, con relación a la forma de proceder de la misma, en el ejercicio de su facultad de organizar el trabajo, así como los protocolos de la empresa en cuanto a la contratación de los efectivos personales que ha venido realizando, en función de las necesidades que la Dirección de la empresa ha considerado necesarias para el cumplimiento de sus fines y encargos realizados, ha*

*de señalarse que en la actuación de SARGA se cumple lo establecido en el artículo 64.2.c) y 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a sus relaciones con los citados comités.*

*En cuanto al acceso del personal dependiente, se aplican los siguientes principios:*

*a) publicidad, en cuanto a que las ofertas que se efectúan son publicitadas en la página web de SARGA, con la suficiente antelación para su conocimiento general y posibilidad de los ciudadanos para su concurrencia.*

*b) transparencia, en cuanto a que el personal evaluado puede tener pleno conocimiento, si así lo desea, del resultado de su baremación, con el debido respeto a la intimidad de los candidatos y los resultados obtenidos.*

*c) imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, en cuanto a que el departamento de personal de SARGA, es el encargado de efectuar las oportunas pruebas por las que se evalúa a los candidatos concurrentes.*

*d) Adecuación de los procesos selectivos a las funciones o tareas a desarrollar por los candidatos. En aquellos puestos en los que se requiere una cualificación determinada, se evalúan dichos conocimientos con preferencia a los conocimientos generales requeridos para el acceso a la empresa.*

*e) Por último, y para garantizar la independencia y la idoneidad en la selección, se efectúa una entrevista a los candidatos que han sido seleccionados por el departamento de Recursos Humanos, por parte del personal técnico designado por la gerencia de la empresa, de*

*acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir.*

*Con relación a la concreta información que se requiere en la queja de referencia procede particularizar lo siguiente.*

#### *A) CONTRATACIONES AÑO 2014*

*Al) En relación al proceso de selección de Ingeniero Técnico o Grado en ramas técnicas para prestación de servicios de soporte y asesoramiento de emergencias y según las cuestiones planteadas se informa lo siguiente:*

*El anuncio de la oferta de empleo fue publicado en la web de SARGA. En el histórico de la web no queda reflejada la fecha en la que se publican las ofertas de empleo si bien se encuentran colocadas cronológicamente en dicha página web. En este caso, la orden al Área de Servicios Informáticos para que lo publicaran fue el 19/02/2014.*

*En cuanto al plazo para presentar las solicitudes, la manera habitual de proceder en SARGA, tal y como se puede comprobar en las ofertas de empleo publicadas, es establecer la fecha límite de recepción de candidaturas. En este caso, por error, no se publicó fecha límite de recepción de candidaturas. No obstante, no quedó ninguna candidatura descartada por considerarse fuera de plazo.*

*El puesto de trabajo no requería de una titulación específica, sino de un nivel formativo y de una formación específica complementaria con conocimientos técnicos e informáticos relacionados con el trabajo a desarrollar y en base a los requisitos establecidos en el encargo.*

*En cuanto a la indeterminación de las plazas en la oferta pública, ésta se publicó en singular debido a que se solicitó autorización a la Corporación Empresarial Pública de Aragón para la contratación de uno de estos técnicos con la advertencia de que debían producirse tres nuevas contrataciones, dos de las cuáles se pretendía que fuesen asumidas internamente por personal de SARGA, si bien con posterioridad se vio que no había entre el personal de la empresa trabajadores cualificados para la realización de este encargo, por lo que se procedió a la contratación de otros dos técnicos, de acuerdo a las especificaciones establecidas en el encargo realizado.*

*En el anuncio de la oferta de empleo se detalló que se realizará un contrato por obra o servicio a tiempo completo. No se especificó el tiempo de trabajo, ya que por la naturaleza del contrato es de duración incierta. Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.*

*Se solicitó prórroga a la Corporación Empresarial Pública de Aragón para el año 2015, debido a que la encomienda para la Evaluación y Seguimiento Técnico en Materia de Protección Civil se extiende a todo el ejercicio 2015, no suponiendo una modificación en las condiciones retributivas ni en la categoría profesional, afectando a las siguientes personas: ...*

