



MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN UN PROCESO SELECTIVO DE PERSONAL CONVOCADO POR LA SOCIEDAD FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN

ESCRITO REMITIDO A LA SOCIEDAD FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN INSTÁNDOLE A TOMAR LAS MEDIDAS OPORTUNAS

Como tuve ocasión de exponerle en el encuentro que mantuvimos en la sede de esta institución, han sido varios los motivos de queja que han movido a distintos ciudadanos a mostrar sus diferencias con respecto al proceso de selección anunciado por esa sociedad para la provisión de distintas necesidades de personal (Boletín Oficial de Gipuzkoa nº 110, de 12 de junio de 2006).

No obstante, de todos los motivos planteados, hay uno que ha preocupado especialmente a esta institución, una vez que esa Sociedad ha descartado utilizar la posibilidad de preseleccionar a las personas candidatas en función del autobaremo en el que se traduce la solicitud de empleo. Se trata, como ya sabe, de la consideración que se da a la experiencia previa, la cual se contempla como requisito de acceso a todos y cada uno de los puestos de trabajo convocados.

Una lectura de las condiciones generales que regulan el proceso de selección permite comprobar que éstas, al referirse a los requisitos de admisión, no hacen ninguna mención a la necesidad de acreditar una experiencia previa. Únicamente advierten de la posibilidad de que el Comité de Selección pueda establecer un punto de corte a partir del cual preseleccionar a todas las personas candidatas que superen dicha puntuación.

Son las condiciones específicas aprobadas para cada uno de los puestos de trabajo anunciados las que, en todos los casos, recogen una mención específica relativa a la “*experiencia/práctica*” que se concreta entre uno y cinco años.

Conforme entendimos en el encuentro mantenido con representantes de esa Sociedad, parece que el Comité de Selección ha renunciado a definir una puntuación mínima (nota de corte) en base al factor de la experiencia para preseleccionar un número coherente entre candidatos y plazas a cubrir. Sin embargo, en absoluto se cuestiona la exigencia de una experiencia mínima a modo de requisito de admisión, la cual resulta determinante al condicionar las posibilidades de acceso a todos y cada uno de los puestos de trabajo anunciados.



Pues bien, de corroborarse esto anterior y como ya tuvimos ocasión de destacar también en el encuentro que mantuvimos días atrás, esta institución se ve en la obligación de poner de relieve que el proceso de selección anunciado por esa Sociedad, tal y como ha sido configurado, compromete abiertamente el principio constitucional de igualdad, en tanto introduce un factor de diferenciación entre los eventuales interesados que, a nuestro modo de ver, no es razonable.

Ciertamente, son repetidos los pronunciamientos del Tribunal Constitucional que han venido a señalar que la experiencia es desde luego un mérito y que conferir relevancia a su disfrute no sólo no es contrario a la igualdad, sino que, en tanto que cualidad susceptible de justificar una diferencia de trato, se cohonesta perfectamente con el artículo 14 de la Constitución y es condición de obligada relevancia en atención a criterios tales como los de la eficacia en la prestación de servicios.

Sin embargo, como también ha señalado este mismo Tribunal (STC 60/1994):

“no surgiría ningún problema si se considerasen los servicios prestados, no como un requisito necesario para poder participar en el concurso, sino como un mérito a valorar en una fase posterior del concurso, pues ello no puede estimarse como desproporcionado, arbitrario o irrazonable. El problema surge cuando el citado requisito se considera en la Orden como presupuesto o requisito excluyente o sine qua non para que los aspirantes puedan participar en el concurso, por cuanto implica que, en principio, se excluye a potenciales candidatos (...) y se les veda la posibilidad de que pudieran mostrar su capacidad y mérito. En efecto, con la anterior regla se descarta ya inicialmente a unos aspirantes al concurso, lo que produce como efecto práctico una restricción previa y una desigualdad de trato (...) y esta sola circunstancia no puede considerarse razonable o imprescindible en esta fase previa del concurso, pues es en el momento de valoración de los méritos cuando procedería la valoración de esta circunstancia”.

