



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202200004118

30 MAY 2022

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q22/316/01

Comarca de Campo de Daroca

info@comarcadedaroca.com

ASUNTO: Sugerencia relativa a contratación de personal.

I.- ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 25 de febrero de 2022 tuvo entrada en este Justiciazgo, escrito de queja presentado por el Grupo PSOE de la Comarca “Campo de Daroca”, en el que se exponía:

“Con fecha 21 de diciembre de 2021 en una reunión informativa de Consejeros del Grupo PSOE se nos informa que una trabajadora de la Comarca Campo de Daroca con categoría de Auxiliar Administrativo ha solicitado una excedencia de dos años.

Con fecha 11 de Enero de 2022 en otra reunión informativa de Consejeros del Grupo PSOE se nos informa que ha sido contratada una persona para cubrir la plaza de la excedencia solicitada y concedida.

Resaltar que la excedencia era de una plaza de Auxiliar Administrativo y la contratación y la oferta de empleo era para cubrir una plaza de ADMINISTRATIVO-

Ante dicha información pregunto a la Presidenta de cómo ha sido el proceso y nos comenta que se envió Oferta al INAEM, concretamente a la oficina de Calatayud que es la que nos corresponde a Daroca.

Dicha oferta de empleo es la número 022021009341 de la cual adjunto copia (ANEXO 1) preguntamos por la persona que ha sido contratada y nos dicen el nombre y que es residente en Zaragoza, a lo cual yo pregunto que como una persona de Zaragoza estaba inscrita en la oficina de Calatayud.

Así mismo decir que tanto el Convenio Colectivo de Empresa de COMARCA CAMPO DE DAROCA. PERSONAL LABORAL (50004440012009) de Zaragoza y el Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón.

1/10



Establece: La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, deberá realizarse 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.

Preguntando quien ha estado en el tribunal de selección nos informan que en dicha selección estuvo la Secretaria Interventora (...) y la Presidenta de la Comarca Campo de Daroca, de entre 19 currículos presentados seleccionaron y se eligió el de la Sra. (...)

Contraviniendo bajo mí humilde punto de vista el artículo 25. Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón donde se dice:

Los Tribunales de selección .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.

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

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

Dudando de este proceso de selección y buscando información pública en las redes sociales sobre la Sra (...) aparece en numerosas noticias junto con Doña (...) Secretaria Interventora de la Comarca Campo de Daroca y en la cual se ve que las dos son militantes del partido político Chunta Aragonesista. Preguntando por esto a la Secretaria Interventora no me niega en ningún momento que no conociera a esta persona. Adjunto ANEXO II de una de esas noticias.

Dudando que dicho proceso fuera y garantizara los principios constituciones de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad. Es por lo que me dirijo a la Institución que usted Preside y a la cual le pido auxilio.”



Segundo.- Admitida a trámite la queja tras comprobación de los requisitos procedimentales pertinentes, le fue asignado el número de expediente que consta en el encabezamiento de esta resolución, designado instructor, y solicitado informe a la Administración implicada, en fecha 1 de marzo.

La solicitud de informe debió ser reiterada por dos veces, en fechas 21 de abril y 24 de mayo.

Tercero.- En fecha 26 de mayo se recibe informe firmado por la Presidenta de la Comarca, en el que consta (se han eliminado los nombres de personas ajenas a este expediente):

Que en primer lugar quiere manifestar sus disculpas por el retraso en remitir la presente contestación, que se ha debido a una acumulación de tareas urgentes a realizar en estos meses del inicio del año y que, como ya es sabido, son de obligado cumplimiento para las entidades públicas locales, coincidiendo el cierre del ejercicio económico de 2021, la liquidación y la aprobación de la Cuenta General con la preparación del presupuesto de 2022, entre otros muchos asuntos que integran las múltiples obligaciones legales que se nos exigen. Ello sumado al goteo incesante de bajas por Covid, que ha mermado la exigua plantilla dedicada a cuestiones de administración general, ha provocado este retraso.