*En el anuncio de la oferta de empleo se indica que el lugar de trabajo es Zaragoza. Estos trabajadores tienen centro de trabajo de Zaragoza, realizando sus funciones en las dependencias que corresponden según el encargo, en este caso en el Centro de Coordinación de Emergencias del Gobierno de Aragón.*

*En cuanto a la falta de publicidad del resultado de la selección de candidatos y su puntuación, ciertamente no se publica el resultado. Si que se entregaron copias básicas de los contratos a los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo cabe apuntar que, tal como ya se ha hecho con otros encargos como el operativo de prevención y extinción de incendios forestales y espacios naturales Protegidos, próximamente se va a implementar en la web de SARGA una sistemática para que los candidatos puedan conocer el resultado del proceso de selección.*

*A2) En relación al proceso de selección de Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales procede informar lo siguiente sobre las cuestiones planteadas:*

*Los criterios de selección se determinan por el órgano que impulsa o decide el encargo y por SARGA en función del trabajo a desempeñar. El criterio "valorar haber realizado o estar cursando el Master del Fuego", fue definido como criterio por las características del encargo, por el órgano correspondiente de este departamento. El master citado es un programa oficial de Postgrado impartido desde el curso 2012/2013 por un consorcio de universidades españolas; el hecho de considerar como un elemento de valoración no sólo haber superado el master, sino incluso estar impartiendo el mismo, no debe ser interpretado como una infravaloración de los conocimientos, sino más bien para valorar un interés particular del participante en su formación para desempeñar puestos de trabajo con riesgos propios del tratamiento del fuego, pero en modo alguno se consideró equivalente la*

*mera inscripción y la superación del Master.*

*En referencia a la indeterminación de las plazas o puestos de trabajo ofertados, a la falta de información sobre el tiempo que dura la obra y servicio y la falta de conocimiento del lugar en el que van a desempeñar su puesto de trabajo, procede aclarar que se trata de un anuncio de oferta de empleo genérico dentro del ámbito común de la gestión forestal y prevención y extinción de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Aragón. Dadas las previsiones de posibles necesidades de incorporar personal y debido a que podría haber encargos con perfiles similares, se decidió publicar un anuncio genérico para generar una bolsa de trabajo y así reducir costes en la empresa y optimizar trabajos. Al generar una bolsa de candidatos se puede incorporar personal de manera rápida y urgente, en caso de ser necesario.*

*En todo caso, cualquier necesidad de incorporación debe ser autorizada por la Corporación Empresarial Pública de Aragón, justificando tal necesidad y facilitando toda la información necesaria: tipo de contrato, tiempo de trabajo y lugar en el que van a desempeñar su trabajo.*

*En cuanto a la falta de publicidad del resultado de la selección de candidatos y su puntuación, SARGA no da publicidad del resultado, como se ha indicado para salvaguardar la intimidad de los candidatos, si bien las oficinas de SARGA, así como los miembros del Comité pueden acceder a los datos relevantes del proceso de selección, sin acceder a los datos que pudieran afectar a la intimidad de los candidatos -no solo de los seleccionados, sino también de los no*

*seleccionados-. Se entregan copias básicas de los contratos a los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, como ya se ha dicho antes, cabe apuntar que, tal como ya se ha hecho con otros encargos como el operativo de prevención y extinción de incendios forestales y espacios naturales protegidos, próximamente se va a implementar en la web de SARGA una sistemática para que los candidatos puedan conocer el resultado del proceso de selección.*

*A3) En relación al proceso de selección Ayudante Técnico Servicio de Emergencias y según las cuestiones planteadas procede significar lo siguiente:*

*Se publicó anuncio de oferta de empleo ante la previsión del órgano encomendante de una necesidad de un servicio relacionado con tareas de apoyo para la identificación y catalogación de todos los establecimientos y actividades de acuerdo a la Norma Básica de Autoprotección.*

*Finalmente no llegó a efectuarse un encargo definitivo, por lo que se cerró el proceso de selección comunicándolo y precisando el motivo a los candidatos interesados en el puesto.*

