

Expte.

DI-524/2019-2

**EXCMA. SRA. CONSEJERA DE
EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
AVENIDA RANILLAS, 5 D
50018 Zaragoza**

ASUNTO: Sugerencia relativa al proceso selectivo de personal de limpieza en el Instituto de Educación Secundaria Lázaro Carreter de Utrillas (Teruel).

I.- ANTECEDENTES.

PRIMERO.- En esta Institución, se registró una queja suscrita por una ciudadana, en la que se mostraba su desacuerdo por el modo en que se había producido un proceso selectivo de personal de limpieza de carácter temporal en el Instituto de Educación Secundaria Lázaro Carreter de Utrillas, Teruel. En concreto, en la queja se expresaba literalmente lo que sigue:

“Tras ser avisadas varias personas de la oficina de empleo de Utrillas, fuimos a la cita el pasado día 26 de marzo del presente año a entregar nuestros méritos para una baremación que se nos explicó que iban a realizar los responsables en Teruel, teniendo en cuenta varios factores, que ellos (el tribunal del Instituto) desconocía.

Al día siguiente llamé al responsable en Teruel preguntando cuándo se iba a saber la resolución, no obteniendo respuesta. En esa misma tarde, me llamó un tal Jesús de Teruel, diciendo que la baremación se había realizado en Utrillas y que las plazas estaban ya otorgadas. Reclamé ver cómo se había hecho esta baremación, puesto que entiendo que es una Institución pública y debe tener carácter de transparencia. La contestación fue que no tenía por qué saber dicha baremación, solo que yo estaba en sexto lugar.

Con mi disconformidad me personé en el Instituto varias veces reclamando un listado con las baremaciones y en qué consistían. Ante la negativa realicé una impugnación alegando que dicho procedimiento carecía de transparencia y publicidad como así lo refleja la Ley 5/2015, del Estatuto del Empleado Público.

Tras la realización del escrito me entregaron el listado con las puntuaciones de los aspirantes, sin especificar las baremaciones por méritos,

llegando una servidora incluso a perder puestos en el resultado final del que anteriormente se me informó telefónicamente.

Creo que este Tribunal no ha actuado con claridad, transparencia ni publicidad.

(...) le solicito que revise este caso y que me explique cómo se realiza la selección de personal y los méritos a tener en cuenta en dicha selección para optar a plazas públicas (...)”.

SEGUNDO.- Admitida a supervisión la anterior queja, se solicitó información tanto al Departamento de Educación, Cultura y Deporte, como al Instituto Aragonés de Empleo.

TERCERO.- Por el Sr. Director del Servicio Provincial de Educación, Cultura y Deporte se informó lo que, a continuación, se reproduce:

“1.- El puesto con nº R.P.T. 16175, PERSONAL ESPECIALIZADO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS (P.E.S.D.), del IES 'Fernando Lázaro Carreter' de Utrillas, está ocupado por una trabajadora personal laboral fijo con contrato de trabajo en la modalidad de 'Jubilación Parcial' (realiza un 25 % de la jornada) desde el 25/07/2016 y otra trabajadora que la complementa con contrato de trabajo temporal a tiempo parcial en la modalidad de 'relevo' (realiza el 75% de la jornada) también desde el 25/07/2016. Esta última trabajadora 'relevista' renunció a seguir ocupando dicho puesto a partir del día 1 de abril de 2019.

2.- La trabajadora 'relevista' presentó renuncia a seguir ocupando el puesto y fue cesada con fecha 31 de marzo de 2019. Como la normativa de las jubilaciones parciales obliga a tener siempre un trabajador relevista se solicitó por fax con fecha 12 de marzo la autorización para contratar a otro trabajador para el concepto de 'relevo' correspondiente (se adjunta copia de dicha solicitud, DOCUMENTO 1). Con fecha de entrada en este Servicio Provincial de 19 de marzo de 2019, se recibió escrito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Control de Efectivos y Gestión de Personal de Administración y Servicios de la Dirección General de Personal y Formación del Profesorado del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, autorización al contratación, que previamente nos habían comunicado telefónicamente DOCUMENTO 2.

3.- Con fecha 13 de marzo de 2019, una vez autorizada telefónicamente la contratación se envía fax a la Delegación Territorial solicitando el nombramiento de una persona de la lista de espera para la mencionada plaza, DOCUMENTO 3. La Delegación Territorial ante la falta de efectivos en la lista envía escrito para que podamos acudir a realizar la Oferta de Empleo ante el INAEM, DOCUMENTO 4.