Entrando en las cuestiones que se plantean en la queja recibida manifestar que:

La situación estructural de la Comarca que presido dista mucho de lo deseable en una entidad de estas características, existen muchas cuestiones pendientes de acometer, lo que se ha debido a una dejadez de buena parte de los gobiernos anteriores sumada a un cambio periódico de las personas que han ido asumiendo, paulatinamente, las labores de secretaría intervención, puesto que no ha sido desempeñado por la misma persona durante más de dos años con el consiguiente deterioro en materia de archivos, procedimientos, actualización de datos, acceso a la administración electrónica, etc.

De hecho, una de las cuestiones que se encuentran pendientes de aprobar es la relación de puestos de trabajo y su correspondiente valoración, que se intentó acometer a mediados de 2019 sin que culminara con éxito, en este caso por el parón que supuso la pandemia del Covid. De la misma manera el Convenio colectivo del personal laboral de la Comarca de Campo de Daroca para el periodo 2013-2015 que permanece sin actualizar pero al que, en el último año, se le ha dado un fuerte impulso.

Esta complicada situación existente a la fecha de mi toma de posesión se está intentando corregir con gran esfuerzo y gracias al apoyo del personal de la Comarca que, precisamente ahora, y en otro orden de cosas, estamos estabilizando en cumplimiento de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, lo que ha supuesto nuevamente un trabajo muy



importante al estar cercano a la cincuentena el número de plazas que deberemos convocar dado que se cumplen los requisitos establecidos en la citada normativa.

El Comité de los trabajadores de la Comarca Campo de Daroca ya presentó una propuesta que se está trabajando y que muestra la situación en que se encontraba esta Comarca (el escrito es de 14 de diciembre de 2020) al entrar la nueva Corporación comarcal, en aquel momento se exponía que a pesar de no contar todavía con una Relación de Puestos Laborales objetiva y teniendo en cuenta que el Convenio Laboral de los Trabajadores de la Comarca Campo de Daroca data de los años 2013-2015 y que en los últimos tiempos se han producido cambios muy drásticos en el ámbito de los empleados de las Administraciones Públicas, el Comité de Representación de los Trabajadores de la Comarca, por lo que solicitaba la apertura del expediente de realización de la relación y valoración de puestos de trabajo y la creación una mesa de trabajo para estudiar tanto la VPT como el borrador de un nuevo Convenio laboral.

Hay que decir que, en julio de 2019, junto con la actual composición del Consejo Comarcal y el Gobierno, que cambió del Partido Popular al Partido Socialista, se incorporó otra nueva secretaria con todo lo que supone de retraso en la puesta en marcha de una maquinaria tan compleja como la de esta Comarca y el alto nivel de competencias de una plaza que incluye la secretaría, la intervención y la tesorería comarcales. En el año 2020 y con la situación creada por la pandemia del Covid-19 se paralizó nuevamente la actividad, dada la estricta normativa aplicable a las actuaciones a llevar a cabo por la Comarca, los confinamientos y el temor tanto de los ayuntamientos, ciudadanos y el propio personal a contagiarse, especialmente en la época en la que no se disponía de vacunas.

Así pues, no ha sido hasta 2021 cuando se ha retomado la actividad y, con otra funcionaria ocupando la plaza de secretaría intervención nuevamente de manera interina, se ha podido empezar a trabajar en la organización interna y externa de la Comarca, en la implantación de la administración electrónica y otras actualizaciones pendientes desde hacía muchos años.

En este orden de cosas se produce una baja de larga duración en la plaza de administración contable lo que hace que la persona que se encuentra en administración, dedicada a Servicios Sociales y personal tenga que destinar tiempo a la contabilidad, en ese momento se cuenta solamente con una auxiliar dedicada exclusivamente a Servicios Sociales y otra auxiliar dedicada prioritariamente a turismo.

En el mes de diciembre se aprueba definitivamente una modificación presupuestaria de más de 300.000 euros como consecuencia de la aplicación del remanente al presupuesto de 2021, modificación que supone un aumento considerable en las labores administrativas de contratación, tanto licitaciones como adjudicaciones de contratos, además de la



necesidad de dar cuenta mediante el portal de Entidades Locales del Ministerio, del Plan Localidad, ante la Dirección General de Administración local del Gobierno de Aragón, la Cámara de Cuentas de Aragón, a quien hay que informar de los contratos menores lo cual estaba pendiente desde el año 2017, conforme al artículo 63.4 de la Ley de Contratos del Sector Público, además hay que activar la página de transparencia de la Comarca, para la publicidad tanto de convocatorias de órganos colegiados como de las actas, que no se había realizado anteriormente y, por último, otra modificación presupuestaria que también hay que tramitar para incorporar ingresos extraordinarios obtenidos por subvenciones solicitadas.