## **B) CONTRATACIONES AÑO 2015**

*B1) En cuanto al proceso de selección de Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales y según las cuestiones planteadas procede informar lo siguiente:*

*En enero de 2015 SARGA decide publicar un proceso genérico de selección de Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales, para desarrollar funciones dentro del ámbito de gestión forestal y prevención y extinción de incendios forestales, tras concluir que, históricamente, los perfiles de este tipo de profesionales en los servicios que se realizan en SARGA son muy similares.*

*Tras el proceso de selección se contratan inicialmente tres personas para dar servicio de asistencia técnica en extinción de incendios forestales. A principios de febrero surge la necesidad de incorporar a dos Técnicos para dar apoyo al operativo de prevención y extinción de incendios forestales y dado que el perfil requerido es el mismo se cuenta con los candidatos del último proceso de selección, previa autorización de la Corporación Empresarial Pública de Aragón, justificando tal necesidad y facilitando los datos del tipo de contrato, tiempo de trabajo y lugar en el que van a desempeñar su trabajo.*

*Independientemente de si en el anuncio del proceso de selección se publica el tipo de contrato, siempre se comunica esto a la Corporación Empresarial Pública de Aragón y a los candidatos a ocupar los puestos de trabajo en las entrevistas de selección. Además, los representantes legales de los trabajadores disponen de esta información cuando reciben las copias básicas de los contratos.*

*Respecto a la apreciación que se hace en el escrito de queja de establecer el sistema de puntuación con carácter previo, SARGA ha decidido publicar los criterios de selección con las puntuaciones que se otorgarán junto con el anuncio del proceso de selección con los requisitos para poder optar al puesto, habiéndose ya hecho así en el*

*último proceso de selección interno de SARGA, publicado en septiembre de 2015.*

*Es competencia del Departamento de Recursos Humanos de SARGA, junto con los responsables del puesto de trabajo que se oferta, determinar las pruebas de selección que se realizarán a los candidatos interesados en ocupar el puesto de trabajo.*

*En estos momentos, y dentro de los acuerdos adoptados por SARGA con los representantes legales de los trabajadores, no existe ningún requisito referente a que deba haber un organismo independiente de control en los procesos de selección que no sean del peonaje del operativo de prevención y extinción de incendios forestales y de los espacios naturales protegidos.*

*Sobre la publicidad del resultado de los procesos de selección, la Sugerencia de 29 de mayo de 2012, expediente DI-303/2012-4 por SARGA se ha entendido que hacía referencia a los procesos del operativo de prevención y extinción de incendios forestales. No obstante, como ya se ha hecho con el operativo de prevención y extinción de incendios forestales y espacios naturales protegidos, se va a implementar en la web de SARGA una sistemática para que los candidatos del resto de los procesos de selección puedan conocer el resultado.”*

**Cuarto.-** Facilitado dicho informe a la entidad que se había dirigido a esta Institución mediante queja para que formulase las alegaciones que estimase oportunas, remitió escrito en el que señalaba lo siguiente:

**“ALEGACIONES:**

*PRIMERA.- Respecto a los principios citados en el informe del Departamento interesa manifestar lo siguiente:*

**a).- PUBLICIDAD:**

*Dado que, al día de la fecha, aún no existe un procedimiento regulado y que, a su vez, no se facilita la presencia de los representantes de los trabajadores desde la convocatoria hasta la contratación, tal y como en su día recomendó VE., desconocemos si todas las ofertas que se efectúan son publicitadas en la página web de SARGA.*

*Desde luego, lo que sí se puede afirmar, sin ningún género de dudas, es que, en la mayoría de los procesos de selección de SARGA que son publicitados, no se da un plazo suficiente el conocimiento general y abrir la posibilidad de concurrir al mismo a aquellos ciudadanos que estuvieran interesados, ya que el plazo para presentar las solicitudes en muchas de las ofertas se limita a unos días e incluso a veces no llega ni a una semana.*

*En cualquier caso, el considerar el plazo para presentar las solicitudes a las ofertas de empleo corto o, como afirma el Departamento, suficiente, en uno u otro caso no deja de ser una apreciación subjetiva, que de existir un procedimiento regulado de general aplicación en todos estos procesos dejaría de ser así.*

*b).- TRANSPARENCIA:*

...

