



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202200001820

04 MAR 2022

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q21/1228/02

Sr. Rector Magnífico
Rectorado Universidad de
Zaragoza rector@unizar.es

ASUNTO: Sugerencia relativa a la selección de funcionarios interinos de la Universidad de Zaragoza a través del Instituto Aragonés de Empleo.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- El día 7 de julio de 2021, se registró una queja en relación con un proceso selectivo de la Universidad de Zaragoza, en el que había intervenido el Instituto Aragonés de Empleo (en lo que sigue, INAEM).

En concreto, en la queja, se expusieron los siguientes hechos:

«-. *Miércoles 30/6/2021: recibo despido improcedente en la empresa en la que trabajaba.*

-. *Jueves 30/6/2021: publican en boletín electrónico de la Universidad de Zaragoza el anuncio número 2922 de solicitud de candidatos al INAEM para la creación de una lista de espera de personal con mérito preferente FP2 Metal (se adjunta el anuncio). Los candidatos deben presentar citación del INAEM y méritos de forma presencial el 12/7/2021.*

-. *Jueves 1/7/2021: solicito cita previa a INAEM vía web para ser atendido telefónicamente (no hay atención presencial) y que me emitan la citación para la bolsa de empleo de la Universidad de Zaragoza.*

-. *Viernes 2/7/2021: recibo llamada a las 14: 50 y me hacen la tarjeta del paro, pero me indican que la gestión y citaciones de candidatos para bolsa de empleo público temporal las atienden otras personas que ya se han ido y me dan número de teléfono (...) para que llame el lunes 5/7/2021.*

-. *Lunes 5/7/2021: llamo al teléfono para solicitar la citación emitida por INAEM exigida para participar en el proceso de selección 2922 de UZ, pero me indican que no hay ningún proceso selectivo abierto con la UZ, que ese proceso de selección es antiguo.*



- Martes 6/7/2021: vuelvo a llamar para solicitar de nuevo citación remitida por INAEM para participar en proceso de selección 2922 de UZ y me dicen que ese proceso de selección ya estaba cerrado.

- Martes 6/7/2021: volvemos a llamar y el técnico que coge el teléfono nos pasa con su jefe que nos indica que han acordado un procedimiento con la Universidad y ya han enviado 20 candidatos, que no pueden dar difusión del proceso selectivo y no pueden entregarme la citación. Le indicamos que el proceso ha sido publicado en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza y queremos participar en el proceso selectivo que tendrá lugar el 12/7/2021 y que exige llevar la citación del INAEM. La jefe nos indica que hablará con el técnico y con la Universidad y que nos devolverá la llamada, pero no nos volvió a llamar ni a remitir la citación.

Y solicito que:

- En general, se revise el procedimiento existente de solicitud de candidatos al INAEM por parte de la Universidad de Zaragoza para la creación de bolsa de empleo, ya que incumple el principio de igualdad, mérito y capacidad en oposiciones y concursos de organismos públicos, dado que tras la publicación del anuncio de solicitud de candidatos al inaem, el INAEM no emite citaciones a candidatos que cumplen las condiciones y que manifiestan expresamente su interés en participar en los procesos selectivos vigentes.

- En general, se exija al INAEM a emitir citación para procesos públicos selectivos si lo solicita expresamente un demandante de empleo dentro del plazo habilitado.

(...)».

SEGUNDO.- Admitida a supervisión la anterior queja, se solicitó información al INAEM y a la Universidad de Zaragoza.

TERCERO.- Por parte de la Universidad de Zaragoza, se expresó lo que, a continuación, se reproduce:

«En respuesta a su solicitud de información correspondiente a la queja correspondiente al expediente Q21/228/02 relativo al proceso selectivo del personal de administración y servicios a través del INAEM se informa lo siguiente:

A la vista del relato de los hechos por parte del redactor de la queja ante el Justicia de Aragón, la Universidad de Zaragoza no se siente interpelada puesto que describe un procedimiento tramitado por el INAEM y, por tanto, debe ser ese órgano el que dé oportuna respuesta a las cuestiones planteadas.