Para colaborar con la secretaría intervención la auxiliar administrativa de turismo es “adscrita” a secretaría intervención para apoyar esta labor dado que no existe nadie más que pueda hacerlo, con lo que supone de esfuerzo y dedicación de la persona que ocupaba esta plaza. Así las cosas, con fecha 23 de diciembre la antecitada auxiliar solicita una excedencia voluntaria con efectos de 17 de enero de 2022, excedencia que es concedida por un periodo máximo de 2 años por Decreto de la Presidencia 004/2022.

La persona que cursa excedencia, con categoría de auxiliar administrativa cobraba un complemento de unos 200 € aproximadamente ya que sus tareas eran las de un C1, al igual que sucedía con otras personas de la Comarca, que estando en una categoría de auxiliar realizaban funciones de categoría de administrativa, por lo que se les compensa económicamente con un complemento.

Tras consultar con uno de los sindicatos representado en el Comité (CSIF) la situación y la fórmula adecuada de convocar la plaza temporal de la sustitución de la persona en excedencia y teniendo en cuenta que la misma cobra un complemento y, a fecha de solicitud de la excedencia ya se había hablado de incrementarlo al haber asumido funciones de apoyo a la secretaría intervención, ampliando sus responsabilidades, nos asesoran que saquemos la plaza directamente como C1 ya que corresponden a esta categoría profesional las funciones que, realmente, se van a cubrir hasta que se regularice en la Valoración de Puestos de Trabajo que está en proceso.

Como se puede comprobar la situación es de una extrema complejidad para poder llevar a cabo el trabajo exigido para el cumplimiento de las obligaciones legales así como para la propia gestión de los servicios de la Comarca por lo que, ante la necesidad de cubrir una baja temporal y urgente y al objeto de que ambas personas pudieran coincidir, al menos una semana, se presenta una oferta de empleo al INAEM de referencia, con fecha 23 de diciembre de 2021, a las 14,56 vía correo electrónico a ofertas.calatayud@aragon.es al igual que se había hecho en prácticamente todas las ocasiones en las que había que cubrir plazas temporales en esta Administración, al objeto de que fuera este Instituto el que realizara la preselección de candidatos y candidatas que cumplieran el perfil que se



requería, siendo el plazo de presentación de solicitudes hasta el 3 de enero de 2022, a los efectos de iniciar el contrato el 10 de enero de 2022.

Hay que decir que el mismo sistema (oferta al INAEM) se utilizó para la contratación de un auxiliar administrativo de Servicios Sociales ya que la persona que ocupaba dicha plaza finalizaba su contrato el 31 de diciembre de 2021. Sin embargo y a pesar de seguirse el mismo procedimiento, este proceso no ha sido objeto de queja ante El Justicia de Aragón, lo que nos lleva a reflexionar sobre las razones que la motivan.

Se ha criticado a la Comarca porque la persona contratada no reside en Daroca, se han recibido verbalmente a lo que se ha respondido, también verbalmente, que no cabe excluir a ningún participante de un proceso público por motivo de residencia. Los principios que rigen el acceso al empleo público exigen contar con la persona más preparada, en formación y experiencia, para desarrollar su trabajo en la Administración, lo que a su vez supone una mejor prestación de los servicios, con mayor eficacia y competencia y eso es lo que se está persiguiendo.

Por cierto, buena parte de los cv venían sin domicilio y de los que figuraba, prácticamente la mitad no eran residentes en Daroca, si bien este aspecto, como acabamos de decir, no se tuvo en cuenta en la selección.

Dado que se trata de una plaza en una Administración Pública, como es la Comarca de Campo de Daroca, entidad local creada por ley en 2002, se considera que uno de los criterios prioritarios será contar para cubrir la plaza con una persona que tenga experiencia en el sector público, preferentemente en el ámbito de la Administración Local, de este modo y tras una lectura detenida y detallada de las candidaturas pasan a la entrevista las siguientes candidatas: XXXXXX.