*Examinados los distintos procesos de selección, parece obvio que el sistema de puntuación o baremación no es transparente, entre otras razones porque no se especifica de manera detallada lo que puntúa cada cosa o mérito, a saber, los títulos, los cursos (por ejemplo por número de horas), etc.*

*El afirmar que el candidato tiene acceso a su baremación e incluso (aunque no lo afirma el Departamento) que informaran al candidato en qué puesto ha quedado respecto al resto de los candidatos tampoco aseguraría la transparencia del proceso ya que éste no tiene la posibilidad de saber nunca cómo han puntuado al resto y, en algunos casos, ni si los otros candidatos tienen la titulación necesaria para acceder a la plaza ya que, como se llega a afirmar más adelante, no se requiera ninguna titulación específica.*

*c).- IMPARCIALIDAD Y PROFESIONALIDAD:*

*El Justicia de Aragón ya se pronunció sobre la necesidad de integrar en todo el proceso de selección a los representantes de los trabajadores, desde la convocatoria hasta la contratación del trabajador y, hasta la fecha, la empresa no ha hecho nada al respecto para, de esa manera, cuanto menos intentar que el proceso de selección sea imparcial (y transparente).*

...

e).- LA ENTREVISTA:

*La entrevista, per se, no garantiza la independencia y la idoneidad de la selección tal y como afirma la empresa. Es más, una entrevista puede precisamente provocar el efecto contrario, a saber, la de inclinar la balanza hacía un candidato que su puntuación en los requisitos objetivos de la convocatoria sea menor que otros, máxime cuando no se establece ninguna baremación o puntuación de la misma con carácter previo.*

*Desde luego, una entrevista, en un proceso de selección, puede ser útil en algunos casos pero también pueden ser más útiles e imparciales otro tipo de pruebas de selección, antes de inclinarse por la realización de una entrevista como parte de un proceso de selección imparcial.*

*Por ejemplo, se podría establecer la realización de pruebas escritas referidas al puesto de trabajo ofertado, como la realización de test psicotécnicos específicos que sirven para conocer las capacidades que se quiere medir en los candidatos.*

*En relación a la información concreta a la que se refiere en el informe, sobre distintos procesos de selección:*

A).- CONTRATACIONES AÑO 2014:

*En primer lugar y antes de hacer cualquier alegación a los apartados concretos que constan en el informe, hay que tener en cuenta que durante el ejercicio 2014 estaba vigente un acuerdo de un ERE firmado con los representantes de los trabajadores, en el que la*

*empresa estaba obligada a que, antes de cubrir una plaza o puesto de trabajo, debería haber convocado a la comisión mixta de seguimiento del cumplimiento del acuerdo del ERE, de carácter paritario, y hacer uso de la bolsa de trabajo que se creó con los afectados del ERE. La empresa, obvio este trámite en todos los casos y directamente hizo su selección de personal y nuevas contrataciones al margen del acuerdo referenciado.*

*Al).- Ingeniero Técnico o Grado en ramas técnicas para prestación de servicios de soporte y asesoramiento en emergencias*

*El Departamento admite expresamente el error sobre la inexistencia de una fecha límite de recepción de candidaturas, pero del resto de los defectos formales detectados y expuestos en nuestro escrito de Queja la empresa no entra a discutirlos (falta de publicidad, etc.), lo que provoca el confirmar la falta de idoneidad del proceso de selección.*

*...*

*respecto a la falta de publicidad del resultado que se nos antoja también necesaria e imprescindible en los procesos de selección de SARGA, ya que se manifiesta en el informe que 'ciertamente no se publica el resultado'.*

*La entrega de las copias básicas de los contratos a los representantes de los trabajadores, es una obligación que tienen todas las empresas (públicas y privadas), por lo tanto nada aporta a la publicidad del resultado del proceso de selección y se entregan una vez ya formalizada la contratación.*