Por otro lado, no podemos dar por válido el juicio de valor expresado mediante la petición de revisión del procedimiento de selección de la Universidad de Zaragoza para la creación de listas de espera mediante la selección de candidatos a través del INAEM porque



“incumple el principio de igualdad, mérito y capacidad”. La Universidad de Zaragoza, cumpliendo la normativa vigente en materia de selección de empleados públicos, tramita las peticiones de empleo temporal al INAEM con arreglo a lo estipulado en la Resolución de 27 de abril de 2018, por la que regulan las listas de espera para cubrir puestos de trabajo por personal temporal de administración y servicios (...)»

CUARTO.- Por el Sr. Director Gerente del INAEM se informó lo que sigue:

«Con fecha 30 de junio de 2021 la UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA presentó oferta de empleo en el Instituto Aragonés de Empleo.

Los requisitos de la oferta eran los siguientes:

- . OCUPACIÓN: Ajustadores y operarios de máquinas y herramientas (7223).*
- . Nivel académico: Título de bachiller o técnico.*
- . Experiencia: Mínimo 2 años.*
- . Otros requisitos valorables*
- . Formación Profesional del metal.*
- . Experiencia en mecanizado en fresadora y torno, preparación en torno y fresadora CNC, corte de metal en maquinaria, rectificación de piezas, realización de trabajo en banco.*
- . Nº de puestos ofertados: 1.*
- . Nº de candidatos solicitados: 20.*
- . Remitir los candidatos en función de la antigüedad como demandantes de empleo (desempleados y mejora de empleo).*
- . Los candidatos deberán presentarse el día 12 de julio con el CV y la acreditación de requisitos en C/ Pedro Cerbuna 12, edif. Interfacultades de 9:00 a 14:00.*

Con relación a la gestión de la oferta, se informa:

Que recibida la oferta de empleo y el anexo a la citada oferta, por tratarse de un puesto de empleo público, firmado por el Gerente de la Universidad, se procede a su mecanización en el sistema de gestión el día 2 de julio de 2021 con el nº 022021004793.

En ese mismo día se realiza sondeo de demandantes con los requisitos de la oferta de empleo. En el sondeo aparecen 106 candidatos que reúnen los citados requisitos y se envía correo electrónico y SMS a los 20 candidatos con más antigüedad en la demanda de empleo, tal como se requería en la oferta de empleo De los 20 candidatos enviados el que menor antigüedad tenía era de 24/01/2019.



Se comprueba que la Universidad ha procedido a dar publicidad a la oferta de empleo con fecha 30 de junio.

El Instituto Aragonés de Empleo ejerce las funciones de intermediación laboral gestionando ofertas de empleo tanto en el ámbito del empleo privado como del empleo público. Cuando se trata de empleo público, el INAEM tiene la función de colaborar en el proceso de selección, no correspondiéndole ir más allá de las atribuciones relacionadas con la intermediación laboral, siendo responsabilidad de la entidad integrante del sector público autonómico que presenta la oferta de empleo determinar la tipología de personal y concretar la clasificación del puesto de trabajo en la plantilla o catálogo correspondiente, así como cumplir la normativa que en esta materia les sea de aplicación. Por tanto, la participación del INAEM a través de la Oficina de Empleo correspondiente, termina con el envío de la citación a las personas que cumplen los requisitos de la oferta en los términos descritos por el empleador. El INAEM en ningún caso entra a validar las decisiones sobre fases del proceso, requisitos del puesto o criterios de baremación definidos por la entidad ofertante.

El INAEM no es competente para convocar y/o gestionar listas de espera o bolsas para cubrir puestos en calidad de interinos, nombrar y/o cesar a los funcionarios interinos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón ni en el ámbito educativo incluida la Universidad.

Por todo ello, y en respuesta a quien presenta la queja, sobre su solicitud de que:

“Se revise el procedimiento existente de solicitud de candidatos al INAEM por parte de la Universidad de Zaragoza para la creación de bolsas de empleo, ya que incumple el principio de igualdad, mérito y capacidad en oposiciones y concursos de organismos públicos, dado que tras la publicación del anuncio de solicitud de candidatos al INAEM, el INAEM no emite citaciones a candidatos que cumplen las condiciones y que manifiestan expresamente su interés en participar en los procesos selectivos vigentes”.

