

Expte.

DI-2850/2016-4

**SR. PRESIDENTE DE LA
COMARCA DEL BAJO CINCA/BAIX CINCA
Avenida de Aragón, 1
22520 FRAGA
HUESCA**

Zaragoza, a27 de octubre de 2017

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 15 de diciembre 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 aludía a procedimiento desarrollado por la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca para la provisión de puesto de Conductor/acompañante de Transporte Social Adaptado mediante concurso-oposición. Al respecto, se manifestaba en el escrito de queja disconformidad con la valoración de los méritos, y la adecuación de la misma a las bases, por lo que se solicitaba la supervisión del proceso.

Segundo.- Examinado el escrito de queja, y al amparo de las facultades otorgadas por el artículo 2.3 de la *Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora de la Justicia de Aragón*, resolvimos admitirla a supervisión con la finalidad de recabar de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca la información precisa para conocer su fundamento y proceder en consonancia.

En particular, requeríamos información acerca de cómo se desarrolló

el procedimiento de provisión referido, qué valoración se dio a los méritos de los aspirantes, y cuál fue el resultado del proceso. Igualmente, requeríamos copia de las bases de la convocatoria y de las actas elaboradas por el órgano de selección.

Tercero.- Con fecha 12 de enero de 2017 tuvo entrada escrito de contestación de la Administración, en el que refería lo siguiente:

“Con anterioridad a la recepción el día 20 de diciembre de una queja registrada con el número DI-2850/2016-4, esta oficina ya había despachado los requerimientos específicos de información que Ud. interesa mediando ante el ciudadano que ha planteado esta queja. En comparecencia personal del mismo, diligencia que incorporo por copia a este escrito, se le facilitó ampliamente la información solicitada, habiendo quedado en principio satisfecho de la prestación del servicio por la Sra. Funcionaria Secretaria del Tribunal así como de la Presidenta del mismo, por lo que entiendo que la solicitud base de la queja indicada, ya ha sido satisfecha a su plena conformidad”.

Cuarto.- Examinada la información remitida, con fecha 25 de enero se envió nuevo escrito a la Comarca solicitando su ampliación. En concreto, indicábamos a la Administración que según se nos había indicado, en dicha comparecencia se trasladó que la diferencia en el cálculo de la puntuación del aspirante afectado radicaba en la valoración del apartado de experiencia laboral, ya que únicamente se tuvo en cuenta la acreditada mediante contrato laboral o nombramiento administrativo, pero no la correspondiente a funciones desempeñadas como autónomo.

Así, solicitábamos que se ampliase la información indicando cuál fue

el criterio adoptado para la valoración de la experiencia laboral, y si, en efecto, se excluyó la experiencia que no se había desarrollado a través de contrato de trabajo o nombramiento como empleado público.

Quinto.- Con fecha 3 de febrero la Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca remitió nuevo escrito en el que señalaba, literalmente, lo siguiente:

“En relación con su escrito DI-2850/2016-4 del 31/01/2017 calificado como ampliación de información relativa a queja, informarle que A, con fecha RE 11/1/17 ha formulado una reiterada petición en vía administrativa, de la que se ha tenido que dar traslado con fecha notificación 17 al adjudicatario del proceso...”

La pretensión implica la judicialización de la controversia, a la que en virtud de nuestra posición institucional, quedamos pendientes del ejercicio pertinente por el actor, y nuestra correlativa defensa. En consecuencia procede la excepción de la LEY 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, artículo 15.2”.

Sexto.- Examinado el nuevo escrito, en el que se hacía referencia a acciones en vía administrativa por parte del interesado, con fecha 7 de febrero requerimos a la Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca que especificase si se habían iniciado actuaciones judiciales en relación con la cuestión planteada en el expediente de queja, lo que sí que implicaría la necesidad de suspender nuestra intervención, de conformidad con la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón.

Séptimo.- Dicha solicitud ha sido reiterada en varias ocasiones, sin que a día

de hoy se haya atendido a nuestra petición.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- El artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, obliga a todos los poderes públicos y entidades afectados por la misma a auxiliar al Justicia en sus investigaciones. La Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca ha incumplido dicho mandato al dejar de atender la solicitud de información realizada por nuestra Institución.

Segunda.- No obstante, considerando los datos obrantes en poder de esta Institución entendemos que podemos entrar a pronunciarnos sobre determinados aspectos concurrentes en el supuesto planteado.

En primer lugar, debemos indicar que, tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, en sugerencia de 3 de marzo de 2016, tramitada con número de expediente DI-1086/2015-4, de 15 de octubre de 2015, con número de expediente 1401/2015-4; o sugerencia de 18 de febrero de 2011, con número de expediente 194/2011-4), no podemos pronunciarnos acerca de la validez o no, total o parcial, del proceso de selección objeto de queja, toda vez que, al no haber sido parte en el expediente todas las personas afectadas por el mismo, cualquier decisión podría producir indefensión en aquellos candidatos que tienen interés legítimo en el asunto y no han sido oídos. Tales valoraciones deben efectuarse en el curso del procedimiento administrativo o jurisdiccional que al efecto pudiera tramitarse, dando la oportunidad a todos los afectados de hacer alegaciones, presentar pruebas y defenderse.