*A2).- Ingenieros Técnicos Forestales para el Departamento de Servicios Forestales:*

*... SARGA intenta hacer ver que la 'autorización' de la Corporación de Empresarial Pública de Aragón, es un freno, filtro, etc. para llevar a cabo las contrataciones en la empresa pública. Es posible que esa fuera la idea inicial para lo que se articuló la "autorización" de la Corporación pero, lo cierto y verdad, es que en la práctica es un mero trámite administrativo que, al margen de lo que conste en el papeleo, en ningún caso se ha producido ninguna negativa o bloqueo de la Corporación a ninguna contratación ni en SARGA ni, antes, en las empresas SIRASA y SODEMASA.*

*Respecto a la falta de publicidad, reiterarnos lo expresado en el apartado anterior.*

*A3)- Ayudante Técnico Servicio de Emergencias:*

*... hasta la fecha, la empresa no ha tenido a bien comunicar a los representantes de los trabajadores que el proceso de selección se cerró sin ninguna contratación, por las razones que fueran...*

*B).- CONTRATACIONES AÑO 2015:*

*La empresa alega que los "criterios de selección se determinan por el órgano que impulsa o decide el encargo y por SARGA en función al trabajo a desempeñar" pero, en todo caso, a los representantes de los trabajadores se debe de informar y consultar, tal y como reza el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores al referirse al derecho de*

*información y consulta sobre la evolución del empleo.*

*No cabe justificar la indeterminación de una oferta pública de empleo y su falta de detalle en la misma manifestando que se trata de una 'oferta genérica de ámbito común' y utilizarla como previsión de posible necesidad (a futuro) de incorporar personal. La contratación en una empresa pública como SARGA es a demanda de los trabajos encargados por la Administración y estos han de ser concretos y obedecer a una necesidad concreta.*

*De tener la necesidad de crear una bolsa de trabajo, se debería articular a imagen y semejanza de la Administración: abrir un plazo, presentar el curriculum, puntuarlo, publicar la lista de los candidatos, que quedarían a la espera de poder ocupar un puesto (temporal, para cubrir una necesidad puntual de trabajo y, una vez terminado el mismo, poner fin a su relación laboral).*

*Por otra parte, los Convenios Colectivos de SIRASA Y SODEMASA que se de aplican a los trabajadores de SARGA, dependiendo de la empresa pública de la proceden, unos u otros trabajadores, dicen los siguiente:*

*Convenio de SIRASA, en su artículo 14 sobre la provisión de puestos de trabajo que dice:*

*"14.1 Se mantendrá informado al comité de empresa de todos los procesos de selección que se lleven a cabo por parte de la empresa y se estará a lo dispuesto en el manual de selección interno en vigor en cada momento de SIRASA..."*

*"14.-Toda selección se realizará mediante procesos transparentes, basados en la igualdad de oportunidades y se dará publicidad de los criterios intentando alcanzar al máximo de la población objetivo en el reclutamiento y realizando la selección con técnicas fiables, válidas y correctas, siendo coherentes con la política interna, social y la legislación vigente."*

*14.3 Todo proceso de selección constará de dos fases:*

*Una primera en la que se remitirá la información del puesto al personal de SIRASA. Esta información contendrá todas sus características de modo que se pueda presentar aquellas personas de la organización que lo deseen.*

*En caso de no quedar cubierto el puesto por parte del personal interno, se procederá a realizar un proceso en el que participen candidatos externos y al que podrán presentarse cualquier persona de la organización en condiciones de igualdad con ellos.*

*Oferta pública de empleo. En la convocatoria de la vacante, la Empresa deberá facilitar la debida información en cada caso sobre los siguientes extremos:*

*Descripción del puesto de trabajo*

*Tipo de contrato*

*Duración del contrato*

*Centro de trabajo*

*Proyecto al que se asignan los puestos a cubrir*

*Intervalo salarial a percibir."*

*Por su parte, el Convenio Colectivo de SODEMASA, en su artículo nº 11 dice:*

*"La contratación de personal no directivo irá precedido de convocatoria pública y de los procesos selectivos correspondientes basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.*

