

ACTUACIÓN EXTRAORDINARIA

Código expediente: AE 7/16

Origen de la actuación:

Petición consecuencia de la denuncia anónima presentada por correo postal dirigida a la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación.

Objeto de la actuación:

Concreta su petición solicitando que se investigue la problemática derivada de dos convocatorias de empleo temporal en la fundación FISABIO de los años 2014 y 2015.

Naturaleza de la actuación:

Investigación e informe

Fecha emisión informe:

29 de junio de 2016

Resultados de la actuación:

Conclusiones y recomendaciones:

FISABIO es una entidad sujeta al ordenamiento jurídico privado, sin embargo, en los procesos selectivos de personal que desarrollen, debe garantizar el cumplimiento de los principios provenientes del ordenamiento jurídico público (principios de mérito, capacidad, igualdad y el principio de transparencia) así como el respeto por parte de las personas que participan en los procedimientos de las normas contenidas en el código de conducta de los empleados públicos.

Se ha podido constatar que existen defectos en su sistema de selección de personal que, fundamentalmente, derivan de la utilización indebida de la experiencia previa como criterio/requisito de selección, en lugar de ponderarla en el apartado de méritos. La consecuencia que se deriva es la posible existencia de situaciones de preconfiguración de los candidatos a seleccionar. Además en estos procedimientos, el ente debe de garantizar la adecuación del contenido de las pruebas selectivas a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar, tal y como vienen previstas en la normativa de aplicación. Estas deficiencias están patentes de forma significativa en las convocatorias especialmente analizadas.

Asimismo, se ha podido constatar la existencia de distintas situaciones concretas de conflictos de intereses que han surgido en la aplicación de los procedimientos de selección de personal, por lo que se le requiere que de manera inmediata aplique mecanismos que los eviten, junto con otras medidas que garanticen los principios de igualdad, independencia e imparcialidad.

Se recomienda al ente que evite la utilización de la experiencia previa como requisito mínimo, en el caso de que se utilicen requisitos específicos adicionales deberán estar expresados con un carácter general y abstracto posibilitando que se pueda acceder a los motivos y fundamentos concretos que ampararían su establecimiento.

Sin que suponga renunciar a la especialización en las convocatorias de selección de personal se debe evitar que los méritos puedan llegar a configurarse de tal modo que se encuentren excesivamente vinculados a la experiencia previa adquirida en el propio ente, o que puedan presentar una orientación "ad personam" poco razonable.

Por último, por parte de los órganos competentes, se debe valorar la posibilidad de incoar los oportunos procedimientos de responsabilidad disciplinaria que pudieran resultar procedentes en relación con las actuaciones de las personas intervinientes en estos procesos, como consecuencia de no abstenerse de intervenir o de participar en trámites en los que se ha podido lesionar presuntamente el principio de imparcialidad.