4.- Se solicita telefónicamente a la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Aragón la designación de los dos sindicatos que van a formar parte del tribunal de selección. Se comunica a dichos sindicatos que designen, si así lo desean, un representante para acudir el día de la selección y se comunica su nombre al centro para su conocimiento. Con fecha de salida de 18 de marzo de 2019 se envía escrito adjuntando Oferta de Empleo (con todos los detalles del tipo de plaza, contrato, requisitos y fecha de la selección) para un contrato temporal a tiempo parcial (75 %) en la modalidad de 'relevo' para un puesto vacante en el I.E.S. de Utrillas, a la oficina de empleo de UTRILLAS, DOCUMENTO 5. Esta envía relación de candidatos para la selección que se envía al centro para su constancia DOCUMENTO 6.

5.- La selección se realiza el día 26 de marzo de 2019 a las 10 horas de la mañana en la sede del I.E.S. 'Fernando Lázaro Carreter' de Utrillas, ante el Tribunal creado por el propio centro al respecto al que acuden también los dos representantes sindicales. El Tribunal informa a los candidatos que se presentan, del tipo de plaza, contrato y aspectos que se van a valorar y proceden a recoger la documentación para proceder a su valoración.

6.- Una vez efectuada la baremación de los méritos (de acuerdo al baremo que el tribunal ha confeccionado y del cual ha podido informar a todo el que estuviere interesado), se formalizan las actas de ejecución y de constitución, las cuales firman los 3 miembros del Tribunal (Presidente, Secretario y Vocal) y los dos representantes sindicales. Posteriormente, se realiza un adjunto al acta con algún cambio efectuado en las valoraciones de méritos. Todos estos documentos se encuentran en el centro para ser expuestos y que las personas interesadas puedan verlos DOCUMENTO 7.

7.- La persona que obtuvo la mayor puntuación en dicha selección fue avisada por teléfono para comenzar los servicios y se le formalizó el correspondiente contrato de 'relevo' con fecha 4 de abril de 2019".

Al informe precitado, se unieron los documentos correspondientes.

TERCERO.- Posteriormente, tuvo entrada en esta Institución el informe del Instituto Aragonés de Empleo del siguiente tenor:

“La queja viene motivada porque, según la persona que la presenta, no se actuó con claridad, transparencia ni publicidad, solicitando información sobre cómo se realizó la selección de personal y los méritos a tener en cuenta.

La Oficina de Empleo de Utrillas registró el 20/03/2019 dos ofertas de empleo, presentadas por la Diputación General de Aragón, Departamento de Educación, Cultura y Deporte, para la selección de los dos puestos solicitados.

La oferta núm. 02209002543, a la que se refiere la persona que presenta la queja, recogía los requisitos que debían cumplir los candidatos, y que aparecían recogidos en el formulario de la oferta.

Estos eran los siguientes:

- . Ocupación solicitada: Personal de limpieza o limpiadora en general.*
- . Situación laboral de los candidatos: desempleados.*
- . Ámbito de búsqueda de empleo: Unidad Administrativa de Gestión de Utrillas.*
- . Nivel formativo requerido: Estudios primarios completos.*

El número de candidatos solicitados por la Diputación General de Aragón, Departamento de Educación, Cultura y Deporte, fue de cincuenta candidatos.

El sondeo efectuado, el día 20/03/2019, arrojó un resultado de ciento diecisiete candidatos que cumplían con los requisitos mencionados.

En este caso, en el que el número de candidatos que cumplen con el perfil requerido es mayor que el número solicitado, el criterio utilizado para seleccionar a los cincuenta candidatos exigidos fue el de la fecha de la inscripción de la demanda.

Este criterio es el que se aplica de acuerdo con lo señalado en el 'Protocolo de Gestión de Ofertas de Empleo y Selección Técnica', instrumento que integra las directrices del INAEM para la gestión de la oferta de empleo, y que señala:

'(...) En última instancia, y si finalmente siguiera necesario reducir el número de demandantes de empleo a presentar a la oferta, se utilizará el criterio de la fecha de inscripción, dando prioridad a aquellas personas que lleven más tiempo inscritas (...).'