*Siguiendo los criterios de la Ley de la Comunidad Autónoma de Aragón, art. 87.2, para todo proceso de selección se respetará la convocatoria pública y los principios de igualdad, merito y capacidad.*

*En los procesos de selección se dará publicidad interna a los anuncios que salgan publicados en prensa para que el trabajador que esté interesado pueda participar en los mismos y se notificarán a los representantes de los trabajadores dichas publicaciones."*

*Por lo tanto, ya sin entrar a valorar los procesos de selección en concreto que, a modo ejemplo, han sido objeto de esta Queja, la empresa ni cumple ni ha articulado los mecanismos necesarios para cumplir los convenios colectivos que actualmente está aplicando a sus trabajadores.*

*..."*

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** Tal y como ha señalado esta Institución en anteriores pronunciamientos (Sugerencia de 5 de mayo de 2016, en expediente tramitado con número de referencia 773/2015-4, de 20 de mayo de 2012, en expediente 303/2012-4, o 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”.*

La Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U. (SARGA) es una empresa pública de capital social íntegramente suscrito por el Gobierno de Aragón, a través de la Corporación Empresarial Pública de Aragón S.L.U., y adscrita al Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad. SARGA se constituye mediante escritura pública el 1 de octubre de 2012, resultante de la fusión de las sociedades íntegramente participadas SODEMASA y SIRASA, previa autorización del Consejo de Gobierno de Aragón de 21 de marzo de 2012 y decisión de su socio único, la Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U., de 20 de junio de 2012.

SARGA actúa bajo la forma jurídica de sociedad mercantil de responsabilidad limitada y se rige en su actuación por lo dispuesto en sus Estatutos, en la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y demás normativa administrativa de aplicación a las empresas del sector público empresarial autonómico, así como en lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y demás normativa mercantil de aplicación.

Por consiguiente, SARGA, S.L.U., en tanto empresa pública de la Administración autonómica, está sometida a las potestades de supervisión del Justicia de Aragón.

**Segunda.-** Esta Institución ha tenido ocasión de pronunciarse en repetidas ocasiones acerca de los procedimientos de selección desarrollados por empresas públicas de la Administración autonómica; particularmente por la extinta entidad SODEMASA, actualmente fusionada con SIRASA en SARGA.

Debemos partir de que el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé, 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”*.

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.

**Tercera.-** El régimen jurídico de las empresas públicas no está exento de particularidades, que parten de la confluencia de normas de derecho privado y de derecho público, lógicas en tanto no puede obviarse ni su titularidad pública ni su utilización para el desarrollo y gestión de un servicio público. Esta dualidad jurídica se manifiesta de manera especial en lo que se refiere al régimen aplicable a su personal. Tal y como ha indicado el Tribunal Supremo (en sentencias de la Sala de lo Social de 19 de noviembre de 2001, RJ 2002\354, y de 29 de septiembre de 2006, RJ 2006/6534), en la selección de personal que desarrolla una sociedad pública cabe distinguir dos etapas a las que resultan aplicables dos regímenes jurídicos: el proceso

de formación de voluntad del organismo público en actuación previa al vínculo laboral, en la que predomina el carácter de poder público, por lo que la regulación por el derecho administrativo es prevalente en atención a la cualificada presencia de un interés general al que se conecta el ejercicio de una potestad administrativa; y el posterior ejercicio laboral, que debe ajustarse a la normativa específica del Derecho del Trabajo. Señala el tribunal que *“en estos supuestos la regulación administrativa «es siempre prevalente, porque la actuación de la Administración es previa al vínculo laboral y predomina en ella el carácter de poder público que está obligado a formular una oferta de empleo en los términos fijados en la Ley, y a someterse a procedimientos reglados de convocatoria y selección»”*.

