

Resolución 2015R-1462-15 del Ararteko, de 26 de noviembre de 2015, por la que se recomienda a EuskoTren que revise el listado de reserva publicado en el marco de la convocatoria anunciada con el objeto de generar una bolsa de trabajo para la cobertura de puestos relacionados con la conducción y la atención comercial (expediente de queja nº 1462/2015/QC).

Antecedentes

1.- Se recibió en esta institución un escrito de queja con motivo de la convocatoria anunciada por EuskoTren con el objeto de generar una bolsa de trabajo para la cobertura de puestos relacionados con la conducción y la atención comercial.

La persona que promovía la queja denunciaba la posibilidad de que se estuviera incurriendo en un trato discriminatorio con aquellos aspirantes que, habiendo superado la preselección de 400 candidatos tras la corrección de las pruebas teóricas y de aptitudes de la primera fase, sin embargo, no habían logrado acreditar el nivel mínimo exigido de conocimiento de euskera.

Según esta persona, este trato discriminatorio vendría dado por el hecho de que estos aspirantes (que cifraba en un total de 69) no hubieran quedado incorporados al listado de reserva hecho público, cuando precisamente en este listado, que es el único que, al parecer, va a ser utilizado para una posible ampliación de listas en los próximos cuatro años, sí habían sido incorporados otros candidatos que, no figurando inicialmente entre los 400 preseleccionados, tampoco habían sido declarados aptos en la prueba de euskera.

2.- Tras acordar la admisión a trámite de la queja, desde esta institución se solicitó la colaboración del director de EuskoTren con el fin de contrastar y conocer las decisiones que se pudieran haber adoptado a este respecto en el marco de la convocatoria.

3.- Atendiendo nuestra solicitud, el director general de EuskoTren ha remitido a esta institución un informe de contestación en el que se explica que:

“El tratamiento que se ha dado a los aspirantes ha sido el previsto en las bases de la convocatoria.

Las personas que superaron la primera fase y se hallaban entre las 400 primeras, pasaban automáticamente a la segunda fase y tenían que acreditar, en ese momento, el nivel de euskera exigido (B2). Aquellas que no lo acreditaron, bien mediante la presentación de un título bien superando la prueba realizada por el IVAP, como es el caso de la persona que formula la queja, no podían continuar en el proceso selectivo.

Las personas que superaron la primera fase pero no se hallaban entre las 400 primeras no continúan inicialmente en el proceso selectivo, sino que quedan a expensas de las necesidades de personal que puedan surgir en los próximos 4 años y que hagan necesaria una ampliación de la selección



inicial. Es decir, estas personas no tienen obligación de acreditar su conocimiento de euskera hasta que la empresa, en caso de considerarlo necesario, tome la decisión de ampliar el proceso, momento en el que las personas aprobadas por encima del puesto 400 pasarían a la segunda fase y deberían acreditar el nivel de euskera exigido.

No obstante, dado que se había dimensionado con el IVAP una prueba para 400 personas y que 267 de entre ellas aportaron una titulación que las eximía de realizarla (lo que suponía un total de 133 pruebas a realizar), se ofreció a las 264 personas de este segundo colectivo que no habían aportado título la posibilidad de realizar la prueba, a pesar de no estar obligadas a acreditarlo hasta el momento de una hipotética ampliación del proceso.”

Consideraciones

1.- La información facilitada por el director general de EuskoTren en respuesta a la solicitud de colaboración formulada desde esta institución nos ha permitido corroborar la versión ofrecida por la persona interesada promotora de la queja. Hemos podido confirmar así que un total de 69 aspirantes que, figurando entre los 400 candidatos preseleccionados en la primera fase de las pruebas de selección, no lograron sin embargo superar la segunda prueba de acreditación del nivel de conocimiento de euskera requerido, han quedado totalmente apartados del proceso, sin posibilidad, en consecuencia, de quedar integrados en el listado de reserva establecido para el caso de que EuskoTren considere necesario ampliar el número de personas integrantes de la bolsa de trabajo durante el periodo de vigencia de la convocatoria (4 años).

