

Expte.

DI-2034/2016-4

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE ONTINAR DE SALZ
(ENTIDAD LOCAL MENOR)
PLAZA MAYOR 4
50810 ONTINAR DE SALZ
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 30 de septiembre de 2016

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 7 de julio de 2016 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo, se hacía alusión a procedimiento selectivo convocado por la entidad local menor Ontinar del Salz para la cobertura de puesto de Operario de Mantenimiento de Piscinas Municipales y Complejo Polideportivo de ese Ayuntamiento, convocado por anuncio de 24 de mayo de 2016 publicado en el tablón de anuncios de dicha entidad.

Al respecto, el ciudadano manifestaba sus dudas acerca de la adecuación a derecho de dicho procedimiento de selección, por lo que solicitaba la intervención de esta Institución para garantizar el respeto a la ley.

Segundo.- Examinado el escrito de queja, y asignada su tramitación al Asesor Víctor Solano, se resolvió admitirlo a supervisión y dirigirse a la entidad local menor de Ontinar del Salz solicitando información sobre la cuestión planteada.

En concreto, se requería que se informase acerca de los siguientes aspectos:

- .- Qué publicidad se dio a dicho procedimiento selectivo.
- .- Cómo se desarrolló el procedimiento.

Tercero.- Con fecha 28 de julio de 2016 la Administración dio contestación a nuestra petición de información mediante escrito en el que se señalaba, literalmente, lo siguiente:

“Desde que se construyeron las Piscinas Municipales en nuestro pueblo, el sistema de selección del personal eventual encargado de las mismas ha variado. En los primeros años se contrataba al personal que consideraban idóneo, posteriormente, desde hace como unos 25 años (esto es un cálculo aproximado), se empezó a contratar por sorteo, esto es, se presentaban candidatos y entre ellos se sorteaba a quien se contrataba.

Tanto un sistema como otro, dejaba en precario muchas veces el servicio de las piscinas. Esta nueva Corporación que yo presido, decidió que el trabajo era muy delicado por su tratamiento de cloros, depuración de agua y riesgos sanitarios varios. Por lo tanto este año se decidió profesionalizar más el servicio, a la vez se buscó hacer la contratación más igualitaria basada en los méritos profesionales de los aspirantes.

Por todo lo explicado sacamos las Bases de Contratación que le adjunto, a ellas se presentaron seis candidatos.

También le adjunto la puntuación obtenida por cada uno de ellos.

A todo este proceso se le dio la debida publicidad, se publicó en el Tablón de Anuncios de la Entidad Local, se sacó un Bando Municipal y

hasta se publicó en el Facebook de la Entidad Local donde recibió cientos de visitas.

Como añadidura a mi explicación le diré que en nuestro afán por la transparencia e igualdad en la Convocatoria, el curso de Tratamiento de Agua que puntuábamos en las Bases, se nos ofreció a esta Entidad Local a través de la DGA y nosotros decidimos hacerlo público en nuestro Facebook, anunciando que sería puntuable para la contratación de este año en las piscinas. Se inscribió todo aquel que estaba interesado y como prometimos lo puntuamos debidamente.”

Cuarto.- Examinada la información remitida, se consideró necesario solicitar a la entidad local su ampliación. En concreto, partimos de que se había informado a esta Institución de que una de las dos aspirantes seleccionadas como operaria de mantenimiento de piscinas y complejo polideportivo podía tener relación de consanguinidad de tercer grado (al ser sobrina) con uno de los miembros del equipo de gobierno de la entidad local, que desarrolló el procedimiento de selección, lo que podría haber determinado la existencia de una causa de abstención, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas. Por consiguiente, y siendo conscientes de las características y medios de las entidades locales menores aragonesas, se solicitó a la Administración que indicase si existía dicha causa de abstención, y de ser así si se había valorado la posibilidad de adoptar alguna medida al respecto.

Quinto.- La entidad local menor Ontinar del Salz respondió puntualmente a la petición de ampliación de información, mediante escrito que tuvo entrada el 15 de septiembre de 2016 en el que se señalaba, literalmente, lo siguiente:

“Como ya le expliqué en mi anterior escrito, el proceso de

selección de personal para operarios de piscinas, lo hicimos desde la mayor transparencia e igualdad que por lo menos se recuerda en nuestro pueblo, hecho del que nos sentimos orgullosos. Se le dio toda la publicidad que estaba a nuestro alcance a los méritos que se iban a valorar y después actuamos en consecuencia valorando dichos méritos.

Entrando al fondo de su último escrito en cuestión le diré que, efectivamente, una de las dos personas contratadas este verano es familiar en tercer grado de uno de los miembros de nuestra Corporación Municipal, vaya por delante que, como usted bien dice en su escrito, somos un pueblo pequeño, de 800 habitantes, y muchos de nosotros somos familiares de otros muchos, máxime cuando tratamos de familiares de hasta un tercer grado.