En esa etapa previa a la contratación, la selección del personal, la fórmula legal empleada otorga a las empresas públicas una considerable libertad para definir los procesos de selección de su personal. No obstante, el carácter público impone, en los términos expuestos, la necesidad de adecuarse a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Con ello queremos significar que presupuesto imprescindible para la contratación es la adecuada publicidad, lo que implica la necesidad de que se haga público tanto el puesto ofertado como la apertura del proceso selectivo. Esa publicidad asegura, a su vez, que la selección se adecua a los principios de igualdad, mérito y capacidad; es decir, que no se obstaculiza la posibilidad de tomar parte en el proceso y que el desarrollo del mismo garantiza que los seleccionados reúnen los méritos y la capacidad óptimos para acceder a la plaza.

**Cuarta.-** Por otro lado, 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. Asimismo, la transparencia facilita el control de la actividad desarrollada, evitando cualquier eventual sospecha en el caso del funcionamiento de las empresas públicas, y permitiendo posteriores revisiones de las decisiones adoptadas.

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.

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.

Finalmente, la Ley 8/2015, de 25 marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, recoge en su ámbito de aplicación, en el artículo 4, a *“las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de las entidades previstas en este artículo sea superior al cincuenta por ciento o en las cuales las citadas entidades puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que las rigen.”*

Entre los principios generales de la ley se incluyen el de transparencia pública, proporcionando y difundiendo, de manera clara, proactiva, accesible y constante, la información que obra en su poder y la relativa a su actuación y organización, bajo los principios de veracidad y objetividad, el de de calidad y mejora continua, el de modernización, impulsando el empleo de técnicas informáticas y electrónicas para el desarrollo de sus actuaciones y mejora de la gestión, o el de responsabilidad y rendición de cuentas.

Por último, la Ley establece que las entidades a las que se refiere el artículo 4 publicarán, entre otros aspectos, *“las relaciones actualizadas de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal con indicación de sus retribuciones anuales, desglosando los diferentes complementos, en su caso, y la retribución total; los acuerdos o pactos reguladores de las condiciones de trabajo y los convenios colectivos vigentes; la Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, así como los procesos de selección del personal, incluidas las listas de selección de personal temporal, con el fin de que permitan a cada aspirante conocer el puesto que ocupa en cada momento; y la identificación de las personas que forman parte de los órganos de representación del personal y el número de liberados sindicales, identificando la organización sindical a la que pertenecen, así como los costes que estas liberaciones generan para las entidades correspondientes”*.

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, y

contribuyendo así al control de la actividad desarrollada.

**Quinta.-** Tal y como hemos referido, han sido diversos los pronunciamientos de esta Institución en relación con procesos de selección de personal desarrollados en su día por la empresa pública SODEMASA, hoy fusionada junto con SIRASA en SARGA.

Así, con fecha 29 de mayo de 2012 se emitió resolución, en expediente tramitado con número de referencia DI-303/2012-4, por la que se sugería que se adoptasen medidas necesarias para que la empresa pública diese publicidad a través de su página web al baremo de méritos, la lista de aspirantes y la puntuación obtenida en los procesos selectivos desarrollados para la contratación de personal.

Igualmente, el 30 de noviembre de 2010 se emitió resolución, en expediente tramitado con número de referencia DI-1309/2010, sugiriendo que la selección del personal no directivo se desarrollase respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, velando por que los cambios de funciones de los puestos de trabajo no implicasen provisión de nuevos puestos sin sujetarse a los principios citados. Igualmente, se planteaba la oportunidad de que se facilitase a los representantes de los trabajadores el ejercicio de las competencias que le son legalmente atribuidas, en los términos descritos en la resolución.

Por último, el 25 de marzo de 2010 se emitió nueva resolución, en expediente con número de referencia DI-798/2009-4, planteando que en la negociación del convenio colectivo vigente en ese momento en SODEMASA se adoptasen las siguientes medidas:

.- La eliminación del baremo de la valoración como mérito del lugar de residencia; sin perjuicio de que se establezca como requisito el compromiso de disponibilidad territorial.