Informamos de que el procedimiento para la creación de bolsas de empleo en la Universidad de Zaragoza, no es un procedimiento elaborado por el INAEM y, por tanto, este organismo no puede proceder a su revisión ni modificación. El INAEM cumplió estrictamente con los requerimientos de la oferta de empleo presentada por parte de la Universidad. Entre estos requerimientos estaba el de envío de 20 candidatos que cumplieran los requisitos, y no más, en función de la antigüedad como demandantes de empleo (desempleados y mejora de empleo).



Por otra parte, no es el INAEM quien emite el “ANUNCIO DE SOLICITUD DE CANDIDATOS AL INAEM PARA CREACIÓN DE LISTAS DE ESPERA” y por tanto no es el INAEM quien exige que “Los candidatos habrán de mostrar en el Servicio de Personal de Administración y Servicios y Nóminas la citación remitida por el INAEM. Este es un requisito necesario para ser admitido al proceso selectivo”.

En cuanto a la solicitud de que “En general, se exija al INAEM a emitir citación para procesos públicos si lo solicita expresamente un demandante de empleo dentro del plazo habilitado”.

Informamos de que la presentación de una oferta en el INAEM para cubrir un puesto en una Administración pública es un procedimiento excepcional que se produce como consecuencia de la inexistencia de candidatos en la correspondiente “Lista de espera general” derivada de los procesos selectivos realizados para ingreso en la respectiva Escala o Clase de especialidad. Pero también de la inexistencia de candidatos de las “Listas de espera supletorias” que es posible convocar cuando las primeras se hayan agotadas. Solo entonces, la Administración que desea cubrir determinado puesto, presenta oferta de empleo en el INAEM.

La presentación de oferta de empleo no limita a la Administración pública que desea cubrir determinado puesto la posibilidad de dar publicidad ni la posibilidad de admitir candidatos que no procedan de la intermediación realizada por el INAEM.

La exigencia de que el INAEM emita citación para procesos públicos selectivos si lo solicita expresamente un demandante de empleo dentro del plazo habilitado es un trámite innecesario que perjudica tanto al INAEM como al ciudadano. Resulta más simple que la Administración que necesita cubrir el puesto, admita en el proceso de selección a todos los candidatos que, cumpliendo los requisitos presenten su solicitud en plazo, independientemente del medio por el cual han sido concedores de la oferta».



II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

ÚNICA.- Para abordar esta controversia, resulta conveniente reflejar parte del contenido del «Anuncio de solicitud de candidatos al INAEM para creación de listas de espera para el puesto de Técnico Especialista de Laboratorio y Talleres. Especialidad Mecánica. Servicio de Mecánica de Precisión», firmado por el Sr. Gerente el día 30 de junio de 2021, que ha sido aportado por el señor promotor de la queja.

Dicho Anuncio incorpora los siguientes requisitos:

«1.- Estar inscrito como demandante de empleo en el INAEM.

2.- Estar en posesión del título de Bachiller o Técnico. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio (...), por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada mediante Orden EDU/520/2011, de 7 de marzo.

3.- Los demás requisitos generales establecidos en el art. 56 del 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».

Asimismo, se establecían los «méritos a valorar» del siguiente modo:

«1.- Los relacionados con el perfil y funciones del personal de las Escala/puesto a desempeñar.

2.- Formación relacionada con la Escala/puesto a desempeñar. Mérito preferente: FP2 Metal (Máquinas-Herramientas)/TS Desarrollo Proyectos Mecánicos.

3.- Experiencia profesional directamente relacionada con el perfil de la Escala/Puesto a desempeñar».

Junto a lo anterior, se define el «desarrollo del proceso selectivo» en los siguientes términos:

«1.- El acto de presentación de documentos tendrá lugar el 12-07-2021, entre las 09:00 y las 14:00 horas, en el Servicio de Personal y Administración de Servicios y Nóminas (...).