Los candidatos seleccionados fueron convocados el día 26 de marzo de 2019 en el Instituto de Enseñanza Secundaria Fernando Lázaro Carreter, de Utrillas, para participar en el proceso de selección. Con esta citación termina la actuación del Instituto Aragonés de Empleo en el proceso de selección.

Días después se personó en la Oficina de Empleo de Utrillas una persona a la que se le había enviado citación para la oferta de empleo, explicando que había observado una serie de irregularidades en el proceso

de selección a lo que desde la Oficina de Empleo del Inaem, se le informó que dicho proceso era competencia del Departamento de Educación, Cultura y Deporte y que el INAEM no había participado en el mismo.

A los pocos días, la Directora del IES Lázaro Carreter, de Utrillas solicitó la presencia del Director de la Oficina de Empleo, para que asistiera como 'observador imparcial' a una reunión que iba a tener lugar el día 1 de abril de 2019 con D^a. (...), ante la reclamación presentada por la misma.

Respecto al motivo de la queja, relativo a la falta de claridad, transparencia y publicidad, la Oficina de Empleo de Utrillas actuó, para realizar las citaciones, de acuerdo al Protocolo de Gestión de Ofertas y ateniéndose estrictamente a los requisitos planteados en la oferta de empleo y anteriormente relacionados. Corresponde al Departamento de Educación, Cultura y Deporte la selección del personal, el establecimiento del baremo y la correspondiente valoración de los méritos, así como la publicidad del proceso desarrollado”.

CUARTO.- Por parte de otra ciudadana diferente de la que suscribió la queja, se presentó escrito en el que se ratificaba lo expuesto en la queja inicial y, además, agregaba:

“Añadiendo mi disconformidad al mismo tema, quiero informarle de que yo estaba en las dos bolsas (ellos alegaban que hicieron la selección obligados porque no había nadie para llamar en la bolsa creada para estos casos) y en ningún momento se pusieron en contacto conmigo como me correspondía para cubrir alguna de las dos plazas, ya que el 26 de marzo cuando se hizo la selección yo estaba en la bolsa parada y no recibí ninguna llamada siendo eso el trámite que correspondía porque ese era el objetivo de la bolsa.

Adjunto documento en el que se acredita mi situación en las bolsas en la fecha que esto ocurrió y sigo actualmente como se puede comprobar”.

Esta señora, en efecto, acompañó una documentación al respecto.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO.- De entrada, esta Institución debe reconocer que el Instituto Aragonés de Empleo y el Departamento de Educación, Cultura y Deporte han proporcionado diligentemente la información requerida, a la que se ha unido, en el caso del Servicio Provincial de de Educación de Teruel, copia de algunos de los documentos del proceso selectivo.

Precisamente, entre tales documentos, hay uno que tiene que ver con la inexistencia (según la Administración) de personas en las listas de aspirantes, lo que llevó a acudir a los servicios públicos de empleo. Dado

que, sobre este particular, parece existir una controversia de orden fáctico, resulta de interés transcribir el escrito de 14 de marzo de 2019, del Servicio Provincial de Teruel, obrante como documento nº 4 de los remitidos por dicho Servicio Provincial, en el que puede leerse lo que sigue:

“PRIMERO.- Que siendo las 12:49 horas del día 14 de marzo de 2019, se ha procedido a terminar el llamamiento de las personas incluidas en la BOLSA DE EMPLEO en la categoría de PERSONAL ESPECIALIZADO SERVICIOS DOMÉSTICOS A TIEMPO PARCIAL para la localidad de UTRILLAS, sin que se haya podido conseguir candidatos para cubrir el siguiente contrato:

PERSONAL ESPECIALIZADO SERVICIOS DOMÉSTICOS PARA EXTENSIÓN E.O.I. DE UTRILLAS.

CAUSA: I. T. RELEVISTA: R.P.T. 16173.

SEGUNDO.- Que en consecuencia con lo señalado anteriormente, ante la urgencia que supone la contratación del referido trabajador, y de conformidad con lo establecido en el art. 57.6 del VII Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Diputación General de Aragón, al no haberse podido obtener candidatos en la Bolsa de PERSONAL ESPECIALIZADO DE SERVICIOS DOMÉSTICOS A TIEMPO PARCIAL para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo arriba referido, previa selección en el plazo más breve posible, por el Servicio Provincial del Departamento de Educación, Cultura y Deporte en Teruel y la representación de los trabajadores, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes.