De esta manera y siguiendo el razonamiento expuesto por este Alto Tribunal, parece evidente la necesidad de convenir que el proceso de selección convocado por esa Sociedad establece una diferencia de trato entre los candidatos interesados que no puede asumirse como razonable, toda vez que la experiencia previa, al estar planteada como requisito o condición de acceso, veda las posibilidades de concurrencia a todos aquellos aspirantes que no cuenten con ella, al margen de todos los demás méritos y aptitudes que de hecho pueden y deben ser considerados en el curso del proceso selectivo.



Analizado este primer aspecto relativo a la experiencia, es el momento de pasar a considerar otro punto que también constituye motivo de especial preocupación para esta institución. En efecto, en el encuentro mantenido en la sede de esta institución quedó patente su interés en destacar el carácter mercantil de esa Sociedad por si ello permitiera algún tipo de excepción con respecto a la necesaria vinculación con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que deben presidir el acceso a los empleos públicos.

En opinión de esta institución, sin embargo, es obligado reparar en que la personificación de esa entidad conforme a fórmulas empresariales de derecho privado tiene un carácter meramente instrumental sin que esta circunstancia suponga una liberación de la sumisión a la legalidad de derecho público a la que esa Sociedad se debe cuando ejercita potestades propiamente administrativas, como es el caso de la selección de su personal, tal y como por otra parte reconocen abiertamente sus propios Estatutos cuando en su artículo 3 (punto cuatro) señalan que:

“en el ejercicio de su capacidad de obrar la Sociedad aplicará los principios de publicidad y concurrencia en la contratación y los de igualdad, mérito y capacidad en la contratación de personal de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente”.

Esta previsión estatutaria viene a coincidir con lo señalado en la Ley 6/1997 de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (artículo 55.2), a la que expresamente se remite la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, la cual no ofrece dudas al determinar que el personal laboral al servicio de las entidades públicas empresariales deber ser seleccionado mediante convocatoria pública basada en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Así las cosas, lo cierto es que nos encontramos ante una parcela de actuación que se debe a la más estricta legalidad administrativa o de derecho público sin que la personificación mercantil de la entidad permita soslayar la más estricta observancia de los repetidamente citados principios de igualdad, mérito y capacidad.

Por todo ello y a tenor de las reflexiones expuestas, comprenderá que haya decidido interesar nuevamente su colaboración, sugiriéndole que, de manera urgente, adopte las medidas oportunas que permitan revisar el proceso selectivo en curso, en particular en lo que se refiere a la exigencia de una experiencia previa como condición o requisito de acceso a los puestos convocados, todo ello con el fin de tratar de reconducir la selección del personal al futuro servicio de esa entidad a los principios constitucionales a los que se debe.



Confiando en su segura colaboración y en espera de que nos traslade las decisiones motivadas que pueda adoptar al respecto, con la mayor brevedad posible, se despide atentamente.

RESOLUCIÓN

He recibido su escrito de 3 de agosto de 2006, por el que nos da cuenta de que, atendiendo a nuestra carta de 11 de julio, han decidido *“modificar las condiciones generales que regulan el proceso de selección eximiendo del requisito de experiencia previa para acceder al proceso de selección”*. Nos comunica además que *“próximamente se publicarán las bases o criterios modificados y una convocatoria complementaria para la inscripción de nuevos candidatos”*.

Asimismo, nos informa de que *“se ha eliminado la preselección de candidatos en base al autobaremo”* y que *“se han incorporado algunas mejoras como son la reserva de dos plazas para personas que presenten minusvalías”*.

Agradecemos muy sinceramente la prontitud de su respuesta y las decisiones tomadas, haciéndose eco de lo señalado en nuestro escrito de 11 de julio, ya que de esta manera el proceso será más respetuoso con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Mostrándole de nuevo mi agradecimiento por su colaboración, le comunico que procederemos a dar por finalizada nuestra intervención en esta fase del proceso, sin perjuicio de que si se suscitan nuevas quejas, tengamos que intervenir.