Por el contrario, y este es el trato diferenciado que se denuncia por parte de la persona que promueve la queja, los aspirantes que, no habiendo sido preseleccionados entre los 400 primeros, han tenido la oportunidad de realizar la prueba de acreditación de conocimiento de euskera, por las razones que se indican en el informe, no han tenido impedimento para quedar incorporados al listado de reserva, a pesar incluso de haber sido declarados no aptos en esta última prueba, al entenderse, y así se argumenta también en el informe de contestación, que estas personas no tienen obligación de acreditar su conocimiento de euskera hasta que la empresa, en caso de considerarlo necesario, tome la decisión de ampliar el proceso.

2.- Tras explicar lo ocurrido, es el momento de considerar el contenido de las bases que han sido establecidas para regir esta convocatoria anunciada con el objeto de generar una bolsa de trabajo para la cobertura de puestos relacionados con la conducción y la atención comercial.

Pero antes de referirnos y de destacar algunas de ellas, creemos que puede ser conveniente dar unas breves pinceladas sobre el modo en que ha sido configurado este proceso selectivo.



La convocatoria distingue entre una fase de oposición y una fase de concurso. La fase de oposición como tal se divide en 4 fases sucesivas. La primera de ellas incluye, a su vez, una prueba teórica y una prueba de personalidad, ambas de carácter obligatorio y eliminatorio. A continuación, la segunda fase contempla la realización de la prueba de conocimiento de euskera. Se trata también de una prueba eliminatoria cuya calificación se limita a apto/no apto. La tercera fase consiste en una entrevista personal, que al igual que en la fase anterior, es eliminatoria y se califica como apto/no apto. Por último, la fase cuarta se refiere a la revisión de las aptitudes médico-laborales, revisión que se define como obligatoria y excluyente.

La fase de concurso, por su parte, dispone la valoración de la experiencia profesional previa en la empresa.

La puntuación final, que es la determinante para fijar el orden de los aspirantes en la bolsa de trabajo, viene dada por la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en las dos pruebas de la primera fase de oposición a la que se suma la puntuación obtenida en la fase de concurso.

Pero volviendo a las bases de la convocatoria, de todas ellas y a los efectos de la queja que nos ocupa, interesa destacar las que siguen:

Base séptima - Fase de oposición:

Tras detallar las distintas pruebas de las que consta la primera fase, esta base previene que:

“Una vez realizada la corrección de las pruebas teóricas y de aptitudes de la primera fase se hará una preselección en función de la puntuación obtenida, de tal manera que las primeras 400 personas aprobadas seguirán adelante en el proceso. El resto de personas que hayan superado podrán ser llamadas para continuar con el proceso en el momento que se establezca necesario ampliar el nº de personas integrantes de la bolsa durante el periodo de vigencia de la misma. En el caso de que no se consiga el nº de 400 personas aprobadas, se continuará el proceso únicamente con aquellas que hayan superado la primera fase.”

Base décima – Constitución de la bolsa de trabajo:

“La bolsa se constituirá inicialmente con las personas que hayan superado las cuatro fases del procedimiento selectivo, y se irá incrementando con las personas que, en bloques posteriores, vayan paulatinamente superando la cuarta fase (aptitudes médico-laborales).

Una vez realizadas las pruebas de aptitudes médicos laborales al primer bloque de aspirantes, el Tribunal Examinador elevará a la Dirección de la empresa para su aprobación la propuesta de nombramiento de personas candidatas que constituyen inicialmente la bolsa de trabajo y se tendrá por constituida la misma.



Una vez realizadas las pruebas de aptitudes médicas y laborales a todas las personas que hayan superado las tres primeras fases, el Tribunal Examinador elevará a la Dirección de la empresa la propuesta definitiva de nombramiento de personas candidatas que constituyen la bolsa de trabajo para su aprobación y posterior publicación en la web de Campo y Ochandiano, en la página web de EuskoTren y en las Oficinas de Atención a la Clientela de EuskoTren.