TERCERO.- Que una vez realizada la anterior contratación por el procedimiento de urgencia previsto en el art. 57.6 del VII Convenio Colectivo, la Bolsa de Empleo en la categoría de PERSONAL ESPECIALIZADO SERVICIOS DOMÉSTICOS A TIEMPO PARCIAL PARA UTRILLAS volverá a recuperar su vigencia y se gestionará de nuevo de conformidad con lo establecido en el artículo 57.3 del referido Convenio Colectivo, ya que se trata de Bolsa de trabajadores sujeta a constantes fluctuaciones y variaciones coyunturales (como son las situaciones de altas y bajas por nuevos contratos y ceses, la de personas que no han contestado al ser llamadas telefónicamente o que no han podido atender el contestador automático en el plazo establecido, la de familiares que no han podido localizar a los interesados, etc.), que se derivan de la propia naturaleza temporal y de urgencia de los contratos que se formalizan siguiendo el referido procedimiento de contratación.

(...).”

Con la transcripción de este escrito del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, esta Institución quiere facilitar una información que, esperamos, sea de utilidad para la segunda ciudadana que ratificó -y amplió- la queja, tal y como se ha expuesto en el antecedente cuarto.

SEGUNDO.- En la queja, también se ha echado en falta la vigencia de los principios de publicidad y transparencia en el presente proceso selectivo. Aunque esta afirmación se ha rechazado por el Departamento de Educación y por parte del INAEM (y de hecho consta que se facilitaron algunas explicaciones a la ciudadana), se considera, desde esta Institución, que no está de más recordar algunos aspectos de los procesos selectivos que tienen que ver con los aducidos principios de publicidad y transparencia.

De entrada, queremos subrayar que los participantes en un proceso selectivo tienen derecho de acceso al correspondiente expediente administrativo, debiendo recordarse que los procesos selectivos de personal laboral constituyen actos de naturaleza jurídico-administrativa en virtud de la llamada teoría del “acto separable” (esto es, cabe segregar de la relación laboral el procedimiento de acceso que se inscribe en el Derecho público). Siendo esto así, es el art. 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas el que reconoce a todo interesado el derecho de acceso a los expedientes administrativos, lo que debe incluir también a los procedimientos de selección de empleados públicos.

En segundo término, y con carácter general, hay que subrayar la importancia de ofrecer, por parte de la Administración, una motivación que explique las puntuaciones numéricas otorgadas, lo que, en algunos supuestos jurisprudenciales, ha sido rechazado. En efecto, como ya expresó esta Institución en algún expediente previo en otros ámbitos del empleo público, la Administración debe motivar sus decisiones en relación con los procesos selectivos, siendo procedente que, en la medida de lo posible, y cuando así se solicite, se proceda a realizar algo más que una mera puntuación numérica. Como dice gráficamente el profesor Tomás Ramón Fernández (“La discrecionalidad técnica: un viejo fantasma que se desvanece”, *Revista de Administración Pública*, núm. 196, 2015, p. 217), “no valen puntuaciones, sino buenas razones”.

De este modo, cuando está en juego el derecho fundamental al acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad (art. 23 CE), así como la observancia de los principios constitucionales de mérito y capacidad (art. 103), la Administración debe procurar, al menos cuando se recurra la puntuación, ofrecer una motivación que vaya más allá de la simple puntuación o de frases estereotipadas.

Sirva de ejemplo a estos efectos lo expresado en la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2014, Ponente: Excma. Sra. D^a. Celsa Pico Lorenzo, cuando expresa lo que sigue:

“No resulta, pues, aplicable lo vertido en la Sentencia de 21 de julio de 2009, recurso de casación 2351/2006, Sección cuarta, con cita de la Sentencia de 4 de abril de 2007, recurso de casación 951/2004, en cuanto que la puntuación en un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva constituye la motivación del acto final de calificación y evaluación en razón a la evolución de nuestra jurisprudencia expresada en el fundamento precedente. Ni tampoco lo vertido en la Sentencia de 6 de mayo de 2009, recurso de casación 2677/2007, con cita de la de 14 de julio de 2000, por idéntica razón de progresión jurisprudencial”.

También resulta de interés la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2015, según la cual:

“Esa comunicación es obligada para la Administración tanto cuando le haya sido solicitada por dicho aspirante, como cuando este haya planteado su impugnación contra esas calificaciones y puntuaciones.