2.-Según el art. 6 de la resolución de 27 de abril arriba citada, en este proceso se valorarán, con carácter eliminatorio, los méritos de los candidatos, pudiendo igualmente incluir, para aquellos que hayan superado la nota de corte establecida por la comisión, una prueba de conocimiento de carácter eliminatorio y/o una entrevista, cuya fecha, lugar y hora de realización se publicará, en su caso, según el último punto de este anuncio.



3.- Los candidatos habrán de mostrar en el Servicio de Personal de Administración y Servicios y Nóminas la citación remitida por el INAEM. Este es un requisito necesario para ser admitido al proceso selectivo. Asimismo, entregarán su curriculum y la acreditación de los méritos alegados. Para poderse valorar, todo lo que se haga constar deberá acompañarse de las correspondientes fotocopias o certificaciones, tales como el certificado de vida laboral. En la valoración de los méritos no se tendrán en cuenta aquellos que no se hayan justificado documentalmente».

Por otro lado, a la Comisión de Selección le corresponde «determinar si se realiza prueba de conocimientos y/o entrevista, establecer el sistema de valoración a aplicar y resolver las cuestiones que puedan surgir en el desarrollo de este proceso selectivo».

Nótese que, salvo error u omisión, el Anuncio de constante referencia no contempla -al menos, expresamente- que solamente debían ser seleccionados las veinte personas con inscripción más antigua en el INAEM.

Tampoco, es posible localizar una referencia a la antigüedad en la inscripción en el INAEM en la normativa invocada por la propia Institución universitaria, esto es, en la Resolución de 27 de abril de 2018, de la Universidad de Zaragoza, por la que se regulan las listas de espera para cubrir puestos de trabajo por personal temporal de administración y servicios.

En la precitada regulación, se disciplinan los sistemas de selección de funcionarios interinos, para lo cual se parte de las llamadas «listas de espera» que traen causa de los correspondientes procesos selectivos de funcionarios de carrera, ya que los criterios de ordenación de los integrantes de estas listas se basan en los resultados de los mencionados procesos selectivos (art. 5).

En el supuesto de inexistencia de las ya reseñadas «listas de espera» o de candidatos, se da entrada a la posibilidad de confeccionar listas elaboradas con candidatos procedentes del INAEM en el artículo 6, de acuerdo con lo que sigue:

«1.- Cuando no haya candidatos disponibles o no existan Listas de espera, se podrá cursar una oferta de empleo del INAEM solicitando candidatos en número suficiente para elaborar o ampliar una lista de espera. En este segundo caso el personal seleccionado se incorporará a continuación del último componente de la lista.

2.- Las peticiones de oferta de empleo público al INAEM se publicarán en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad (e-TOUZ) accesible en sede.unizar.es con antelación suficiente y contendrán necesariamente los méritos a valorar.



3.- *El proceso de selección, que se adecuará a las necesidades específicas de los puestos de trabajo a cubrir, se llevará a cabo por una Comisión de Valoración conforme a lo siguiente:*

a.- *Valoración de los méritos profesionales y de formación presentados, que tendrá carácter eliminatorio de acuerdo con la nota de corte establecida por la Comisión. La puntuación máxima será de 100 puntos.*

b.- *Prueba de conocimientos, de carácter potestativo y eliminatorio de acuerdo con la nota de corte establecida por la Comisión. La puntuación máxima será de 50 puntos.*

c.- *Entrevista, carácter potestativo y no eliminatorio. La puntuación máxima será de 20 puntos».*

Dejando aparte la tercera posibilidad de creación de una lista de interinos («con carácter excepcional y de manera justificada») mediante la existencia de convocatorias específicas de selección, debe ahora subrayarse que tampoco en el art. 6, que disciplina el régimen de las listas elaboradas por el INAEM, se establece -explícitamente- la posibilidad de restringir el número de candidatos inscritos en el servicio público de empleo en función de la antigüedad su inscripción en el Organismo.

Sin embargo, fue, en principio, la propia Universidad la que, al formular su solicitud al INAEM, incorporó esta limitación de candidatos y el criterio que habría de emplearse para su determinación (la antigüedad de la inscripción).