En la presente resolución únicamente podemos examinar la posible

conurrencia de las deficiencias apreciadas a los efectos de, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de plazas futuros

Tercera.- Para el examen de la cuestión planteada, debemos partir del análisis, somero, de la normativa que rige con carácter general en la selección de personal laboral por parte de las entidades locales. El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, clasifica a los empleados públicos, -entendiendo por tales a quienes *“desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”*-, en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, y personal eventual.

Respecto al personal laboral, establece el artículo 11 que es aquel que *“en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”*. Dicho personal se rige, *“además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*.

El EBEP parte del principio fundamental de que *“todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*, y establece en el artículo 55 una serie de principios que deben regir la selección de su personal, tanto funcionario como laboral:

“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”.

Cuarta.- El personal laboral de las Entidades locales cuenta con su regulación específica, en el marco señalado anteriormente. Así, la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, señala en el artículo 235 que el personal al servicio de las Corporaciones locales estará formado por funcionarios de carrera; personal interino; personal laboral, y personal eventual.

El artículo 249 establece que el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades y de acuerdo con la oferta pública de empleo. En cualquier caso, su contratación se ajustará a las modalidades previstas en la legislación laboral. En cuanto al régimen jurídico de dicha selección, debe tenerse presente que el artículo 237 prevé que el acceso a la condición de personal laboral de las entidades locales *“se efectuará, de acuerdo con la oferta de empleo, mediante convocatoria pública. El proceso de selección garantizará el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*.

En similares términos, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, prevé en el artículo 91 que *“la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”*.

A su vez, el artículo 103 indica que *“el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos”*.

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

En síntesis, la contratación de personal laboral por parte de las Administraciones Locales se sujeta a las normas de general aplicación en materia laboral, si bien es preciso adoptar una serie de garantías, como son: el establecimiento de medidas para garantizar la publicidad de la convocatoria, y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en

la selección.

Quinta.- El supuesto que ha dado lugar al presente pronunciamiento parte de la Resolución de Presidencia de la Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca nº 170/2016, de 14 de junio, por la que se convocó procedimiento para la provisión, a través de concurso-oposición, de plaza de Conductor/Acompañante de Transporte Social Adaptado, vacante en su plantilla de personal laboral.

Las bases del proceso recogían los méritos a valorar en la fase de concurso en los siguientes términos:

“a) Titulación: Por poseer título superior al exigido en la convocatoria: 0,25 puntos por titulación presentada. Hasta un máximo de 1 punto.

b) Formación y perfeccionamiento:

b) 1. Se valorarán los cursos, seminarios..., relacionados con la plaza objeto de la convocatoria, de la siguiente forma:

...

b) 2. Estar en posesión del Carné de conducir:

Por cada categoría superior a la clase D: 0,25. Hasta un máximo de 1 punto.

c) Experiencia: Por servicios prestados en el traslado y acompañamiento de personas con discapacidad y/o en situación de dependencia en administración pública y/o empresa privada o puesto

similar, 0,10 puntos por mes trabajado en la administración pública y 0,05 puntos por mes trabajado en la empresa privada, despreciándose las fracciones inferiores al mes.

Dicho extremo se acreditará mediante certificación expedida por la administración pública o empresa correspondiente, en la que se hará constar: Tipo de contrato laboral o nombramiento de funcionario de carrera o interino, categoría profesional, duración de los servicios prestados por el interesado en dicho puesto de trabajo y funciones desarrolladas. Hasta un máximo de 2 puntos”.

Así, podemos constatar que, tal y como denunció el ciudadano, pese a que las bases prevén la valoración de la experiencia desempeñada en servicios prestados en traslado y acompañamiento de personas con discapacidad y/o en situación de dependencia en administración pública y/o empresa privada o puesto similar, para justificar dicha experiencia se exige certificación expedida por Administración pública o empresa en la que conste el tipo de contrato laboral o nombramiento de funcionario de carrera o interino.

La aplicación literal de dicha previsión llevó, en el caso planteado en el escrito de queja, a que no se valorase la experiencia desempeñada en régimen de autónomos; es decir, en supuestos en los que no constaba contrato laboral o nombramiento como funcionario de carrera o interino.

Sexta.- Tal y como hemos señalado, la selección de personal laboral por Administraciones locales debe desarrollarse a través de mecanismos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el supuesto planteado, el tenor literal de las bases del procedimiento impidió la

valoración de un mérito que acreditaba la experiencia laboral del aspirante, lo que afecta al principio de igualdad en el acceso.

Por consiguiente, debemos sugerir a esa Comarca que en los procesos selectivos que convoque para acceso al empleo público establezca una redacción del mérito de la experiencia en el baremo de la fase de concurso que permita la toma en consideración de todos los servicios prestados en el ámbito que se ha considerado oportuno valorar.

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,

RESOLUCIÓN

Recordar a la Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca la obligación que le impone el artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, de auxiliar a esta Institución en sus investigaciones.

Sugerir a la Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca que en los procesos selectivos que convoque para acceso al empleo público establezca una redacción del mérito de la experiencia en el baremo de la fase de concurso que permita la toma en consideración de todos los servicios prestados en el ámbito que se ha considerado oportuno valorar.