Lo anterior conlleva que una vez planteada esa impugnación, como aquí aconteció, no basta considerar motivada la controvertida calificación con comunicar la cifra o puntuación en la que haya sido exteriorizada, o, como aquí sucedió, manifestar el Tribunal que la solicitud ha sido desestimada.

Es necesario que la justificación o explicación que es inherente a la necesaria motivación incluya estos dos elementos inexcusables: (a) los singulares criterios de valoración cualitativa que se han seguido para emitir el juicio técnico; y (b) las concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conducen, en el ejercicio realizados por cada aspirante, a la concreta puntuación y calificación obtenida.

Por todo ello, resulta patente que faltando una motivación que incluya tales elementos, no es posible discernir si el juicio técnico plasmado en la puntuación aplicada se movió dentro de los márgenes de apreciación que resultan tolerables en muchas ramas del saber especializado o, por el contrario, respondió a criterios que pudieran resultar no asumibles por ilógicos o carentes de total justificación técnica; como tampoco puede constatararse si ese mismo juicio fue o no igualitario”.

Y, en la más reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2018, se ha podido enseñar lo que, a continuación, se reproduce:

“Tal como dice la recurrente, es criterio mantenido reiteradamente por la jurisprudencia que las calificaciones asignadas por los tribunales u órganos administrativos que resuelven los procesos selectivos a los aspirantes han de ser motivados más allá de la expresión de la puntuación numérica atribuida cuando así se reclame y que esa motivación ha de consistir en la explicación de los pasos dados para establecerla”.

En consecuencia, y a la vista de la necesidad de motivar una resolución que afecta tanto a la vida de los ciudadanos, se sugiere a la Administración que proceda, en este tipo de expedientes, a posibilitar el acceso al expediente a los participantes en el proceso selectivo y a exponer una motivación que supere la mera indicación numérica a la hora de explicar la calificación de las pruebas.

Finalmente, y dado que en la queja existe una crítica general al proceso selectivo, esta Institución, al examinar los particulares del expediente remitidos, ha observado la intervención de representantes sindicales en el procedimiento de valoración, lo que, por parte de algunos autores y pronunciamientos judiciales, se ha objetado, a la vista de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Este precepto reza así:

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

En efecto, en función de esta previsión legislativa, buena parte de la doctrina ha entendido que la norma excluye a los “representantes de los

sindicatos, órganos unitarios de representación de personal o asociaciones que ejerzan funciones representativas de los empleados” (Francisco PUERTA SEGUIDO, en Luis ORTEGA ÁLVAREZ, Dir., *Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, Madrid, 2017, p. 456). Particular interés presenta lo manifestado por el Magistrado Sr. CHAVES GARCÍA (*Vademécum de oposiciones y concursos*, Editorial Amarante, Madrid, 2019, p. 127), cuando explica que “han de entenderse derogadas las normas que establezcan la participación de sindicatos, colegios profesionales u otras Administraciones, en lo que se refiere a la proposición de miembros de órganos de selección. En particular han quedado derogadas las previsiones reglamentarias, estatal y autonómicas, en cuando para la selección de personal laboral, reservaban un miembro del Tribunal a propuesta de representación de los trabajadores, y con él quedarán igualmente inaplicadas las previsiones similares de los Convenios Colectivos”. Este autor cita, además, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de junio de 2018, rec. 129/2017, según la cual, “hay que deducir que la normativa básica implica la derogación sobrevenida del reglamento autonómico en cuanto que preveía la representación sindical en los tribunales calificadoros”.

Sobre la base de lo señalado hasta ahora, esta Institución debe sugerir que se valore si la intervención de los representantes sindicales pugna con el art. 60.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015 y que adopte, en su caso, las medidas correspondientes en relación con los futuros procesos selectivos que puedan convocarse.

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, se sugiere al Departamento de Educación, Cultura y Deporte y al Instituto Aragonés de Empleo lo que sigue:

1.- Que se permita el acceso a los expedientes administrativos de selección de empleados públicos a quienes participen en ellos.

2.- Que, en caso de reclamación o petición expresa, se aporte una motivación de las calificaciones de los procesos selectivos que supere la mera puntuación numérica.

3.- Que se valore si la participación de representantes de organizaciones sindicales en los procesos selectivos contradice lo dispuesto en el art. 60. 3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comuniquen si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Zaragoza, a 20 de noviembre de 2019

ÁNGEL DOLADO

JUSTICIA DE ARAGÓN