.- La eliminación de consideraciones acerca del ámbito geográfico en el que se han desarrollado las funciones previas en la valoración del mérito de la experiencia profesional

**Sexta.-** Entendemos que varias de las medidas planteadas en los sucesivos pronunciamientos han sido tenidas en cuenta por la empresa, y que con ello se ha posibilitado una mayor publicidad de sus procedimientos de selección y una mejora en el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

No obstante, no podemos obviar que continúan formulándose quejas en relación con los procesos selectivos desarrollados, -como pueden ser los que han dado lugar a la tramitación del presente expediente de queja-, lo que manifiesta en este caso la legítima preocupación del comité de empresa de SARGA por el grado en que se facilita la consecución de los referidos principios en la política de personal de la empresa pública.

**Séptima.-** No procede que entremos a pronunciarnos sobre los procesos de selección cuestionados en el escrito de queja. Tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, en sugerencia de 3 de marzo de 2016, tramitada con número de expediente 1086/2015-4, de 15 de octubre de 2015, con número de expediente 1401/2015-4; o de 18 de febrero de 2011, con número de expediente 194/2011-4), no podemos dictaminar 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 se pretende, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de selección futuros.

En este sentido, resulta necesario emitir un nuevo pronunciamiento con los siguientes objetivos:

- .- La máxima garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección de personal.
- .- El respeto al principio de transparencia que debe regir su actividad.
- .- La mejora de la eficacia y eficiencia en su funcionamiento.
- .- La superación de cualquier recelo que pueda despertar su política de personal, contribuyendo con ello a la adecuada satisfacción del interés general y el bien común.

Por todo ello, consideramos oportuno plantear a esa Administración la posibilidad de que la empresa pública SARGA, previa negociación con los representantes de sus trabajadores, adopte y publique unas **instrucciones o protocolo** para la contratación de personal que garanticen los principios citados (publicidad, igualdad, mérito y capacidad) y que optimicen su transparencia.

Entendemos que dichas instrucciones o protocolo, al que se debe otorgar la necesaria y oportuna publicidad, debe contener y desarrollar los siguientes aspectos:

a) La publicidad que se debe dar, a través de medios accesibles y con tiempo suficiente, a:

a.1. La oferta de empleo público de la empresa.

a.2. Las convocatorias de procedimientos de selección, con los datos referentes a: categoría y número de plazas convocadas, características y duración del contrato ofertado, requisitos y méritos a valorar para la selección y procedimiento a desarrollar.

a.3. Los procedimientos de selección en desarrollo, facilitando información sobre la baremación de méritos de los aspirantes, fase en que se encuentra el procedimiento y resultados del proceso.

b) La composición de los órganos de selección, contribuyendo con ello a la objetividad y transparencia del procedimiento. Tal y como señalamos en su momento, nos permitimos sugerir que se valore la posibilidad de facilitar la presencia en el procedimiento de contratación tanto de representantes de los trabajadores, integrados en el Comité de Empresa, como de personal funcionario del Departamento al que está adscrita la empresa pública, en calidad de representantes de la Administración. Fomentando una composición de los órganos de selección basada en la preparación técnica y la experiencia de sus integrantes se impulsará la objetividad de sus actuaciones y se garantizará la satisfacción del interés general y el bien común

c) El contenido y desarrollo del procedimiento de selección, garantizándose tanto la igualdad de los aspirantes como la selección conforme a los principios de mérito y capacidad. Para ello, resulta oportuno que se recojan tanto los requisitos generales para la participación en los procesos como los criterios para el establecimiento de baremos de méritos que garanticen los referidos principios.

Entendemos que dicho Instrumento, -negociado, formal y público-, otorgará una mayor transparencia a la empresa, garantizará el respeto a los principios que deben regir la selección de su personal, y evitará cuestionamientos posteriores de los procesos de selección desarrollados, facilitando así la eficacia y eficiencia en el servicio al interés público.

### **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 Desarrollo Rural y Sostenibilidad del Gobierno de Aragón debe estudiar la posibilidad de que la empresa pública SARGA, a él adscrita, negocie, adopte y publique unas **instrucciones o protocolo para la selección de personal** que garanticen los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad en la contratación de sus empleados y que optimicen su transparencia.