

Incidències en la selecció dels empleats públics

L'ordenament jurídic s'ha dotat de mecanismes per evitar l'arbitrarietat en la selecció dels empleats públics. La Constitució estableix l'accés a la funció pública d'acord amb el principi d'igualtat i determina que per llei també s'ha de regular aquest accés d'acord amb els principis de mèrit i capacitat.

Aquests principis, que el legislador i la jurisprudència han complementat amb el de publicitat de les convocatòries i les seves bases, es prediquen no únicament amb relació a l'accés, sinó també respecte de la promoció professional dels empleats públics.

La cobertura de llocs de treball del sector públic s'ha de fer sempre amb un mínim de publicitat

La legislació bàsica més recent determina que en la selecció del personal les administracions, a banda de garantir els principis constitucionals esmentats, també han de garantir els de transparència, imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, la seva independència i discrecionalitat tècnica, l'adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions que han de desenvolupar, i l'agilitat dels processos, sens perjudici de l'objectivitat.

El principi de publicitat fa referència a la convocatòria que s'ha de fer dels llocs que pretenen cobrir les administracions, amb independència que l'ocupació es dugui a terme amb personal funcionari (interí o de carrera) o laboral.

En aquest sentit, la cobertura de llocs de treball finançats amb diners públics, fins i tot en els casos que expressament queden exclosos de l'aplicació de la normativa establerta per als processos de selecció del personal, estan sotmesos a un règim mínim de publicitat per ocupar-los. La ignorància d'aquesta previsió ha portat el Síndic a manifestar, enguany, l'actuació irregular de dues administracions que van formar part del grup mixt encarregat de la selecció de personal i en van dur a terme la contractació sense fer cap convocatòria pública.

D'acord amb reiterada jurisprudència, les bases de les convocatòries són la llei de l'oposició en els processos de selecció i també del concurs amb relació als sistemes de provisió de llocs de treball.

En aquest sentit, el Síndic ha hagut de recordar, en ocasió de la manca de respecte de les bases d'una convocatòria municipal per a la creació d'una borsa de personal per cobrir substitucions i vacants en un equipament municipal, que aquestes bases vinculen no només les persones que hi participen, sinó també la mateixa Administració, com ho ha establert en nombroses ocasions la jurisprudència del Tribunal Suprem (STS de 16/12/1986, 13/06/1988 i 14/09/2004, entre d'altres).

Les bases de les convocatòries suposen un equilibri entre les prerrogatives administratives i les garanties dels administrats, i la vinculació que s'estableix per a l'Administració significa que no pot desconèixer-ne el contingut, ni enervar els drets que se'n deriven, ni tampoc modificar-les, sense respectar-los.

L'accés als cossos i les escales de funcionaris o a les categories laborals es fa per mitjà dels procediments d'oposició, concurs oposició o concurs i, si s'escau, dels cursos de formació o la fase de prova que determini la convocatòria.

En tot cas, cal tenir en compte que per poder participar en les convocatòries és necessari complir els requisits específics que s'hi estableixen, que cal determinar de manera abstracta i general, i que sovint es confonen amb els mèrits que es valoren en la fase de concurs.

El Tribunal Suprem ha distingit entre requisits i mèrits, entre d'altres, en la Sentència de 22 de maig de 1986, en què, respecte dels primers, determina que és necessari estar-ne en possessió perquè es pugui constituir la concreta relació jurídica entre l'aspirant i l'Administració que li permet adquirir la condició d'admès, mentre que, pel que fa als mèrits, n'hi ha prou de tenir-los al moment en què els ha de valorar el tribunal o la comissió.

És per aquesta raó que quan, en les bases d'una convocatòria, l'Administració ha exigint un títol determinat per poder accedir a la selecció pel procediment de concurs oposició, i aquest ha quedat prou acreditat amb la

formació pròpia de la carrera universitària, el Síndic ha demanat a l'Administració que es puguin tenir en compte altres complements de formació, que abans s'havien exigint com a requisit de participació, com a mèrit en fase de concurs.

En tot cas, en la selecció dels empleats públics s'ha de procurar la connexió entre el tipus de proves que s'han de superar i l'adequació al lloc de treball convocat. Les proves que s'han de fer s'han de plasmar en les convocatòries i han de servir per determinar la idoneïtat dels aspirants.

Els exercicis de les proves selectives han d'estar ben formulats i no han d'induir a equívoc

És freqüent, entre d'altres, l'establiment de proves escrites i orals de tipus teòric en les seves diverses modalitats: redacció de temes, resposta d'un qüestionari tipus test, preguntes curtes relacionades amb coneixements i funcions del lloc que cal ocupar etc., i també la resolució d'exercicis de caràcter pràctic o la superació de proves físiques.

Enguany, amb referència a un procés d'oposició en què el promotor de la queixa exposava que en l'examen tipus test hi havia preguntes mal formulades, amb múltiples

interpretacions i respostes o amb més d'una opció correcta, respecte de les quals el tribunal qualificador va estimar com a correctes i vàlides dues respostes, el Síndic ha manifestat que aquesta decisió vulnera el principi d'igualtat.

S'entén que amb la decisió de donar per vàlides dues respostes s'afavoreix els que, sense seguir el procés lògic amb clara fonamentació racional (consistent a entendre que és preferible no contestar per evitar la penalització), van contestar presumint que es podria considerar vàlida més d'una resposta.

Igualment, i amb relació a una de les proves d'un altre procés de selecció que consistia en un supòsit pràctic d'una simulació d'atenció telefònica, el Síndic va admetre que tant les bases de la convocatòria –que estableixen la manca de correcció dels exercicis dels opositors en què figuressin el nom, marques o signes d'identitats– com la normativa invocada per l'Administració, sobre les indicacions que ha de proporcionar el funcionari que atén la trucada, havien estat clarament establertes.

Tanmateix, i atenent les circumstàncies que concorren al moment de la realització d'aquests processos, el Síndic ha recordat que, si bé l'anonimat en les proves té per objectiu garantir els principis d'igualtat i imparcialitat i l'objectivitat dels membres dels òrgans de selecció, cal evitar que els exercicis integrants de les proves selectives puguin induir els aspirants a equívoc o a error.

Pàgines extretes de l'Informe Anual 2011. Per accedir al document complet cliqueu aquí.