Así parece deducirse del siguiente pasaje del informe del INAEM, que se vuelve a reproducir:

«Informamos de que el procedimiento para la creación de la bolsa de empleo en la Universidad de Zaragoza no es un procedimiento elaborado por el INAEM y, por tanto, este organismo no puede proceder a su revisión ni modificación. El INAEM cumplió estrictamente con los requerimientos de la oferta de empleo presentada por parte de la Universidad. Entre estos requerimientos estaba el del envío de 20 candidatos que cumplieran los requisitos, y no más, en función de la antigüedad como demandante de empleo (desempleados y mejora de empleo)».

Siendo esto así, y para el caso de que no se hubiera hecho así, esta Institución considera necesario que se incorporara al anuncio objeto de publicación el número de aspirantes reclamado y el criterio determinante de la selección de inscritos en este organismo público. Y es que parece defendible que el anuncio pueda asimilarse, en cierto modo, con las bases de una convocatoria, en las que deberían aparecer estas cuestiones para la consecución de una mayor publicidad y transparencia del proceso selectivo en general, lo que sería coherente, a su vez, con los principios de mérito y capacidad rectores del reclutamiento de los empleados públicos. Desde esta perspectiva, también sería plausible que el anuncio



contemplara un plazo para que los interesados pudieran inscribirse en el servicio público de empleo con el fin de poder ser seleccionados para formar parte de la lista de espera correspondiente. Con estas propuestas, al entender de esta Institución, se mejoraría el procedimiento de este tipo de procesos selectivos, que, en la normativa universitaria, cuenta con un elemento positivo, como es la publicación en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad de Zaragoza del correspondiente anuncio con la petición de oferta al INAEM.

Por otro lado, y al margen de los problemas derivados del contenido del Anuncio, querría exhortarse a la Universidad de Zaragoza para que valorase si el establecimiento de un requisito de acceso al proceso selectivo, que consiste en excluir a los inscritos en el INAEM (que sean menos antiguos a los veinte con inscripción más temprana) podría vulnerar los principios de mérito y capacidad contemplados en el art. 103 de la Constitución y en el art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ciertamente, el hecho, en general, de encontrarse en situación de desempleo ha sido objeto de respuestas judiciales no totalmente coincidentes a la hora de admitir su cómputo en los procesos selectivos, si bien en este caso resulta destacable que no nos encontraríamos ante un mérito (el hecho de contar con una inscripción más antigua en el INAEM), sino con un requisito de acceso, al limitar, se insiste en ello, el proceso selectivo a los veinte inscritos más antiguos. En todo caso, como la cuestión resulta controvertida, desde esta Institución se quiere, esencialmente, exhortar a la Institución académica para que pondere esta situación.

A partir de todo lo manifestado hasta ahora, procede efectuar una Sugerencia que recoja y sintetice lo hasta ahora manifestado.



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

III.- RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, y en relación con la selección del personal funcionario interino a través del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), se SUGIERE a la Universidad de Zaragoza lo que sigue:

1.- Que, en caso de no hacerse así, el anuncio objeto de publicación con la petición de oferta de empleo al INAEM incluya el número de candidatos que se solicitan por la Universidad (para participar en ulteriores trámites de selección ante la propia Institución académica), así como el criterio previsto para determinar los candidatos que podrán participar en el proceso selectivo en sentido estricto. Asimismo, se sugiere que los anuncios objeto de publicación incorporen los mayores datos posibles, como las concretas pruebas previstas, notas de corte, etcétera, así como la previsión de un plazo para posibilitar la inscripción en el servicio público de empleo con el fin de poder participar en el proceso selectivo.

2.- Que valore si el establecimiento del criterio de la mayor antigüedad en la inscripción en el INAEM (para determinar los candidatos que pueden acudir a las pruebas de la Universidad de Zaragoza) resulta plenamente congruente con los principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso a la función pública.

Remítase copia de esta resolución al Sr. Director Gerente del Instituto Aragonés de Empleo a los efectos oportunos.

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

En Zaragoza, a 4 de marzo de 2022



P.A. Javier Hernández García
Lugarteniente del Justicia