La candidata que reúne el mayor número de años de experiencia en la Administración es XX si bien, a pesar de que su cv se deduce que se encuentra disponible para el puesto resulta no ser así, lo que queda demostrado en la entrevista, al explicarnos que es funcionaria de carrera en la Comarca de Cariñena y su situación actual es de no disponibilidad administrativa. Así pues, dada la imposibilidad de la contratación, queda excluida.

Por su parte XX indica que se encuentra trabajando por lo que no podría incorporarse hasta, por lo menos, quince días después de la presentación de la solicitud de baja voluntaria de su trabajo. La siguiente persona en la valoración es XX por lo que se le comunica en la tarde del 7 de enero, que ha sido seleccionada para iniciar la relación laboral el lunes día 10 de enero. No vamos a entrar en la filiación política de las personas que integran la plantilla de la Comarca por cuestiones obvias, el derecho a la participación política o sindical es un derecho recogido en la Constitución Española de 1978. Recordar



simplemente sus artículos 6. Los partidos políticos expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política”.

Y al artículo 9. 1. “Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Flaco favor haríamos a la democracia y a la propia Administración si limitamos el acceso a la misma por razones de ideología política, estaría reñido con los principios de acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad, al igual, como se ha dicho, que hacerlo por motivo de residencia.

También se plantea en la queja que se apuntó a la oferta una persona que no está inscrita en la oficina del INAEM de Calatayud, pues bien, desde que la Administración electrónica se ha implantado los procedimientos se han modificado sustancialmente. Las ofertas de empleo se publican en la web del INAEM, cualquier persona con internet puede acceder a ellas para comprobar si cumple los requisitos exigidos y mostrar su interés por la misma, luego son los técnicos de la oficina correspondiente los que valoran si el curriculum de la persona se ajusta a la Oferta y lo remiten a la empresa o entidad solicitante. Además, existe un sistema de alertas al que puede suscribirse cada demandante de empleo para recibir un aviso cada vez que en cualquier oficina del INAEM de Aragón se “cuelga” una oferta adaptada a las características profesionales con las que se encuentra inscrito.

En resumen, las ofertas de empleo público se publican en la web del INAEM y a ellas puede acceder cualquier persona que cumpla los requisitos, sea de Daroca, Calatayud, Zaragoza, Pontevedra o Londres.

Otra de las cuestiones es si una de las personas que concurre al proceso es o no conocida por un miembro del tribunal decir que en un ámbito como el rural es imposible no conocer a algún, varios o todos los candidatos que se presentan, ya que, como se suele decir “nos conocemos todos” por lo que, teniendo en cuenta solamente ese criterio, salvo en grandes municipios sería imposible la realización de los procesos de selección ya que siempre se conoce a la mayor parte de los candidatos. En este punto traemos a colación jurisprudencia del Tribunal Supremo en la que se contempla que “El hecho de ser «compañero de trabajo» no implica amistad íntima o enemistad manifiesta ni hay prueba que lo sostenga. Cuya existencia requiere de algo más que esa mera relación de compañerismo vid. la STS de 19 de julio del año 2012, recurso 2825/2009).



En cuanto al efecto anulatorio de la intervención de un recusado en la tramitación de un procedimiento administrativo la jurisprudencia rechaza que de esa intervención derive la nulidad de pleno derecho del mismo sin ni siquiera analizar la actuación del recusado.

«De conformidad con el art. 28.3 de la LRJAP (ahora 23.4 Ley 40/2015) «la actuación de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurran motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido» -como dijimos en la Sentencia de 26 de mayo de 2003 (recurso de casación núm. 3963/1999). A la vista de la jurisprudencia reseñada más arriba, sostiene que «se aprecia única y exclusivamente la posible nulidad en aquellos casos en que se ha originado indefensión». En el mismo sentido son varios los pronunciamientos jurisprudenciales, pudiendo citarse la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 1989 según la cual: " Al contrario que en el proceso judicial, en el procedimiento administrativo conforme a lo que establece el artículo 20.3 de la Ley de 17 de julio de 1958 (ahora 23.4 Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público) y siendo precisado por la jurisprudencia, la actuación del recusado o recusable en el procedimiento previo no implica necesariamente la invalidez de los actos en que haya intervenido, sino que dependerá de la importancia de su intervención y de lo decisivo de la misma".