Si durante la vigencia de la bolsa (4 años) se llamara, además de a las 400 personas iniciales, a un nuevo cupo de aspirantes que también hayan superado las pruebas teóricas y psicotécnicas/aptitudinales de la primera fase, las personas que superen todas las fases del proceso pasarán a integrarse al final de la bolsa de trabajo, ordenándose dentro de cada llamamiento de acuerdo con los mismos criterios que las primeras 400 personas.”

Es importante destacar también que al procederse a la publicación del listado de reserva se ha incluido una advertencia expresa del siguiente tenor:

“Las personas aspirantes de la posición 401 a la 697 cuya calificación hayan sido NO APTO/A en la SEGUNDA FASE (Prueba de Euskera) no serán excluidas del proceso selectivo y, en el momento de ser llamadas, tendrán la opción de presentar la acreditación correspondiente al nivel B2 exigido en las bases de la convocatoria para poder continuar en el proceso selectivo”.

En nuestra opinión, la lectura de la base séptima deja claro que el proceso se ha querido configurar estableciendo una primera o inicial preselección de un máximo de 400 candidatos a los que se permite continuar con las pruebas. El resto de los candidatos permanecen en una suerte de reserva, siempre, eso sí, que hayan superado al menos las pruebas de la primera fase de la oposición, pudiendo ser llamadas para proseguir con las pruebas selectivas si se estimara necesario ampliar el nº de personas integrantes de la bolsa.

Sin embargo, la lectura de la base décima no resulta tan clara.

En su primer párrafo se hace referencia a la constitución de una bolsa de trabajo inicial con todos aquellos aspirantes que hayan superado las cuatro fases de las que consta el proceso selectivo, lo cual, en principio, no suscita mayores dudas.

A continuación, tanto en este primer párrafo como en los siguientes 2º y 3º, se contemplan, sin embargo, nuevas propuestas de nombramiento en “bloques posteriores”. Nos inclinamos a pensar que una interpretación integrada de lo dispuesto en esta base debe llevarnos a pensar que no todos los candidatos van a someterse al mismo tiempo a las pruebas de aptitudes médico-laborales dispuestas para la 4ª fase.

Para finalizar, en el último de los párrafos se hace referencia a la posibilidad de reclutar nuevos aspirantes que, habiendo superado la primera fase de la oposición,



no hubieran resultado inicialmente preseleccionados. Ello explica y da sentido a la constitución del listado de reserva al que ya hemos hecho repetida alusión.

Pero, como se ha podido notar, las bases de la convocatoria guardan silencio y no hacen mención expresa al tratamiento que se debe dar a todos aquellos aspirantes que, habiendo resultado preseleccionados tras la celebración de las pruebas de la primera fase, no logren, sin embargo, superar el resto de las pruebas del proceso.

3.- Entrando a considerar esto último, debemos señalar que la información facilitada en respuesta a nuestra intervención, nos permite afirmar que la Dirección General de EuskoTren entiende que estos aspirantes deben quedar definitivamente apartados del proceso.

En principio, es obligado reconocer que una consecuencia de este orden, a pesar de su calado, resulta inevitable habida cuenta de la trascendencia eliminatoria con la que habitualmente se configuran las distintas pruebas que se incluyen en la generalidad de los procesos selectivos.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, no debemos perder de vista que el objeto de la convocatoria es la constitución de una bolsa de trabajo de 4 años de duración para la que incluso se ha previsto un listado de reserva a partir del cual realizar nuevos llamamientos para continuar con el proceso.

De esta manera, al menos en lo que respecta a la exigencia referida al conocimiento del euskera, bien podría ocurrir que, durante este tiempo, cualquiera de los candidatos inicialmente preseleccionados y valorados como no aptos en la prueba de euskera llegase a acreditar con posterioridad, en un nuevo llamamiento, el nivel de conocimiento exigido para la integración en la bolsa. Ello hace que su situación, incluso de partida, resulte comparable, en cuanto a posibles méritos y capacidad, con la de los candidatos incluidos en el listado de reserva y que tienen pendiente de acreditar su nivel de conocimiento de euskara.