Pero dejando aparte esta cuestión que no quiero exponer como argumento, le informo que a nuestro parecer actuamos correctamente según la Ley vigente, mi concejal Miguel Moreno, tío de la operaria contratada, me informó de su parentesco (cosa que lógicamente yo conocía) y resolví que no era relevante tomar ningún tipo de actuación en base a estos puntos:

1. Las bases de la Convocatoria las conformó en su totalidad, mi otro concejal, Antonio Sancho, que es el que lleva toda la materia de RR.HH ya que a él le competen estos asuntos. (Le adjunto cuadro de la Corporación Municipal con sus respectivas competencias para que lo pueda comprobar).

2. Mi concejal de RR.HH Antonio Sancho no tiene ningún tipo de parentesco con ninguna persona contratada.

3. Las bases elaboradas por mi concejal de RR.HH, fueron elaboradas antes de saber quien se iba a presentar al proceso de selección.

4. Una vez que conocimos a los candidatos/as, en ningún momento se llegó a votar, entrevistar, decidir en caso de empate, en definitiva, en ningún momento la Corporación Municipal tuvimos que tomar ninguna decisión respecto al proceso de selección ya que nos ceñimos a las bases previamente elaboradas.

5. La Corporación Municipal tan sólo tuvo que firmar, junto al Secretario de nuestra localidad, el expediente donde se sumaban los puntos por los méritos de cada candidato, ordenándolos de mayor a menor. Tan sólo dimos fe con nuestras cuatro firmas, Alcalde, Alfredo Gaspar, concejal de RR.HH Antonio Sancho, Concejal de Cultura, Miguel Moreno y el Secretario, Antonio Domínguez, de que la suma de los méritos estaba bien hecha y que se contrataba a las dos personas que más sumaban.

Suma de méritos que por cierto, fue totalmente pública para cualquier interesado.

Por todo lo expuesto considero que en ningún caso cabe ningún tipo de abstención por parte de Miguel Moreno puesto que, no hay nada sobre lo que abstenerse y no tuvo nada que ver en todo el proceso de selección, tanto en la elaboración de las bases, como en la elección de los candidatos contratados”.

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- Señala la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL), que son entidades locales territoriales el Municipio, la Provincia, la Isla en los archipiélagos balear y canario, así como “*las Entidades de ámbito territorial inferior al municipal, instituidas o reconocidas por las Comunidades Autónomas, conforme al artículo 45 de esta Ley*”.

En desarrollo de dicha potestad, la Ley 7/1999, de 26 de abril, de Administración Local de Aragón (en adelante LALA), señala en el artículo 2 que tienen la condición de entidades locales de Aragón, entre otras, las entidades locales menores.

La configuración de las entidades locales menores como entidades locales aragonesas implica el sometimiento a una normativa de carácter público que establece entre otras previsiones determinadas prescripciones para la selección de personal y el acceso al empleo de dichas administraciones. En este sentido, debemos partir de que conforme al artículo 6 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, las entidades locales *“sirven con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización desconcentración y coordinación con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho”*.

Tal y como señalamos en sugerencia a esa entidad emitida el 14 de septiembre de 2016, en expediente tramitado con número de referencia DI-2031/2016-4, entendemos las dificultades técnicas y prácticas a las que se enfrenta una administración inframunicipal para hacer frente al ejercicio de sus funciones; y **valoramos muy positivamente los esfuerzos** adoptados para garantizar la mayor transparencia posible a sus procesos de contratación.

No obstante, como Institución para la defensa de los derechos individuales y colectivos de los ciudadanos, debemos adoptar las medidas necesarias para **contribuir a la mejora de los procedimientos** desarrollados, cara a impulsar una selección de personal ajustada a los principios y procedimiento básicos establecidos que se adecue a la norma y garantice el **respeto al interés general y el bien común**. Tal es el objetivo de la presente resolución.

Segunda.- El Título VII de la LRBRL se refiere al personal de las entidades

locales, partiendo de su clasificación en funcionarios de carrera, contratados en régimen de Derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial. Señala 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 dispone 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”*.

Por su parte, la LALA establece que con carácter general que *“el personal al servicio de las Corporaciones locales estará formado por:*

- a) funcionarios de carrera;*
- b) personal interino;*
- c) personal laboral, y*
- d) personal eventual.”*

Señala el artículo 237 que *“el acceso a la condición de funcionario de carrera o 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. 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”*.

Por último, el Capítulo IV del Título VIII se refiere de manera expresa

al personal laboral de las entidades locales aragonesas, y dispone lo siguiente:

“Artículo 249. Personal laboral.

1. 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.

2. Su contratación se ajustará a las modalidades previstas en la legislación laboral. El régimen de tales relaciones, en su integridad, será el establecido en las normas de Derecho laboral.”