No obstante y tras la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se está imposibilitando en la práctica, la contratación de personal temporal por lo que en la actualidad se está trabajando en esta Comarca para que todos los procesos de selección cuenten con la correspondiente convocatoria publicada en los Boletines Oficiales, lo cual, aunque ralentiza considerablemente la cobertura de los puestos de trabajo, va a suponer mayores garantías en el cumplimiento de los principios generales de acceso al empleo público.”.

Cuarto.- A la vista de todo lo expuesto, por esta Institución estatutaria cabe realizar las siguientes



II.- CONSIDERACIONES

El recurso por parte de las administraciones aragonesas a acudir al INAEM en los procesos de selección, normalmente para cubrir vacantes de carácter temporal, pese a su legalidad dentro de las limitaciones que impone el cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ha sido objeto de amplio estudio por parte del Justiciazgo para casos concretos, entre otros en los expedientes 1228/21, 806/20 o 1152/19, cuyas resoluciones finales pueden ser objeto de consulta en nuestra página web. La utilización de dicho instrumento supone en muchos casos no cumplir en debida forma, o con las debidas garantías, los requisitos que el conjunto del marco jurídico de aplicación a los procesos de selección de personal para acceso al empleo público requiere, y si bien su generalización es hoy día muy común, en muy distintas administraciones, no por ello debe ser tenido como el sistema prioritario, y mucho menos único, a utilizar en dichos procesos.

Los principios anteriormente citados, que tienen incluso apoyo constitucional en el artículo 23.2 de la Carta Magna, deben ser, en su aplicación al caso concreto objeto de estricto cumplimiento, de tal forma que el acceso a un puesto de trabajo en la administración pública, no pueda en ningún caso ser objeto de posible trato de favor, y ni tan siquiera de mejor posición por cualquier motivo. En este sentido lo establecido en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, en especial lo dicho en su punto 2, debe ser objeto de cumplimiento cuando cualquier administración deba proceder a iniciar procedimiento de acceso al empleo público. Señalar que dicha normativa de carácter general tiene también su plasmación particular en el Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón.

En el presente caso se nos traslada por la administración afectada, la Comarca del Campo de Daroca, el conjunto de hechos entorno a los cuales se produjo el proceso de cobertura del puesto de trabajo objeto de la queja tanto generales (situación de pandemia, problemas de financiación del órgano local, situaciones administrativas de diversos personal, aplicación de la ley 20/2021, etc.), como las directamente aplicables al caso concreto (cambio de categoría de la plaza, renuncia en los diversos llamamientos a candidatos, etc.), que si bien desde este Justiciazgo pueden ser comprendidos como dificultades ordinarias en la administración local en este momento temporal concreto, no por ello pueden llevar a minorar, y mucho menos obviar, la necesidad de llevar a efecto los procesos de selección del personal de dicha administración de acuerdo con el marco jurídico aplicable en toda su extensión.

No es competencia de este Justiciazgo el entrar en cuestión de controversia política, en tanto en cuanto ello no afecte a los fundamentos jurídicos aplicables a la cuestión de fondo planteada en la queja, por lo que ningún comentario o consideración al respecto se va a realizar.



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

Cabe concluir, con carácter previo a dictar la resolución pertinente a este concreto supuesto, que no se observa, a la vista de lo informado, una actuación invalidante en el proceso llevado a cabo para la cobertura del concreto puesto de trabajo (o del que en su lugar se creó), aunque si a nuestro criterio han existido actuaciones no del todo ajustadas a derecho, o, cuando menos, utilizando instrumentos y tomando decisiones que han podido no cumplir en toda su extensión con los citados principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, e incluso con la determinación previa de la estructura administrativa de la administración en cuestión, aunque ello, como se indica en el informe remitido se encuentre hoy día en fase de subsanación.

Por todo ello,

III.- RESOLUCIÓN

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto efectuar a la Comarca de Campo de Daroca las siguientes SUGERENCIAS:

Única.- Que en los procesos de selección de personal para prestar sus servicios en dicha administración se cumplan de forma escrupulosa con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, debiendo utilizarse para ello los sistema de selección que la normativa aplicable determina, evitando otros sistemas que puedan llevar al no estricto cumplimiento de dichos principios.

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



P.A. Javier Hernández García
Lugarteniente del Justicia