Pero, además, en el caso que nos ocupa, se da una circunstancia añadida que ha alterado por completo el tratamiento inicialmente previsto para los participantes en el proceso en la medida en que el Tribunal ha permitido a un total de 264 candidatos que inicialmente no habían sido preseleccionados tomar parte en la prueba de euskera y ha decidido mantener a éstos en el listado de reserva aún cuando no hayan superado satisfactoriamente la prueba, mientras que ha obviado esta posibilidad en el caso de los 69 aspirantes preseleccionados que tampoco han sido declarados aptos en la prueba de euskera.

Es importante reparar en que de este modo se está penalizando a los aspirantes que, habiendo obtenido mejores resultados en la primera fase de la oposición, sin embargo, se ven relegados en favor de otros candidatos de menor mérito a los que, tras un intento infructuoso de acreditar el nivel de euskera, se les permite intentarlo de nuevo con ocasión de un nuevo llamamiento.

4.- Llegados a este punto, es el momento de recordar y traer a colación la constante doctrina del Tribunal Constitucional que ha venido a señalar que el principio de igualdad que garantiza el artículo 14 de la Constitución impone el deber de dispensar el mismo trato a quienes se encuentren en situaciones iguales,



con prohibición de toda desigualdad que carezca de justificación objetiva y razonable o resulte desproporcionada.

Ello, normalmente, obliga a realizar un juicio relacional que hace necesario que las situaciones subjetivas que quieran traerse a comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Pero como ha tenido ocasión de precisar el propio Tribunal Constitucional, dos situaciones o supuestos de hecho han de considerarse iguales cuando la introducción en uno de ellos de un elemento o factor que permita diferenciarlo del otro haya de considerarse falto de un fundamento racional y sea, en consecuencia, arbitrario, por no resultar necesario tal factor diferencial para la consecución del fin perseguido por el legislador. Así lo ha afirmado, por ejemplo, en su STC 199/2004, de 15 de noviembre, al comentar lo señalado en otras sentencias dictadas con anterioridad (Por todas, STC 200/2001, de 4 de octubre [RTC 2001, 200] , F. 5).).

5.- Teniendo presente esta doctrina constitucional, si analizamos de nuevo lo ocurrido con ocasión de esta convocatoria anunciada por EuskoTren con el objeto de generar una bolsa de trabajo para la cobertura de puestos relacionados con la conducción y la atención comercial, lo cierto es que no encontramos fundamento o razón que pueda justificar o avalar el hecho de tratar de manera distinta a aspirantes que, en definitiva y debido a las decisiones adoptadas por el tribunal, se encuentran en una situación del todo comparable, puesto que la propia empresa es la que ha previsto la posibilidad de "*continuar*" con el proceso si en un futuro resultara necesario ampliar el número de integrantes de la lista. En efecto, se trata de aspirantes, todos en su conjunto, que tienen superadas todas las pruebas de la primera fase de la oposición pero que no han logrado acreditar el nivel de euskera necesario en la primera oportunidad que se les ha facilitado. Es por ello que entendemos que este trato distinto debe ser rechazado por ser un trato arbitrario y resultar contrario al principio de igualdad.

Así las cosas, en conformidad con lo preceptuado en el artículo 11 b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se formula la siguiente recomendación a EuskoTren

RECOMENDACIÓN

Que revise el listado de reserva publicado en el marco de la convocatoria anunciada con el objeto de generar una bolsa de trabajo para la cobertura de puestos relacionados con la conducción y la atención comercial incluyendo en dicho listado a los 69 aspirantes que, figurando entre las 400 candidaturas preseleccionadas tras la corrección de las pruebas de la primera fase de oposición, no han superado sin embargo la segunda prueba de acreditación de conocimiento de euskera.