En cualquier caso, el procedimiento de selección debe respetar los principios generales consignados en el artículo 237, señalado anteriormente.

Finalmente, el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), cuyo Texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula en el artículo 55 el acceso al empleo público señalando que *“las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados (igualdad, mérito, capacidad y publicidad), así como los establecidos a continuación:*

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de

selección”.

A su vez, el artículo 61 desarrolla los sistemas selectivos para acceso al empleo público, señalando que los procesos *“tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto”*. El artículo 60 del EBEP se refiere a los órganos de selección, estableciendo lo siguiente:

“1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.”

Tercera.- En conclusión, el sistema de acceso al empleo público en las entidades locales, como son las entidades locales menores, se basa en una serie de principios: el carácter abierto, garantizando la libre concurrencia y la selección conforme a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. Ello es así tanto para la provisión de puestos de personal funcionario como de personal laboral y eventual. Igualmente, y en cualquier caso, los procesos de selección de personal laboral se deben desarrollar conforme a lo establecido en el artículo 55 del EBEP (esto es, velando por el cumplimiento de los principios de publicidad de la convocatoria, transparencia, imparcialidad de órganos de selección, Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrolla y agilidad).

Por último, no debemos obviar que la composición del órgano de selección debe adecuarse al artículo 60 del EBEP: composición colegiada, de la que quedan excluidos el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.

Cuarta.- La presente resolución pretende analizar el sometimiento a dichos principios y criterios del proceso de selección desarrollado por Ontinar del Salz para la contratación con carácter temporal de puesto de Operario de piscina. Al respecto, consideramos oportuno pronunciarnos acerca de dos aspectos.

En primer lugar, las bases aprobadas establecían como criterio de selección el **estar empadronado en Ontinar del Salz**. Tal y como hemos referido, los procesos de selección de personal de las entidades locales deben garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. El criterio de estar empadronado en la entidad local no demuestra mayor mérito o capacidad para desempeñar el puesto; en cambio, afecta negativamente al principio de igualdad en el acceso. Por consiguiente, debemos sugerir a esa Administración que en futuros procesos de selección **lo elimine**.

En segundo lugar, debemos examinar la **composición y actuación del órgano de selección**. El artículo 60 del EBEP establece la necesidad de que se respete una composición colegiada, de la que queden excluidos el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. De la información facilitada se desprende que en el supuesto analizado el órgano de selección estaba formado por el equipo de gobierno, formado por el Alcalde pedáneo y dos vocales de la Junta Vecinal de Ontinar del Salz. Dicha composición no se ajustaba a lo establecido en el artículo señalado, por lo que debemos sugerir que en procesos de selección futuro se respete la normativa aplicable en materia de composición del órgano de selección.

Por otro lado, el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común dispone que *“las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el número siguiente de este artículo se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente”*. Indica la norma que son motivos de abstención, entre otros, *“tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato”*.

Ha quedado probado que uno de los miembros de los órganos de selección tenía relación de consanguinidad con uno de los interesados en el procedimiento, lo que determina la necesidad de abstención en el procedimiento.

Tal y como hemos referido, entendemos las dificultades a las que se enfrentan las entidades locales inframunicipales para el desempeño de sus funciones; y somos conscientes de la realidad alegada por la propia Administración. No obstante, los principios de transparencia y de legalidad exigen ser especialmente escrupuloso en el respeto a la norma en supuestos como el planteado. Por ello, debemos sugerir que en procesos de selección futuros se adopten las medidas necesarias para garantizar que ninguna de las autoridades y personal al servicio de la entidad que participan en el procedimiento incurre en **causa de abstención**. Entendemos que existen instrumentos que pueden permitir a la entidad el adecuado cumplimiento de sus fines en tales supuestos, acudiendo a la ayuda que puede prestar su entidad local matriz o solicitando la oportuna colaboración a la Diputación Provincial de Zaragoza, en este caso, o a la propia Administración

autonómica.

Quinta.- Tal y como señalamos en nuestra sugerencia anterior, 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.

En la presente resolución se pretende, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de plazas futuros.

Así, y en ejercicio de nuestra función de defensa de los derechos individuales y colectivos de los ciudadanos, entendemos necesario dirigirnos a esa Entidad local menor para sugerir que en los procedimientos selectivos que desarrolle no establezca criterios de selección que puedan vulnerar el principio de igualdad en el acceso al empleo público, y adopte las medidas necesarias para garantizar que el órgano de selección se ajusta en su composición y funcionamiento a la normativa aplicable.

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

La entidad local menor Ontinar del Salz debe respetar la normativa aplicable a los procedimientos selectivos que convoque para la provisión de puestos de personal laboral con carácter temporal; evitando establecer criterios de selección que puedan vulnerar el principio de igualdad en el acceso al empleo público, y adoptando las medidas necesarias para garantizar que el órgano de selección se ajusta en su composición y funcionamiento a la normativa aplicable.